

KS/2025:177

## KS § 147

### Riktlinje för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen i Gagnefs kommun

#### Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Upphäva kommunfullmäktiges beslut 2011-04-18 § 50 (KS/2011:45), om att anta policy mot diskriminering samt jämställdhetsplan.

#### Kommunstyrelsens beslut

1. Upphäva kommunstyrelsens beslut 2023-05-25, § 85 (KS/2023:189), om att anta ”Riktlinje för aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier i Gagnefs kommun”.
2. Anta ”Riktlinje för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen i Gagnefs kommun”.

#### Motivering till beslut

Upprättat ny riktlinje som innehåller förtydliganden och delning av tidigare innehåll då tidigare riktlinje omfattar två olika lagstiftningar. Den nya riktlinjen bedöms fördelaktig då vägledningen blir tydligare för de som har ett ansvar för att följa lagstiftningen.

#### Ärendebeskrivning

Förvaltningen har genomfört en översyn av dokument kopplade till Diskrimineringslagstiftningen.

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare ska bedriva ett målinriktat arbete för att förebygga diskriminering, så kallade aktiva åtgärder. I dagsläget finns en övergripande riktlinje för aktiva åtgärder samt en rutin för diskriminering, trakasserier och kränkningar.

Nu föreslås en ny riktlinje för att tydliggöra ansvarsfördelningen mellan HR, förvaltningschef och chef.

Utöver revidering av riktlinjen föreslås att nuvarande rutin delas upp i två separata rutiner:

- Rutin för diskriminering och trakasserier, anpassad för både chefer och medarbetare.
- Rutin för kränkande särbehandling enligt arbetsmiljölagen (OSA), också anpassad för både chefer och medarbetare.

Förslaget innebär en tydligare struktur för hur kommunen arbetar med både diskrimineringslagstiftningen och arbetsmiljölagen. Det stärker också förutsättningarna för ett mer systematiskt och rättssäkert arbete i hela organisationen.

**Bedömning**

Förslaget till ny riktlinje bedöms leda till en förbättrad efterlevnad av diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen. Genom att tydliggöra ansvarsfördelningen i riktlinjen samt anpassa rutiner för olika typer av händelser skapas ökad förståelse och tydlighet i hur arbetsgivaren ska agera vid diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

Att separera arbetsmiljörättsliga frågor (OSA) från diskrimineringsrättsliga frågor (Diskrimineringslagen) möjliggör också mer riktade insatser och rättssäker hantering. Uppdelningen underlättar dessutom implementering i verksamheterna, särskilt för chefer som får tydligare vägledning i olika situationer.

Förvaltningens bedömning är att de föreslagna förändringarna stärker det förebyggande arbetet och skapar bättre förutsättningar för en inkluderande och trygg arbetsmiljö i Gagnefs kommun.

**Måluppfyllelse**

Godkännande av ny riktlinje samt borttagandet av äldre dokument bedöms öka måluppfyllelsen i kommunens arbete mot diskriminering. Förslaget stödjer ett mer systematiskt och strukturerat arbete i enlighet med diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder, vilket också bidrar till kommunens övergripande mål om en trygg och jämlik arbetsmiljö.

**Beslutsunderlag**

Protokollsutdrag, KS PU 251007 § 14, 3 sidor.

Riktlinje för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen i Gagnefs kommun, 15 sidor.

**Underlag**

Tjänsteutlåtande, kommunstyrelsens förvaltning, 2025-04-30, 3 sidor.

Rutin: Diskriminering och trakasserier

Rutin: Kränkande särbehandling (OSA)

**Tidigare beslut i ärendet**

KS 230525 § 85, dnr KS/2023:189

KF 110418 § 50, dnr KS/2011:45

**Lagrum**

Diskrimineringslagen (2008:567)

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

AFS 2015:4 (Organisatorisk och social arbetsmiljö)

**Protokollsutdrag**

Kommunfullmäktige