

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Camilla Ahlström, (camni23), HR-strateg

Granskad av: Emma Mattsson, (emmma4), Avdelningschef

Godkänd av: Patrick Nzamba, (patnz1), HR-direktör

Giltig från: 2025-06-23

Giltig till: 2030-06-30

Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

- en del av Västra
Götalandsregionens systematiska
arbetsmiljö- och
likabehandlingsarbete

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Vad är diskriminering?	4
Vad är aktiva åtgärder?.....	5
Fem områden för aktiva åtgärder	6
Ansvar.....	7
Arbete med aktiva åtgärder i Västra Götalandsregionen.....	8

Sammanfattning

Utgångspunkter

- Västra Götalandsregionen accepterar inte någon form av diskriminering.
- Västra Götalandsregionen ska arbeta för jämlikhet och lika rättigheter i enlighet med medarbetarpolicyn.
- I Västra Götalandsregionen är systematiskt arbetsmiljöarbete och likabehandlingsarbete en gemensam process.
- Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen är en del av Västra Götalandsregionens ordinarie arbete.

Innehåll och upplägg

- Rutinen beskriver vad diskriminering är, kopplingen till diskrimineringsgrunderna och vilka former av diskriminering som finns enligt diskrimineringslagen.
- Rutinen beskriver diskrimineringslagens steg för aktiva åtgärder och de fem områden där aktiva åtgärder ska ske:
 - arbetsförhållanden
 - löner och andra anställningsvillkor
 - rekrytering och befordran
 - kompetensutveckling och annan utbildning
 - möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap.
- Rutinen har en checklista kopplad till sig som är uppdelad i fyra olika nivåer – regionövergripande, förvaltning, verksamhet och arbetsplats – för att ge stöd till respektive nivå i arbetet med aktiva åtgärder.

Målgrupp och syfte

- Målgrupp för rutinen är chefer och HR.
- Syftet med rutinen är att ge stöd till chefer i genomförandet av aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

Vad är diskriminering?

Diskriminering innebär att en person missgynnas eller kränks och att detta kan kopplas samman med någon av de sju diskrimineringsgrunderna (se nedan). Även bristande tillgänglighet och trakasserier kan innebära diskriminering.

Diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft den 1 januari 2009 och den beskriver dels förbudet mot diskriminering av individer, dels hur arbetsgivare ska arbeta förebyggande med aktiva åtgärder för att förhindra att diskriminering kan uppstå i arbetet eller i de strukturer som arbetsgivaren har utformat.

I diskrimineringslagen finns också ett skydd mot repressalier, det vill säga när någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling som reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering. Skyddet innebär att den som vill anmäla eller berätta om diskriminering ska kunna göra det utan att behöva oroa sig för negativa konsekvenser.

Västra Götalandsregionen accepterar ingen form av diskriminering. Det innebär att alla medarbetare är skyldiga att uppträda respektfullt mot varandra. Det innebär också ett ansvar för arbetsgivaren att arbeta aktivt på alla nivåer i organisationen för att förebygga diskriminering.

Sju diskrimineringsgrunder

De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

För att en händelse ska betraktas som diskriminering krävs en koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Sex former av diskriminering

Det finns sex former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, instruktioner att diskriminera, trakasserier och sexuella trakasserier.

- **Direkt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom att hen behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation.
- **Indirekt diskriminering** innebär att en regel eller en rutin verkar neutral men särskilt missgynnar personer som tillhör någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Bristande tillgänglighet** innebär att en person med funktionsnedsättning missgynnas på grund av att en verksamhet inte genomför de tillgänglighetsåtgärder som kan anses rimliga

för att personens situation ska vara jämförbar med situationen för personer utan denna funktionsnedsättning.

- **Instruktioner att diskriminera** innebär att någon ger en order eller instruerar någon i beroendeställning, till exempel en medarbetare, att diskriminera någon annan.
- **Trakasserier** innebär att någons uppträdande kränker en medarbetares värdighet kopplat till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Med trakasserier menas varje slag av ovälkommet uppträdande i ord eller handling som leder till att en medarbetare känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods.
- **Sexuella trakasserier** innebär ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier kan handla om beröringar, förslag, skämt, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade och upplevs nedvärderande. Beteendet ska vara ovälkommet.

Vad är aktiva åtgärder?

Aktiva åtgärder ska främja lika rättigheter och möjligheter och genomföras fortlöpande, systematiskt och tidsbestämt. Arbetet ska vara både förebyggande och främjande, och det sker i fyra steg.

1. Undersök om det finns risker för diskriminering och repressalier

Undersök risker för diskriminering och repressalier regelbundet och bedöm dem systematiskt på ett generellt plan genom att gå igenom rutiner och riktlinjer samt attityder och normer i den egna verksamheten. Syftet är alltså inte att undersöka enskildas behov utan att upptäcka strukturella risker och andra hinder mot lika rättigheter och möjligheter i verksamheterna vad gäller samtliga diskrimineringsgrunder, även om ingen enskild är direkt berörd. Hur ofta dessa undersökningar görs beror på vilka risker som finns i verksamheten.

2. Analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder

Analysera och dokumentera varje diskrimineringsrisk och varje hinder skriftligt. Bedöm sedan risker och hinder genom att på ledningsnivå reflektera över orsakerna. Detta kan genomföras inom ramen för den löpande verksamhetsplaneringen.

3. Vidta förebyggande åtgärder och främjande insatser

Samla all dokumentation om prioriterade risker och åtgärder i en handlingsplan. En mall för detta finns i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete, där en allt-i-ett-handlingsplan finns med risker och åtgärder samlade utifrån exempelvis dagliga kontakter, medarbetarenkät, skyddsron, avvikelser och arbetsplatsträff.

