



Länsstyrelsen
Skåne

Handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter

2013-2015



Titel: Handlingsplan för lika rättigheter och
möjligheter

Utgiven av: Länsstyrelsen Skåne

Beställning: Länsstyrelsen Skåne
Samhällsbyggnad
205 15 Malmö
Telefon 040-25 20 00

Copyright: Länsstyrelsen Skåne

Diarienummer: 106-730-2014

Förord

Länsstyrelsen Skåne värnar om ett inkluderande och icke diskriminerande förhållningssätt. Vår verksamhet ska präglas av att den främjar lika rättigheter och möjligheter.

För vår myndighet ska det vara en självklarhet att alla medarbetare har samma villkor och möjligheter till kompetensutveckling, befordran och löneutveckling. Lika självklart ska det vara att den verksamhet som bedrivs inom Länsstyrelsen och den service och de tjänster som erbjuds medborgarna ska vara inkluderande och icke diskriminerande.

Planen, som täcker samtliga diskrimineringsgrunder, berör Länsstyrelsens interna organisation och den verksamhet vi bedriver. Planen inkluderar även jämställdhetsplanen för Länsstyrelsen Skåne.

Margareta Pålsson
Landshövding

Innehållsförteckning

FÖRORD	3
POLICY	5
HANDLINGSPLAN	6
ANSVARSFÖRDELNING	7
INRIKTNINGSMÅL	8
Ledning och styrning	8
Lönesättning	8
Arbetsmiljö	8
Tillgänglighet.....	9
Kommunikation/information	9
Verksamhetsintegrering på enhets- och avdelningsnivå.....	9
INSATSER – AKTIVA ÅTGÄRDER.....	10
Länsstyrelsen som arbetsgivare	10
Insatser 2013-2015 (Aktiva åtgärder).....	11
INSATSER – VERKSAMHETSINTEGRERING	16
Länsstyrelsens verksamhet.....	16
Hur förverkligar vi lika rättigheter och möjligheter i vår verksamhet?	
– Exempel.....	17
Insatser (Verksamhetsintegrering) 2013-2015	18
VAD INNEBÄR LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER?	21
VAD INNEBÄR JÄMSTÄLLDHET?	22
LAGAR, BEGREPP OCH DEFINITIONER	22
Diskrimineringslagen.....	22
Kön	22
Könsöverskridande identitet eller uttryck.....	22
Etnisk tillhörighet.....	23
Religion eller annan trosuppfattning	23
Funktionshinder	23
Sexuell läggning.....	23
Ålder.....	23
Vad är diskriminering?	23
Vad är skillnaden mellan diskriminering och trakasserier?.....	24
Definitioner	24
Arbetsgivarens ansvar	25
MER INFORMATION	26

Policy

Som myndighet har vi krav på oss att kontinuerligt arbeta med att integrera ett rättighetsperspektiv i hela verksamheten, dessa krav återfinns i länsstyrelseinstruktionen och regleringsbrevet. Enligt bl.a. förvaltningslagen, grundlagarna och diskrimineringslagen har vi som myndighet en skyldighet att arbeta aktivt mot diskriminering. Policyn ska styra arbetet som siktar mot tydliga, utvärderingsbara mål och leda till en ständig förbättring av verksamheten med hjälp av kontinuerlig uppföljning och utvärdering.

Vi ska därför inom vår Länsstyrelse värna om ett inkluderande och icke diskriminerande förhållningssätt, vi ska vara en förebild för lika rättigheter och möjligheter i samhället. Vår verksamhet ska i alla led utgå från demokratins grundidéer och principen om alla människors lika värde och rättigheter.

Vårt arbete med lika rättigheter och möjligheter ska dels handla om de aktiva åtgärder som en arbetsgivare måste vidta för att förebygga och motverka diskriminering, dels om att integrera de mänskliga rättigheterna och då särskilt skyddet mot diskriminering i vår verksamhet.

Det ska vara en självklarhet inom myndigheten att alla medarbetare ska ha samma villkor och möjligheter till kompetensutveckling, befordran och löneutveckling. Lika självklart ska det vara att den verksamhet som bedrivs inom Länsstyrelsen och den service och de tjänster som erbjuds medborgarna ska vara inkluderande och icke diskriminerande.

