

Begäran om uppgifter

2017-06-29

Sida 1 (2)

TIMRÅ KOMMUN Kommunledningskontoret	
2017 -06- 3 0	
Dnr.	Dpl.



TIMRÅ KOMMUN Socialtjänsten	
Ank	2017 -06- 3 0
Dnr	Dpl

Ärende GRA 2017/105 handling 1

Handläggare Ingela Ekman

Timrå kommun
861 31 Timrå

Begäran om uppgifter

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har genom uppgifter i media blivit uppmärksam på att vårdtagare inom den kommunala hemtjänsten kan välja bort personal med utländsk bakgrund. DO har därför beslutat att inleda en tillsyn av Timrå kommun.

DO önskar att senast **den 25 augusti 2017** få skriftligt svar på nedanstående:

1. Hur arbetar kommunen för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet?
2. Hur arbetar kommunen för att ge alla, oavsett etnisk tillhörighet, lika möjlighet att söka lediga anställningar och möjlighet till befordran?
3. Bifoga policy, riktlinjer och/eller rutin avseende er rekryteringsprocess.
4. Har ni någon kommentar till uppgifterna i media kring möjligheten för vårdtagare att välja bort personer med utländsk bakgrund och att hänsyn till önskemålet har tagits vid exempelvis schemaläggning?

Bifoga även andra uppgifter eller handlingar som ni anser kan ha betydelse för DO:s tillsyn.

Om DO:s tillsynsverksamhet

När DO gör en tillsyn kan det leda till ett beslut där DO gör en bedömning av om det skett en överträdelse av diskrimineringslagen eller om tillsynsobjektet agerar på ett sätt som riskerar att leda till diskriminering. DO kan också i beslutet ge rekommendationer om vad kommunen kan/bör göra för att undvika att riskera att diskriminera eller för att åtgärda brister i sitt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Mer information om DO och vårt tillsynsarbete finns på www.do.se/om-do/vad-gor-do/.

Ingela Ekman

Utredare

Telefon 08-120 20 758

E-post ingela.ekman@do.se

Rättslig reglering:

Diskrimineringslagen (2008:567), DL, förbjuder diskriminering inom arbetslivet, 2 kapitlet 1 § DL.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon diskrimineringsgrund, 1 kapitlet 4 § DL.

De olika diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder, 1 kapitlet 1 § DL.

Indirekt diskriminering innebär att 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 tillhörighet till viss diskrimineringsgrund om det inte finns ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet, 1 kapitlet 4 § DL.

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, 3 kapitlet 1 § DL.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3, 3 kapitlet 2 § DL

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt, 3 kapitlet 3 § DL.

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§, 3 kapitlet 4 § DL.

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska enligt 3 kapitlet 5 § DL omfatta

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.