



Plan
Policy
Handlingsplan
Riktlinje

2021-06-08

Diskriminerings- och likabehandlingspolicy

Innehåll

Bakgrund.....	3
De 7 diskrimineringsgrunderna.....	3
Aktiva åtgärder	3
Handlingsplan vid trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier	4
Mer information	4

Fastställt av: Kommunfullmäktige

Fastställt datum: 2021-06-08, § 57

Dokumentet gäller till och med: Tills vidare

Dokumentet gäller för: Alla nämnder och förvaltningar

Dokumentansvarig: Personalkontoret

Diarienummer: KS/2021:143

Bakgrund

Mångfald är av stor betydelse för kommunens utveckling. Det betyder att kunskaper som finns hos medarbetare med olika bakgrund ska tas tillvara på.

Alla har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Tillsammans ska vi skydda de mänskliga rättigheterna och arbeta för ett jämlikt samhälle. I vår kommun ska alla känna sig trygga, respekterade och välkomna.

Enligt bestämmelserna i diskrimineringslagen ska arbetsgivare förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrunderna.

De 7 diskrimineringsgrunderna

Definitioner enligt diskrimineringslagen.

- Kön. Att någon är kvinna eller man
- Könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
- Etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning: varaktiga psykiska, fysiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en viss persons funktionsförmåga som till följd av skada eller en medfödd sjukdom, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
- Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- Ålder: uppnådd levnadslängd.

Aktiva åtgärder

Forshaga kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och förvaltningarna i kommunen ska präglas av respekt för alla medarbetare och för lika rättigheter.

Alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Aktiva åtgärder innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet handlar inte i första hand om åtgärder mot problem som redan uppkommit i ett enskilt fall, utan om att förebygga att någon diskrimineras eller på annat sätt får sämre möjligheter på arbetsplatsen.

Forshaga kommun ska som arbetsgivare:

- bedriva ett aktivt och fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera) inom följande fem målområden:
 - Arbetsförhållanden
 - Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
 - Rekrytering och befordran
 - Utbildning och övrig kompetensutveckling
 - Möjligheter att förena arbete och föräldraskap
- främja en jämn könsfördelning - även på ledande positioner
- utforma, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- genomföra årliga lönekartläggningar

Arbetet ska ske i samverkan med medarbetare och fackliga representanter.

Läs mer i Forshaga kommuns dokument "Aktiva åtgärder - översikt - åtgärder".

[Aktiva åtgärder - Forshaga kommuns intranät](#)

Handlingsplan vid trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Forshaga kommun har nolltolerans och accepterar inte att någon medarbetare utsätts för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Läs mer i Forshaga kommuns ”Riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling”.

[Trakasserier och kränkande de särbehandling - Forshaga kommuns intranät](#)

Mer information

Arbetsmiljöverket www.av.se

Diskrimineringsombudsmannen www.do.se