Detta oavsett:

- Kön
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Funktionshinder
- Ålder

På vår myndighet accepterar vi inte någon form av trakasserier eller repressalier. Det får inte heller förekomma någon kränkande särbehandling på vår arbetsplats.

Vi vill, utifrån de krav tjänsten kräver, sträva efter att ha medarbetare med olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter så att det på bästa sätt speglar det samhälle vi verkar i. Att ta tillvara varje medarbetares kompetens utifrån individuella olikheter ser vi som en tillgång för vår verksamhet. Samspelet mellan medarbetarnas olikheter och likheter skapar dynamik och kreativitet och det utgör en av Länsstyrelsens framgångsfaktorer. Genom att vår Länsstyrelse präglas av att den främjar lika rättigheter och möjligheter, möts vi av ökat förtroende och respekt från medarbetare och brukare.

Handlingsplan

Handlingsplanen berör Länsstyrelsens interna organisation och den verksamhet vi bedriver. Planen utgår från Länsstyrelsens policy för lika rättigheter och möjligheter, diskrimineringslagstiftningen och andra relevanta lagar på området, länsstyrelseinstruktionen, regleringsbrevet samt nationella handlingsplaner och strategier på området.

Vägledande i arbetet med lika rättigheter och möjligheter är Länsstyrelsens varumärkesplattform. Visionen – Det bästa för Skånes människor, djur och natur. I dag och imorgon. – anger hur vi ska förhålla oss till vår verksamhet. Våra kärnvärden – Medmänsklig, Rättvis och Kompetent – påverkar vårt sätt att arbeta, val av arbetsmetoder och hur vi uppträder mot varandra och mot våra målgrupper.

Vägledande i arbetet är även medarbetarundersökningen, lönekartläggningen, brukarundersökningen och andra relevanta undersökningar av betydelse i detta sammanhang.

Planen innehåller övergripande inriktningsmål som beskriver vår vision inom områdena ledning- och styrning, lönesättning, arbetsmiljö, tillgänglighet, kommunikation/information och verksamhetsintegrering på enhets- och avdelningsnivå.

De årliga insatserna som rör aktiva åtgärder och integrering av mänskliga rättigheter i verksamheten strävar mot ett eller flera av inriktningsmålen. Samtliga insatser i planen återfinns som prestationer i avdelnings- eller enhetsplanerna för 2013. Planerna upprättas årligen och följs upp av enhetschef i samband med tertialuppföljningarna och årsredovisningen. Arbetsgivaren i samverkan med personalorganisationerna följer upp insatserna årligen i Cesam, dels på våren i samband med uppföljningen (tertialet 3) och avrapporteringen vid ledningens

genomgång, dels under hösten inför nästa års verksamhetsplanering. Vid planering av enheternas- och/eller avdelningarnas insatser ska hänsyn tas till arbetsgivarens och personalorganisationernas gemensamma uppföljning av handlingsplanens insatser. Handlingsplanen är treårig men kommer att justeras årligen utifrån avdelnings- eller enhetsplanernas innehåll.

Enligt diskrimineringslagen krävs en skriftlig plan för arbetet med diskrimineringsgrunden kön, kallad "jämställdhetsplan" i lagen. Lagen kräver också en redovisning av åtgärder kopplade till etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. DO förespråkar en skriftlig "plan för lika rättigheter och möjligheter" som täcker samtliga dessa grunder.

Enligt lagen ska en jämställdhetsplan upprättas skriftligen vart tredje år för arbetsplatser med 25 eller fler anställda. Planen ska innehålla en översikt av arbetsgivarens arbete med jämställdhet mellan kvinnor och män inom områdena arbetsförhållanden, rekrytering och löner. Jämställdhetsplanen kan ingå i den skriftliga plan för lika rättigheter och möjligheter som DO förordar.

På Länsstyrelsen har vi valt att ta fram en handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter som täcker samtliga diskrimineringsgrunder. I planen ingår även en jämställdhetsplan.

Utöver denna handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter beslutade Länsstyrelsen år 2012 om en rutin för hantering av trakasserier och kränkande särbehandling (Dnr 100-8943-12).

