



Riktlinje - Aktiva åtgärder mot diskriminering

AB Kristianstadsbyggen (ABK) har som arbetsgivare ett ansvar att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter inom hela ABK:s organisation. Det finns sju stycken diskrimineringsgrunder att ta hänsyn till:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

I diskrimineringslagen kallas detta för aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder handlar om att ABK ska identifiera och undanröja risker för diskriminering och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Arbetet ska ske fortlöpande i fyra steg:

- undersöka risker och hinder
- analysera orsaker
- genomföra åtgärder
- samt följa upp och utvärdera

Detta arbete ska utföras inom fem olika områden:

- arbetsförhållanden
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Utöver detta ska ABK också löpande:

- främja en jämn könsfördelning
- ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (bestraffning)
- genomföra årliga lönekartläggningar

Eftersom ABK är en arbetsgivare med mer än 25 anställda ska ovanstående arbete dokumenteras i alla delar. Detta dokument ska utgöra stöd för att dokumentationsplikten blir uppfylld.



1. Undersöka risker och hinder

Undersök arbetsplatsen för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för personalens lika rättigheter och möjligheter. Hinder kan både vara reella eller i form av attityder, normer och strukturer.

Tänk på att undersökningen görs med en generell utgångspunkt och inte sker på individnivå i form av kartläggning eller annat, samlar man in uppgifter som är direkt hänförliga till person riskerar detta att stå i strid med GDPR. En bra utgångspunkt är att undersöka policies, riktlinjer och andra styrdokument. Undersökning kan också ske i form av enkäter (NMI), intervjuer etc. Även medarbetarsamtalet är ett bra tillfälle att undersöka risker och hinder. Tänk på att de eventuella risker och hinder som identifieras i medarbetarsamtalet inte förs vidare med en koppling till individen som framfört informationen utan blir avidentifierade.

2. Analysera orsaker

Efter att man undersökt risker och hinder ska man analysera orsakerna till de risker och hinder som framkommit. Detta är ett bra tillfälle för alla involverade att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. Vid behov kan kompletterande undersökningar genomföras.

3. Genomföra åtgärder

Efter att man analyserat orsakerna till upptäckta risker och hinder ska ABK genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som krävs. Åtgärderna ska vara proportionerliga mot de risker och hinder som upptäckts genom den tidigare genomförda undersökningen och analysen. ABK ska alltså bedöma och ta fram vilka konkreta åtgärder som ska genomföras.

Det är viktigt att man avsätter tid och resurser och gör en ansvarsfördelning för de tänkta åtgärderna. Det är ABK:s ansvar som arbetsgivare att fördela tillräckliga resurser för detta arbete. ABK bör också utse en huvudansvarig för åtgärderna och säkerställa att de genomförs så snart som möjligt.

4. Följa upp och utvärdera

Det sista steget är att följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska erfarenheterna från utvärderingen gå att använda i steg ett (undersökningen), det vill säga i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

Denna riktlinje har ABK:s ledningsgrupp tagit beslut om 2019-11-22 och de fackliga parterna Vision, Fastighetsanställdas förbund och Måleriförbundet och skyddsombuden varit överens om att den ska gälla på ABK.



CHECKLISTA - AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING

- Område: Arbetsförhållanden
- Löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Samverkan har skett med fackliga organisationer: Ja Nej

Datum:

Plats:

Närvarande:

Undersökning risker och hinder:	
---------------------------------------	--



Analys av
orsaker:

Redogörelse
planerade
åtgärder:

Uppföljning
och
utvärdering: