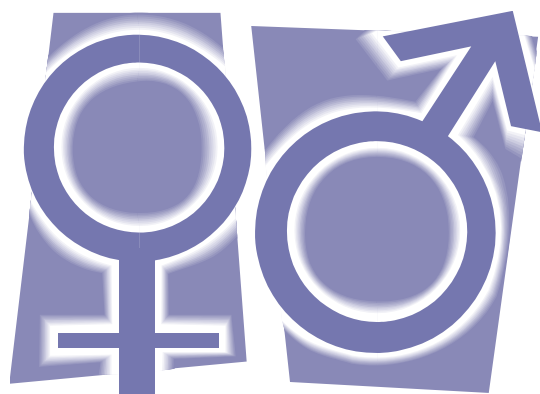


# **PLAN FÖR FÖREBYGGGANDE AV DISKRIMINERING**

**Instruktioner gällande för BMS personal**



# PLAN FÖR FÖREBYGGANDE AV DISKRIMINERING

## Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen består av två delar:

- ❖ Förbud mot att diskriminera
- ❖ Krav på att arbetsgivare förebygger diskriminering genom aktiva åtgärder

## Diskrimineringsgrunder

### Kön

Kvinnor och män har lika rättigheter i arbetslivet. Alla arbetstagare ska ha lika möjligheter att utvecklas i jobbet, lönerna ska vara jämställda och de anställda ska slippa utsättas för trakasserier eller annan diskriminering på arbetsplatsen.

Jämställdhet mellan könen betonas särskilt i diskrimineringslagarna. Lagen ställer krav på lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner.

Jämställdhetsarbetet kan med fördel kopplas ihop men annat förebyggande arbete som främjar allas lika rättigheter och möjligheter.

### Etnisk tillhörighet

Alla har en etnisk tillhörighet. Enligt lagen är etnisk tillhörighet kopplad till etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Var och en har rätt att bestämma sin egen etniska tillhörighet. Man kan också ha flera tillhörigheter. En person som är född i Sverige kan vara både svensk och same, svensk och rom eller något annat.

### Religion eller annan trosuppfattning

I många religioner och trosuppfattningar bekänner och bekräftar man sin tro genom handlingar. Lagen omfattar därför även de uttryck för tro som ingår i ens religion eller trosuppfattning som till exempel regler om kläder, bön, kost och så vidare.

Med trosuppfattning menas en trosbekännelse av religiös karaktär, exempelvis buddism.

Lagen omfattar även ateism och agnosticism, alltså trosuppfattningen att det inte finns några gudar eller att man inte säkert kan säga något om existens av gudar.

## Våra aktiva åtgärder

- ❖ **Arbetsförhållande** De ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det ska gå att förena arbetet med föräldraskap och arbetstagare ska inte utsättas för trakasserier och repressalier.
- ❖ **Rekrytering** Det ska gå att söka lediga tjänster oavsett kön, etnisk tillhörighet eller annan trosuppfattning. Vi ska främja en jämn könsfördelning genom utbildning och kompetensutveckling. Om det inte råder jämn könsfördelning ska vi anstränga oss för att få sökande av det underrepresenterade könet när det är dags att nyanställa.
- ❖ **Lönefrågor** Vart tredje år ska vi kartlägga löner och anställningsvillkor för kvinnor och män. Osakliga skillnader ska åtgärdas.

## Arbetets gång

### Undersökning

Enkät ska fyllas i av samtliga medarbetare under september månad med följande innehåll:

- ❖ Arbetsförhållanden
- ❖ Rutiner kring rekrytering
- ❖ Sexuella trakasserier
- ❖ Könsfördelning
- ❖ Löner
- ❖ Utbildning
- ❖ Kompetensutveckling
- ❖ Föräldraskap
- ❖ Trakasserier på grund av
  - Kön
  - Etnisk tillhörighet
  - Religion
  - Annan trosuppfattning

### Presentation av undersökning

Sammanställning av undersökningen presenteras för samtliga medarbetare

### Rätta till

- ❖ Fatta beslut om åtgärder görs tillsammans
- ❖ Ansvarig ska utses
- ❖ Förankra informera och utbilda vid behov
- ❖ Genom åtgärderna

### Uppföljning

- ❖ Utvärdera
- ❖ Följ upp