Åtgärder ska genomföras målinriktat, vara tidsatta och ske så snart som möjligt.

4. Följ upp och utvärdera

Syftet med uppföljning och utvärdering är att se om åtgärderna har gett önskat resultat. Detta görs löpande på arbetsplatsträffar och fackliga samverkansmöten på ett sätt där medarbetare har möjlighet att vara delaktiga. Åtgärderna kan behöva kompletteras om de inte har varit tillräckliga. Resultatet av uppföljning och utvärdering ska dokumenteras och sammanställas.

Fem områden för aktiva åtgärder

Nedan presenteras de fem områden för aktiva åtgärder som ska undersökas och dokumenteras på olika nivåer i organisationen.

1. Arbetsförhållanden.

Området omfattar den sociala, organisatoriska och fysiska arbetsmiljön:

- a. *Den sociala arbetsmiljön* handlar bland annat om samtalsklimat, jargong, kollegialt stöd och stöd från chefer samt förekomst av trakasserier och sexuella trakasserier.
- b. *Den organisatoriska arbetsmiljön* handlar bland annat om planering, struktur och styrning, till exempel fördelning av arbetsuppgifter, tydlighet i roller och ansvar, arbetsmängd och tidspress, ledarskap, inflytande samt arbetstider.
- c. *Den fysiska arbetsmiljön* handlar bland annat om ergonomi, maskiner, utrustning, omklädningsrum och klädkrav.

2. Bestämmelser och praxis om löner och andra

anställningsvillkor. Området innefattar arbetsgivarens generella förhållningssätt när det gäller riktlinjer och kriterier för lönesättning och löneförmåner.

3. Rekrytering och befordran.

Området omfattar arbetsgivarens arbete för att ge alla medarbetare, oavsett eventuell diskrimineringsgrund, möjlighet att söka lediga jobb och uppmuntra dem att söka högre tjänster.

4. Utbildning och övrig kompetensutveckling.

Området omfattar arbetsgivarens arbete för att alla medarbetare, oavsett eventuell diskrimineringsgrund, får möjlighet till kompetensutveckling samt att insatser för kompetensutveckling och kunskapsöverföring kommer alla anställda till del på ett likvärdigt sätt.

5. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Området omfattar att arbetsgivare ska underlätta för samtliga medarbetare, oavsett eventuell diskrimineringsgrund, att förena arbete med föräldraskap.

Ansvar

Arbetsgivaren

Arbetsgivaren är skyldig att skapa tillgängliga och inkluderande arbetsplatser som är fria från diskriminering. Arbetsgivaren ansvarar också för att det finns en struktur som dels motverkar diskriminering enligt diskrimineringslagen, dels verkar för allas lika rättigheter och möjligheter. Det innefattar att ett arbete med aktiva åtgärder ska ske på alla nivåer i organisationen.

Chef

En chef ska vara medveten om alla människors lika värde och vara en förebild och normskapare, vilket framgår av Västra Götalandsregionens chefsfilosofi.

Chefen är dessutom enligt medarbetarpolicyn arbetsgivarens representant och förebild när det gäller jämställdhet, jämlikhet och allas lika rättigheter. Chefen ansvarar för att både chefer och medarbetare har kunskap om normer som begränsar samt om ojämlikhet och diskriminering och dess konsekvenser. Chefen ansvarar också för att rekrytera utifrån kompetens och genomföra rekryteringar som är bidrar till jämställdhet och mångfald. Det innebär att chefen ansvarar för att genomföra aktiva åtgärder mot diskriminering.

Medarbetare

Enligt medarbetarpolicyn är medarbetares ansvar att visa andra respekt och vara öppna för att medarbetare är olika och bra på olika saker. Medarbetarna ska aktivt bidra i arbetet för jämställdhet, jämlikhet och allas lika rättigheter och motverka alla former av diskriminering. Policyn beskriver också att medarbetare, för att kunna bidra aktivt och ändra begränsande normer, ska få kunskap om normer, jämställdhet, jämlikhet och lika rättigheter.

Skyddsombud

Skyddsombudets roll regleras inte i diskrimineringslagen. Västra Götalandsregionen ser dock gärna att skyddsombud och chefer arbetar gemensamt med likabehandlingsarbetet och att arbetet med att aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen ingår som en ordinarie del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbete med aktiva åtgärder i Västra Götalandsregionen

I Västra Götalandsregionen är systematiskt arbetsmiljöarbete och likabehandlingsarbete en gemensam process. Likabehandlingsarbetet ska vara en integrerad del av Västra Götalandsregionens arbetsmiljöarbete för att underlätta för chefer, skyddsombud och medarbetare att arbeta med frågorna.

Aktiva åtgärder ska genomföras på alla nivåer i organisationen och utifrån samtliga fem områden. Det innebär insatser/aktiviteter genomförs även i andra processer än enbart processen för systematiskt arbetsmiljöarbete och likabehandlingsarbete.

För att skapa förutsättningar för arbetet finns en checklista som beskriver insatser och aktiviteter som ska genomföras på respektive nivå. Detta underlättar genomförandet av insatser inom de fem områdena. Checklistan ska ses som vägledning för planering av hur aktiva åtgärder ska genomföras på organisationens olika nivåer.

[Checklista](#)

Information om handlingen

Handlingstyp: Rutin

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Camilla Ahlström, (camni23), HR-strateg

Granskad av: Emma Mattsson, (emmma4), Avdelningschef

Godkänd av: Patrick Nzamba, (patnz1), HR-direktör

Dokument-ID: RS8630-1138324516-33

Version: 5.0

Giltig från: 2025-06-23

Giltig till: 2030-06-30