Ansvarsfördelning

- Länsledningen har det övergripande ansvaret för arbetet med lika rättigheter och möjligheter. Landshövdingen beslutar om planen.
- Avdelningen för verksamhetsstöd ansvarar för att planen upprättas, revideras och följs upp. Detta sker med stöd av myndighetens sakkunniga i jämställdhet och mänskliga rättigheter.
- Personalenheten ska säkerställa att lika rättigheter och möjligheter finns med i Länsstyrelsens övergripande personalrelaterade processer.
- Planen för lika rättigheter och möjligheter arbetas fram, följs upp, revideras och utvärderas i samverkan mellan arbetsgivaren och fackliga företrädare.

- Varje chef ska säkerställa perspektivet lika rättigheter och möjligheter i personalrelaterade processer samt i planering och genomförande av sin verksamhet.
- Varje medarbetare ska ha kunskaper om och känna ansvar för och främja länsstyrelsens arbete med lika rättigheter och möjligheter.

Inriktningsmål

Ledning och styrning

- Länsstyrelsen arbetar för att alla medarbetare, kvinnor och män, ska ha samma villkor och möjligheter till kompetensutveckling, befordran och löneutveckling oavsett, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning eller ålder.
- Länsledning och chefer leder och utvecklar arbetet mot diskriminering, i sin arbetsgivarroll såväl som i rollen som verksamhetsansvarig.
- Länsstyrelsens medarbetare har anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter som stödjer kvinnors och mäns samt verksamhetens utveckling och utgår från lika rättigheter och möjligheter.
- Länsstyrelsen ska underlätta för att kombinera arbete inklusive karriär med ett ansvarstagande föräldraskap.
- Länsstyrelsen ska ha jämn könsfördelning (40-60 procent) såväl vertikalt som horisontellt i organisationen.
- Mångfalden i det omgivande samhället ska återspeglas bland Länsstyrelsens anställda

Lönesättning

- Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma yrkesgrupper eller mellan yrkesgrupper som har jämförbara arbetsuppgifter är utjämnade.

Arbetsmiljö

- Alla anställda, såväl chefer som medarbetare står för ett inkluderande och icke-diskriminerande förhållningssätt. Detta gäller både utåt mot brukare och internt mellan medarbetarna.
- Länsstyrelsens chefer och ledare har goda kunskaper om lagens krav på att arbeta aktivt och förebyggande mot diskriminering. De har även goda

insikter om de positiva effekter ett aktivt och förebyggande arbete har för hela organisationen och vilken betydelse man som ledare har i det arbetet.

- Länsstyrelsen är en arbetsplats som aktivt förebygger alla former av trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering.

Tillgänglighet

- Länsstyrelsen är som arbetsplats tillgänglig (lokaler, information och verksamhet) för såväl medarbetare som medborgare. Språket vid myndigheten ska vara vördat, enkelt och begripligt. Vid behov kan myndigheten översätta delar av vår information till andra språk.

Kommunikation/information

- Länsstyrelsens kommunikation tar hänsyn till mångfald och inkludering och främjar lika rättigheter och möjligheter

Verksamhetsintegrering på enhets- och avdelningsnivå

- Den verksamhet som bedrivs inom Länsstyrelsen, den service och de tjänster som erbjuds medborgarna ska vara inkluderande och icke diskriminerande.
- Länsstyrelsen integrerar de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att systematiskt belysa, analysera och beakta rättigheterna.

Insatser – Aktiva åtgärder

Länsstyrelsen som arbetsgivare

Aktiva åtgärder i arbetslivet är till för att säkerställa människors lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Det handlar om att arbeta aktivt mot diskriminering. Diskrimineringslagen reglerar de aktiva åtgärder som arbetsgivare måste bedriva gällande kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

Även om lagens krav inte omfattar de övriga skyddade diskrimineringsgrunderna (könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder) så vill Länsstyrelsen i sitt arbete med lika rättigheter och möjligheter förebygga och förhindra alla former av diskriminering på arbetsplatsen.

Diskrimineringslagen inrymmer ett diskrimineringsförbud för att skydda individer mot diskriminering. Lagkraven som gäller aktiva åtgärder har därutöver som syfte att ändra strukturer (exempelvis policyer, rutiner, praxis och andra förfaringsätt), regler, attityder och beteenden i verksamheten som kan leda till att någon blir trakasserad eller diskriminerad på arbetsplatsen. De aktiva åtgärderna är alltså generella och framåtsyftande.

