

Susanna Troedsson

## Riktlinjer för inkludering

### Ärende

Kommunledningskontoret har tagit fram riktlinjer för inkludering som ersätter tidigare jämställdhetsplan med anledning av att jämställdhetsplanen varit i behov av revidering och att förändringar skett i 3:e kap diskrimineringslagen (2008:567).

Förändringarna trädde i kraft den 1 januari 2017 och innebär bl.a. nya krav på att arbetsgivaren/kommunen ska arbeta med aktiva åtgärder inom samtliga diskrimineringsgrunder.

DO (Diskrimineringsombudsmannen) har den 3 november 2017 inkommit med en begäran om uppgifter av kommunens riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

### Kommunledningskontoret förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna riktlinjer för inkludering.

### Bakgrund

Kommunens tidigare jämställdhetsplan är över tio år gammal och det har länge funnits ett behov av en översyn. HR-avdelningen har fått uppdrag att revidera tidigare jämställdhetsplan.

De huvudsakliga skillnaderna från tidigare lagstiftning är att lagen nu beskriver ett sätt att arbeta på, med aktiva åtgärder, istället för att ange vissa mål som ska uppnås.

Lagen ställer krav på att det ska finnas riktlinjer och rutiner för verksamheten samt krav på dokumentation om brister/ risker som kan uppstå vid en ej inkluderande och jämställd arbetsmiljö.

Den dokumentationen kommer att ingå i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I dagsläget finns det en rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt en rutin för att hantera och utreda diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling i kommunen. Däremot fattas det riktlinjer inom området som



Susanna Troedsson

ska fungera som vägledning för chefer i organisationen om hur kommunen som arbetsgivare arbetar med att förebygga och motverka diskriminering

### **Kommunledningskontorets yttrande**

Danderyds kommun har ett ansvar för att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats. För att nå dit krävs kunskap och medvetenhet om att alla medarbetare är och har rätt att vara på många olika sätt. En miljö där alla medarbetare känner sig inkluderade skapar förutsättningar för trivsel, hälsa och bidrar stort till att kommunen som helhet är en attraktiv arbetsgivare.

Målet med riktlinjer för inkludering är att medarbetare, oavsett bakgrund och förutsättningar, bemöts och behandlas med lika rättigheter och skyldigheter.

Syftet med riktlinjerna är att integrera jämställdhets, mångfalds- och tillgänglighetsperspektiven i alla verksamheter. De aktiva åtgärderna har till syfte att förebygga och motverka diskriminering samt att mana till ökade ansträngningar för att främja lika rättigheter och möjligheter.

I riktlinjerna fastslås att Danderyds kommun har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Denna nolltolerans ska vara känd bland kommunens samtliga medarbetare.

Kommunledningskontoret föreslår kommunstyrelsen godkänna riktlinjer för inkludering.

Åsa Heribertson  
Kommundirektör

[Klicka här för att ange text.](#)  
[Klicka här för att ange text.](#)

Handlingar i ärendet

Expedieras  
Samtliga nämnder