

Riktlinjer för arbete mot diskriminering, 2018–2022

Antagna av kommunstyrelsen 2018-03-05, § 22

Dessa riktlinjer ersätter policy för jämställdhet och mångfald 2015–2018, antagen av kommunfullmäktige den 16 mars 2015, § 31.

Riktlinjerna omfattar alla medarbetare och uppdragstagare i Burlövs kommun samt den som söker arbete, den som fullgör praktik och den som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd arbetskraft i kommunen.

Burlövs kommun har nolltolerans mot diskriminering vilket innebär att vi hela tiden arbetar med att förebygga och hantera diskriminering genom aktiva åtgärder. Burlövs kommun är en välkomnande och icke-diskriminerande arbetsgivare där människor har lika värde och där vi möter varje människa med samma respekt och tilltro.

Burlövs kommun utgår från Sveriges diskrimineringslag och verkar för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Definitioner

Att diskriminera innebär enligt diskrimineringslagen att någon behandlas sämre än någon annan på grund av dennes kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering kan ske utifrån dessa sju diskrimineringsgrunder som regleras i diskrimineringslagen:

- **Kön** – man eller kvinna
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck** – en person som varken identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett kön
- **Etnisk tillhörighet** – nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- **Religion eller annan trosuppfattning** – personer som tillhör en viss religion eller annan tro
- **Funktionsnedsättning** – personer med varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar
- **Sexuell läggning** – heterosexuell, bisexuell, homosexuell läggning
- **Ålder** – uppnådd livsålder

Typer av diskriminering

- **Direkt diskriminering** – en person som missgynnas genom att bli behandlad sämre än någon annan behandlas i jämförbar situation. Missgynnandet ska även ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering** – ett missgynnande genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som verkar vara neutralt men som i praktiken missgynnar någon med grund i någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Bristande tillgänglighet** – person med funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.
- **Trakasserier** – uppträdande som kränker värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna.
- **Sexuella trakasserier** – uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet.
- **Instruktioner att diskriminera** – att ge order eller instruktioner åt någon som står i lyd- nads- eller beroendeförhållande till denne att diskriminera.

Strategier

- Systematiskt arbeta med aktiva åtgärder genom att undersöka, analysera, åtgärda och utvärdera risker för diskriminering som en integrerad del i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- I samband med rekrytering verka för att personer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ges möjlighet att söka lediga anställningar och att kompetens är avgörande kriterier för anställning
- Med stöd av de årliga lönekartläggningarna synliggöra samt åtgärda osakliga skillnader i lön
- Agera vid förekomst av trakasserier eller diskriminering
- Underlätta för kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap
- Arbeta förebyggande, i samverkan och dialog
- Främja en jämn könsfördelning i olika typer arbeten, inom olika kategorier av medarbetare samt på ledande positioner genom utbildning och kompetensutveckling

Ansvarfördelning

Burlövs kommun har som arbetsgivare ansvar för arbetet med att förebygga och motverka diskriminering utifrån diskrimineringslagen. Arbetsgivaren och medarbetare ska samverka enligt syftet i diskrimineringslagen och för att uppfylla de lagkrav som ställs.

Nämnderna är ansvariga för att ett aktivt arbete bedrivs och att förutsättningar ges för att så långt som möjligt lösa frågorna på den nivå där de uppkommer.

Chefer har inom sina respektive verksamheter ansvar för att undersöka, riskbedöma samt åtgärda för att förhindra diskriminering samt att detta dokumenteras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Alla medarbetare har ett ansvar i sitt medarbetarskap att aktivt bidra till att nå visionen i denna diskrimineringspolicy.

Uppföljning

Arbetet med att motverka diskriminering följs upp som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Dokumenttyp	Riktlinjer
Dokumentnamn	Riktlinjer för arbete mot diskriminering
Beslutsorgan	Kommunstyrelsen
Antagen	2018-03-05, § 22
Diarienummer	KS/2017:356
Beslutad med stöd av	3 kap. 6 § diskrimineringslagen (2008:567)
Historik	Ersätter Policy för jämställdhet och mångfald 2015–2017, antagen KF 2015-03-16 § 31
Dokumentansvarig	Personalchef
Förvaltning	Kommunledningskontoret