Aktiva åtgärder ska omfatta:

- **Arbetsförhållanden (inklusive föräldraskap och trakasserier) 3 kap §4-6 (Diskrimineringslagen)**

Arbetsgivaren ska genomföra åtgärder som krävs för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

- **Rekrytering (inklusive utbildning och kompetensutveckling) 3 kap §3-9 (Diskrimineringslagen)**

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skärskilda typer av arbete och inom olika

kategorier av arbetstagare. När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

- **Lönefrågor**

Arbetsgivaren ska minst var tredje år kartlägga och analysera kvinnors och mäns löner liksom bestämmelser och praxis om löner för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. Samt upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen.

Länsstyrelsen ska genom **kompetensutveckling** bidra till att alla anställda blir medvetna om och får kunskaper i frågor om jämställdhet, mänskliga rättigheter och diskriminering. För att garantera ett professionellt urval och en rekryteringsprocess med hög kvalitet ska kompetensbaserad rekrytering tillämpas. Länsstyrelsen ska särskilt anstränga sig för att nå ut till en bredare målgrupp vid rekrytering. Arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen reglerar tillgänglighet och anpassning på arbetsplatsen. Länsstyrelsen ska arbeta aktivt med att tillgängliggöra sin verksamhet, information och lokaler för såväl medarbetare, besökare som brukare.

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet ska utföras målinriktat och planmässigt i samspel med det omgivande samhället och i samverkan mellan arbetsgivaren och personalorganisationerna.

Insatser 2013-2015 (Aktiva åtgärder)

Insatserna återfinns som prestationer i avdelnings- eller enhetsplanerna för 2014.

Område/ verksamhet	Insats	Genomförande- ansvar	Tidplan
<i>Ledning och styrning</i>	Utbildning för chefer/ledare i kompetensbaserad rekrytering, skyddet mot diskriminering ska särskilt uppmärksammas liksom jämställdhet	Personal	Kontinuerligt

<i>Lönesättning</i>	Lönekartläggning utifrån kön och upprätta handlingsplan	Personal	2014
<i>Arbetsmiljö</i>	Medarbetarundersökning genomförs	Personal	2014
<i>Arbetsmiljö</i>	Information om mänskliga rättigheter, diskriminering och jämställdhet i samband med introduktionsutbildning	Personal med stöd av Social hållbarhet	Kontinuerligt
<i>Arbetsmiljö</i>	Information i samband med introduktionssamtalet till nyanställda om policyn för lika rättigheter och möjligheter och rutin för hantering av trakasserier och kränkande särbehandling	Arbetsmiljöansvarig chef	Kontinuerligt
<i>Arbetsmiljö</i>	Alla anställda erbjuds grundläggande information om diskrimineringslagen	Social hållbarhet	Vid två tillfällen (Kristianstad och Malmö)2014
<i>Arbetsmiljö</i>	Översyn av Lika villkor sidan på Intranätet	Personal med stöd av Social hållbarhet	2014
<i>Arbetsmiljö</i>	Översyn av information i Introduktionsmaterial utifrån perspektiven jämställdhet och	Personal med stöd av Social hållbarhet	2014

	mänskliga rättigheter		
<i>Arbetsmiljö</i>	Erbjuda enheterna seminarier/workshops kring värderingar, normer och attityder	Social hållbarhet	10 seminarier/workshops erbjuds per år under perioden
<i>Arbetsmiljö</i>	Planera och genomföra löpande fortbildning till medarbetare som rör bemötandefrågor	Arbetsmiljöansvarig chef med stöd av personal	Kontinuerligt /Vid behov
<i>Tillgänglighet</i>	Åtgärdsplan för tillgänglighet (lokaler, information och verksamhet) upprättas och följs upp	Arbetsmiljöansvarig chef med stöd av service	2014
<i>Tillgänglighet</i>	Insatser genomförs för att öka tillgänglighet enligt framtagen åtgärdsplan	Arbetsmiljöansvarig chef med stöd av service	Löpande under perioden
<i>Arbetsmiljö Arbetsförhållanden och den fysiska arbetsmiljön</i>	Kartlägga om arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män? Sammanställa statistik över arbetsskador, sjukfrånvaro, förtidspensioneringar för kvinnodominerade och mansdominerade grupper	Personal	2014
<i>Arbetsmiljö Arbetsförhållanden och den psykiska arbetsmiljön</i>	Analysera medarbetarundersökningen utifrån kön för att se om arbetsklimatet är anpassat till både	Personal	2014

	kvinnor och män		
<i>Arbetsmiljö Förvärvsarbete och föräldraskap</i>	Kartlägga uttag av föräldraledighet, VAB för kvinnor respektive män. Undersöka om möten förläggs till tider och platser som försvårar för föräldrar att hämta och lämna på dagis	Personal Respektive enhetschef	2014 2014-2015
<i>Lednings och styrning Sätta mål kring jämställda arbetsförhållanden (inkl. Förvärvsarbete och föräldraskap samt trakasserier)</i>	Analys av kartläggningarna nämnda ovan utifrån ett jämställdhetspers- pektiv	Personal & sakkunnig i jämställdhet	2014
<i>Lednings och styrning Jämnare könsfördelning genom intern rekrytering/rörlighet (60/40 = minimålsättning)</i>	Kartlägga könsfördelning inom varje yrkesgrupp och kategori. Analysera möjligheterna till att ta fram könsuppdelad statistik över vilka anställda som deltagit i kompetensutveckling de två senaste åren	Personal Personal med stöd av respektive chef	2014
<i>Lednings och styrning Jämnare könsfördelning genom extern rekrytering (arbetsgivaren har ett aktivt ansvar att anstränga sig för att åstadkomma en jämnare könsfördelning i samband med rekrytering),</i>	Analysera könsfördelningen. Se över kvalifikationskraven vid nyanställning	Personal	2014
<i>Ledning och styrning Sätta mål kring jämnare</i>	Analysera kartläggningarna	Personal & sakkunnig i jämställdhet	2014

<i>könsfördelning</i>	under jämnare könsfördelning utifrån ett jämställdhetsperspektiv		
<i>Ledning och styrning Inga kränkningar pga kön och sexuella trakasserier förekommer</i>	Det finns en aktuell rutin för att arbeta emot trakasserier och kränkande särbehandling	Personal	2014

Insatser – Verksamhetsintegrering

Länsstyrelsens verksamhet

Länsstyrelsen är statens företrädare som ser till att riksdagens och regeringens beslut får genomslag regionalt. Länsstyrelsens verksamhet ska i alla led utgå från demokratins grundidéer och principen om alla människors lika värde. Länsstyrelsens ansvarsområde är brett. Vi har flera olika roller, såsom kunskapsförmedlare, rådgivare och myndighetsutövare. Vi ger tillstånd till olika verksamheter, prövar och utövar tillsyn inom t ex miljö, fysisk planering och alkohol och tobak. Vi tar hand om överklagningsärenden, bidragshantering inom främst lantbruks- och bostadsområdet samt följer upp och utvärderar vad som händer i länet.

När vi utför vår dagliga verksamhet ska vi förverkliga lika rättigheter och möjligheter och därmed säkerställa att människor inte diskrimineras. Vi har skyldigheter att respektera, skydda och tillgodose rättigheter i enlighet med bl.a. internationella konventioner, grundlagarna, förvaltningslagen och diskrimineringslagen. Vi är också styrda av regleringsbrevet och länsstyrelseinstruktionen. Instruktionens 5§ säger bl.a. att;

- Länsstyrelsen ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor
- Genomgående presentera och analysera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund
- Vid beslut och andra åtgärder som kan röra barn ska Länsstyrelsen analysera konsekvenserna för dem och därvid ta särskild hänsyn till barns bästa
- Länsstyrelsen ska vid samråd, beslut och andra åtgärder verka för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning.
- Länsstyrelsen ska integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering.

I enlighet med 2§ i länsstyrelseinstruktionen ska vi också utifrån ett statligt helhetsperspektiv arbeta sektorsövergripande och verka för att nationella mål såsom till exempel de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet.

Det finns en särskild strategi för Länsstyrelsens arbete med jämställdhetsintegrering. I denna beskrivs Länsstyrelsens arbete med jämställdhetsintegrering i enlighet med de första två punkterna ovan.

Länsstyrelsen ska vara en inkluderande och icke diskriminerande verksamhetsutövare, en förebild för lika rättigheter och möjligheter i samhället. Därför behöver vi ständigt fylla på med kunskap, förbättra och förstärka våra rutiner och metoder och vårt förhållningssätt.

Hur förverkligar vi lika rättigheter och möjligheter i vår verksamhet? – Exempel

Det gör vi när vi tillsynar, ger råd och information, hanterar ett ärende, tar emot ett samtal etc. Här handlar det om bemötande och service till enskilda medborgare, föreningar, företag och andra offentliga organ. Ur ett människorättsperspektiv handlar det om allas jämlikhet, allas rätt till att bemötas med respekt.

Vi gör det också när vi utformar en skötselplan av naturreservat. Hur vi utformar planen har betydelse utifrån ett människorättsperspektiv av flera skäl, bl.a. när det gäller barn och funktionsnedsattas tillgång till området och när det handlar om språk och vilken slags kunskap som man vill förmedla om området och hur det bäst kommuniceras. De senare aspekterna av frågan har att göra med människors tillgång till kulturliv som är en rättighet som staten ska främja.

När Länsstyrelsen gör en bostadsmarknadsanalys av bostadsmarknadsenkäten så pekar vi på problem och utmaningar med bostadsförsörjningen. Hur påverkar avstannande av bostadsbyggande, bristen på lämpliga bostäder, den demografiska utvecklingen etc. Analysen pekar på flera frågor som rör rätten till bostad. Man måste ur ett människorättsperspektiv uppmärksamma vilka hinder som finns på bostadsmarknaden för att alla ska kunna få en bostad. Länsstyrelsen har inte ett direkt ansvar för att rätten till bostad tillgodoses men spelar en viktig roll i att analysera situationen på bostadsmarknaden så att kommunerna kan ta det ansvar som åligger dem.

När Länsstyrelsen ger kompetensstöd till människor som bor på landsbygden för att utveckla landsbygden med fokus på en hållbar utveckling så är alla sociala och ekonomiska rättigheter betydelsefulla. Stödet syftar bl.a. till att öka livskvaliten, förstärkning av näringslivet på landsbygden och förbättra de gröna näringarnas konkurrenskraft. Detta har bäring på de mänskliga rättigheterna eftersom staten har grundläggande ansvar att tillgodose en skälig levnadsstandard, skapa förutsättningar för bästa uppnåeliga hälsa och bidra till att generera arbetstillfällen. Man kan också betona hur likabehandling kräver att man särskilt uppmärksammar vissa gruppers möjlighet till utveckling och deras sociala rättigheter, ex. kvinnor och barn.

Insatser (Verksamhetsintegrering) 2013-2015

Insatserna återfinns som prestationer i avdelnings- eller enhetsplanerna för 2014.

Område/ verksamhet	Insats	Genomförande- ansvar	Tidplan
<i>Kommunikation/information</i>	Synliggöra goda exempel, för varje avdelning, på verksamhetsintegrering av mänskliga rättigheter, barn och tillgänglighet	Social hållbarhet	Kontinuerligt / vid behov
<i>Kommunikation/information</i>	Erbjuda alla enhetschefer seminarier/workshops kring verksamhetsintegrering av mänskliga rättigheter och barnets rättigheter	Social hållbarhet	10 seminarier/workshops erbjuds per år under perioden
<i>Verksamhetsstöd</i>	Erbjuda sakkunnigstöd i framtagande av checklistor, rutiner, planer, policyer och beslut	Social hållbarhet	Kontinuerligt / Vid behov
<i>Verksamhetsintegrering på avdelnings- och enhetsnivå</i>	Verksamhetsansvarig chef följer löpande upp hur medarbetarna beaktat perspektiven i verksamheten. Utbildningsbehov, metodstöd, insatser inför nästkommande VP liksom underlag inför ÅR identifieras	Verksamhetsansvarig chef	Kontinuerligt
<i>Kompetensförsörjning</i>	Intervjuguiden ska innehålla frågor som	Verksamhetsansvarig chef med stöd av	I samband med

	rör erfarenheter och kunskaper om integrering av mänskliga rättigheter, barnets bästa eller tillgänglighet i ordinarie verksamhet	personal	rekrytering
<i>Kompetensutveckling</i>	Chefer ska i utvecklingssamtalen ta upp medarbetarnas erfarenheter och kompetenser, utifrån ett lika rättigheters perspektiv, och hur de bättre kan tas tillvara och utveckla verksamheten	Verksamhetsansvarig chef	I samband med utvecklingssamtalen
<i>Samtliga avdelningar</i>	Delta i generella informations- & utbildningsinsatser och genomföra de åtgärder som åligger avdelningen enligt planen för Lika rättigheter & möjligheter	Samtliga avdelningar, avdelningschef och enhetschefer	2014-2015
<i>Förvaltningsavdelningen</i>	Barnperspektivet ska särskilt beaktas och analyseras i tillsynen av överförmyndare. Vid inspektion görs regelmässigt stickprov med prioritering av barns akter, där särskilt fokus läggs på förmyndarskap	Förvaltningsavdelningen	2014
<i>Kommunikationsenheten</i>	Kompetensutveckling inom Klarspråk	Kommunikation	2014

<i>Kommunikationsenheten</i>	Lika rättigheter och möjligheter lyfts på landshövdingens blogg	Kommunikation	2014-2015
<i>Miljöavdelningen</i>	Utveckla konceptet med naturguidning i syfte att få fler programpunkter riktade till nysvenskar och andra generationens svenskar	Miljöavdelningen, Naturvård med stöd av Social hållbarhet	2014
<i>Miljöavdelningen</i>	Genomförande av tillgänglighetsåtgärder enligt Värna - Vårda - Visa	Miljöavdelningen, Naturvård	Löpande
<i>Miljöavdelningen</i>	Bistå Rättsenheten med 6 personer under valet 2014	Miljöavdelningen, avdelningschef och enhetschefer	2014

Vad innebär lika rättigheter och möjligheter?¹

”Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter”, så står det i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Detta är utgångspunkten till varför människor har rättigheter, det är den norm eller värde som mänskliga rättigheter syftar till att förverkliga.

Att främja lika rättigheter och möjligheter är ett sätt att förverkliga tanken om alla människors jämlikhet och frihet, att alla människor är lika värda eller har värdighet. För att garantera att alla har lika rättigheter finns diskrimineringsförbud.

I diskrimineringslagen regleras förbud mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringslagen reglerar också de aktiva åtgärder som en arbetsgivare måste vidta för att förebygga och motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter.

Enligt länsstyrelseinstruktionens 5§ ska Länsstyrelsen integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering. Länsstyrelsen ska enligt samma paragraf integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor.

Enligt grundlagen ska det allmänna arbeta mot diskriminering och som medarbetare i staten ska vi motarbeta diskriminering. Vi ska utöva vår offentliga makt utan att diskriminera och med respekt för människors olikheter. Staten i sin roll som arbetsgivare har lovat att föregå med gott exempel. För oss som arbetar på Länsstyrelsen ligger det i vår roll att vara ett föredöme för andra. För Länsstyrelsen är ord som jämlikhet, jämställdhet, medmänsklighet och integritet betydelsefulla i utförandet av våra uppdrag.

Såväl nationell rätt, folkrätten som internationella avtal tar sin utgångspunkt i de mänskliga och grundläggande fri- och rättigheterna. Förenta Nationerna arbetar alltså utifrån den allmänna förklaringen från 1948 om de mänskliga rättigheterna.

¹ Inspiration/underlag till texten under denna rubrik är hämtad från skriften En introduktion till den gemensamma värdegrunden för de statsanställda (Kompetensrådet för utveckling i staten (Krus)).

Byggstenarna för EU är medlemsstaternas gemensamma värden om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna samt den så kallade rättsstatsprincipen. De grundläggande rättigheterna som garanteras i Europakonventionen ska respekteras av unionen.

Vad innebär jämställdhet?

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på livets alla områden. Ur ett arbetsgivarperspektiv innebär det att kvinnor och män ska ha lika rättigheter och möjligheter till karriär och utveckling, en god arbetsmiljö och ett ansvarstagande föräldraskap. Att kvinnor och män ska ha lika lön för lika och likvärdigt arbete och att både kvinnors och mäns kunskaper och erfarenheter tas tillvara. Länsstyrelsen eftersträvar en jämn könsfördelning på arbetsplatsen; varken antalet kvinnor eller män, såväl bland medarbetare och chefer, ska understiga 40 % av de anställda.

Lagar, begrepp och definitioner²

Diskrimineringslagen

Den 1 januari 2009 trädde den nya diskrimineringslagstiftningen i kraft och en ny myndighet inrättades. Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ska motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över lagen. Se mer www.do.se

Kön

Med kön avses att någon är man eller kvinna. Personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas också.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med detta menas personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella.

² Inspiration/underlag till texten under denna rubrik är hämtad från Diskrimineringsombudsmannens hemsida.

Diskrimineringsombudsmannen använder sig av begreppen *könsidentitet* eller *könsuttryck*. DO menar att alla människor har könsidentitet och könsuttryck, inte bara transpersoner. Innebörden av begreppen, enligt DO, är en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

Etnisk tillhörighet

Enligt lagen avses en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Den etniska tillhörigheten grundas i självidentifikation. Det är den enskilde individen som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning

Skyddet mot diskriminering inbegriper alla som har en religion eller en annan trosuppfattning, exempelvis muslimer, kristna, buddister och ateister.

Funktionshinder

Med detta menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå.

Begreppet *funktionsnedsättning* använder Diskrimineringsombudsmannen sig av. Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är inte något som en person är, det är något som en person har. Funktionsnedsättning kan visa sig mer eller mindre i olika situationer som exempelvis allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses homosexuella, heterosexuella och bisexuella.

Ålder

Med ålder menas uppnådd levnadslängd.

Vad är diskriminering?

Innebörden av diskriminering är att en person blir sämre behandlad än en annan person på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Förbudet gäller inom följande områden:

- Arbetslivet
- Utbildning
- Handel med varor, tjänster och bostäder (utanför privat- och familjelivet)
- Anordnande av allmän sammankomst eller offentlig tillställning (exempelvis marknader, mässor eller konserter)
- Hälso- och sjukvården
- Socialtjänsten, färdtjänst och bostadsanpassningsbidrag
- Socialförsäkringssystemet (Försäkringskassans tjänster)
- Statligt studiestöd
- Värnplikt och civilplikt
- Offentlig anställning

Vad är skillnaden mellan diskriminering och trakasserier?

Diskriminering innebär att någon blir sämre behandlad än någon annan på grund av egenskaper som inte går att påverka, exempelvis kön.

Trakasserier är ett beteende som kränker en person och som har samband med exempelvis etnisk tillhörighet, kön eller sexuell läggning.

Definitioner

Nedanstående definitioner återfinns i diskrimineringslagen (SFS 2008:567) förutom kränkande särbehandling som beskrivs i Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS, 1993:17).

Direkt diskriminering När en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

Indirekt diskriminering När någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Instruktioner att diskriminera Instruktioner eller order att diskriminera någon som avses ovan och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Trakasserier Ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier Ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet.

Kränkande särbehandling Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det kan handla om medvetna förolämpningar, förföljelse i alla former, social utstötning eller isolering eller medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information.

Arbetsgivarens ansvar

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Arbetsgivaren har skyldighet att fram en policy och en beredskapsplan, bl.a. med information om vad trakasserier är, var man kan vända sig om man upplever sig trakasserad och hur arbetsgivaren agerar vid kännedom om trakasserier.

Arbetsgivare ska också informera medarbetare om policyn och beredskapsplanen och utbilda chefer om vilket ansvar de har och hur trakasserier kan förebyggas. Om det kommer till arbetsgivarens kännedom att det förekommer trakasserier eller sexuella trakasserier är arbetsgivaren skyldig att utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

På Länsstyrelsen har vi tagit fram en rutin för hantering av trakasserier och kränkande särbehandling (Dnr 100-8943-12). Rutinen hanterar frågor som rör anmälan och råd till den som blivit utsatt för trakasserier eller kränkande särbehandling. Rutinen innehåller även råd till chefer, fackliga förtroendemän, skyddsombud m.fl.

I *föräldradighetslagen* finns ett förbud för arbetsgivare att missgynna arbetssökande och arbetstagare av skäl som anknyter till föräldradighet till exempel när det gäller löner eller andra anställningsvillkor.

Mer information

- [Diskrimineringsombudsmannens hemsida](#)
- [Lagen om Diskrimineringsombudsmannen\(2008:568\), Diskrimineringslagen\(2008:567\) och Föräldradighetslagen\(1995:584\)](#)
- [Regeringsformen\(1974:152\)](#)
- [Förvaltningslagen\(1986:223\)](#)
- [Regeringens hemsida om mänskliga rättigheter](#)
- [Arbetsmiljöverkets hemsida](#)
- [Kränkande särbehandling i arbetslivet\(AFS 1993:17\)](#)
- [Arbetsgivarverket](#)



Länsstyrelsen
Skåne

www.lansstyrelsen.se/skane