

# Mångfalds- Policy-

inkluderat handlingsplan vid trakasserier

Tagen av Kommunfullmäktige 181112

## **Inledning**

Ödeshögs kommun ska främja lika rättigheter och möjligheter för alla. Ödeshögs kommun ska aktivt arbeta för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och/ eller repressalier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

## **Vad är mångfald?**

Med mångfald avses personer enligt gällande lagstiftning. Diskrimineringslagen anger i 1 § att "Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter ***oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.***"

Med mångfald menas ofta olikheter när det gäller kön, social tillhörighet, etnisk och kulturell bakgrund, ålder, sexuell läggning med mera. Mångfald i arbetslivet handlar främst om att utnyttja många olika erfarenheter och kunskaper på arbetsmarknaden.

En bra sammansättning av personer med varierande erfarenheter kan öka både effektiviteten och kvaliteten i verksamheten. En fördomsfull och diskriminerande arbetsplats kan få rekryteringsproblem.

Trakasserier, mobbning och dålig sammanhållning finns ofta jämsides med diskriminering och fördomar. Den som är fördomsfull har ofta dålig anpassningsförmåga och svårt att ta till sig nya idéer och lösningar. En snäv syn på människor och vad de förmår uträtta inverkar på hela verksamheten.

Vägen till en mångfaldsinriktad arbetsplats är inte alltid enkel. Alla har fördomar och många arbetsgivare anställer medarbetare som de känner igen sig i. Till en början kan det vara rädslan för att bryta mot diskrimineringslagen som driver arbetsgivaren att öka mångfalden på arbetsplatsen.

## **Definition på de olika grupperna som omfattas av diskrimineringslagen;**

### **Kön**

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

### **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

### **Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

### **Religion eller annan trosuppfattning**

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

### **Funktionsnedsättning**

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

### **Sexuell läggning**

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

## **Ålder**

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

## **Varför mångfald?**

### **Kompetensförsörjning**

Genom ett aktivt mångfaldsarbete förbättras kommunens förmåga att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetent personal.

### **Medborgarperspektiv**

Möjligheterna att tillgodose kommuninvånarnas mångfaldiga behov ökar med en personalsammansättning som präglas av mångfald.

### **Lag och avtal**

Kommunen har som arbetsgivare en lagstadgad skyldighet att motverka diskriminering, samt främja mångfald i arbetslivet avseende etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

### **Demokrati och rättvisa**

Ödeshögs kommun skall främja lika rättigheter och möjligheter för alla enligt gällande lagstiftning.

### **Bättre lösningar och kreativitet**

När personer med olika bakgrund möts skapas förutsättningar för kreativitet tack vare olika infallsvinklar vid problemlösning.

## **Mål**

Ödeshögs kommun ska främja lika rättigheter och möjligheter för alla. Ödeshögs kommun ska aktivt arbeta för att förebygga och motverka trakasserier, sexuella trakasserier och/eller repressalier.

Ödeshögs kommun accepterar inte trakasserier, sexuella trakasserier och/eller repressalier.

## **Rutiner och riktlinjer i kommunens mångfaldsarbete**

Mångfaldspolicyn utgår från diskrimineringslagarna och kollektivavtal och omfattar samtliga medarbetare i kommunen.

Arbetsmiljön ska så långt som möjligt anpassas så att medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning har möjlighet att arbeta inom Ödeshögs kommun.

Mångfaldsperspektivet ska vara en naturlig del av verksamheten och beaktas vid planering, beslut, genomförande och uppföljning.

Mångfaldspolicyn ska gås igenom med medarbetare under APT en gång per år enligt årshjulet. Mångfaldsfrågor handlar till stor del om attityder och värderingar därför är det angeläget att dessa frågor belyses vid medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper.

Diskriminering, kränkande särbehandling, övriga trakasserier eller repressalier kopplade till diskrimineringsgrunderna ska inte förekomma i Ödeshögs kommun.

Ödeshögs kommun ska arbeta aktivt för en personalsammansättning på alla befattningsnivåer som speglar mångfalden i samhället.

Mångfaldsperspektivet ska genomsyra hela rekryteringsprocessen – från behovsanalys till utvärdering.

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom Ödeshögs kommun.

## **Handlingsplan vid trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier kopplat till diskrimineringsgrunderna**

### **Arbetskamrater:**

Informera din chef/arbetsledare om du misstänker att någon arbetskamrat utsätts för trakasserier eller repressalier.

Stötta din arbetskamrat!

### **Chef/arbetsledare**

Ta situationen på allvar. Utgå från den kränktes upplevelser.

Låt den som känner sig kränkt berätta. Var objektiv

Samtala enskilt med övriga berörda personer. Var objektiv

Dokumentera händelseförloppet

Ge den utsatte stöd och erbjud stödkontakt via företagshälsovården.

Om en arbetstagare kritiseras skall denne få del av kritiken och ges möjlighet att bemöta den.

Betona den anställdes skyldighet att medverka till att skapa ett gott arbetsklimat om det är uppenbart att han/hon själv provocerat fram omgivningens motvilja och negativa handlingar.

Låt inte personliga åsikter eller löst grundade antaganden om en arbetstagare ligga till grund för särbehandling. Försök hitta de bakomliggande orsakerna och åtgärda dessa.

Det kan vara svårt att se objektivt på situationer där trakasserier förekommer. Som chef/arbetsledare kan du vara en del i situationen. Ta hjälp av din förvaltningschef eller företagshälsovården.

### **Påföljder när anställd trakasserar annan anställd**

Den som utsätter annan för trakasserier skall genom samtal ges möjlighet att komma till insikt och få stöd att förändra den uppkomna situationen.

Eventuellt kan tjänstgöringsförhållandena behöva ändras så att den kränkta personen inte behöver riskera fortsatt kränkning. Åtgärder bör alltid ske i samråd med arbetstagaren själv och diskuteras utifrån dennes upplevelser och önskemål.

*All kränkande särbehandling är illojal och kan medföra arbetsrättsliga påföljder.*

### **Ansvar**

Personalenheten driver det kommunövergripande strategiska mångfaldsarbetet och fungerar som stöd till kommunens chefer.

Samtliga chefer har ansvar för att arbeta för ökad mångfald. Respektive chef ska se till att dessa frågor integreras i alla personal- och verksamhetsbeslut.

Alla medarbetare i kommunen ska ha kännedom om mångfaldspolicy och aktivt bidra till att intentionerna uppnås. Alla medarbetare ska bidra till att ett gott arbetsklimat skapas.