

Diarienummer:

## Dokumentation över aktiva åtgärder

### Redogörelse för den undersökning av risker och hinder samt analys som gjorts

Arbetsgivaren har en skyldighet att undersöka om det finns risker för diskriminering (inklusive trakasserier och sexuella trakasserier) eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Undersökningen ska omfatta följande fem områden:

- 1) Arbetsförhållanden.
- 2) Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.
- 3) Rekrytering och befordran.
- 4) Utbildning och övrig kompetensutveckling.
- 5) Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Arbetet ska utgå från en undersökning av den egna verksamheten och ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Analys kan genomföras inom ramen för en löpande verksamhetsplanering. Analysarbetet innebär reflekterande över varför det ser ut som det gör.

### De förebyggande och främjande åtgärder som har vidtagits eller planeras

Lagen anger inte vilka åtgärder en arbetsgivare bör genomföra utan det får bedömas utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Vad som skäligen kan krävas kan vara olika från fall till fall. Klart är att det inte är tillräckligt att konstatera att problem lämnas helt utan åtgärd, eller att de åtgärder som vidtas är betydelselösa. Skälighetsbedömningen ska göras med hänsyn till resurser, behov och andra omständigheter i det enskilda fallet.

**Arbetsförhållanden - föreligger det någon risk, genom det sätt företaget bedriver verksamheten, för att det ska uppstå diskriminering, trakasserier, repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter?**

<b>Kön</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Könsöverskridande identitet/uttryck</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Etnisk tillhörighet</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Religion eller annan trosuppfattning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Funktionsnedsättning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Sexuell läggning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Ålder</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd

**Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor - föreligger det någon risk, genom det sätt företaget bedriver verksamheten, för att det ska uppstå diskriminering, trakasserier, repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter?**

<b>Kön</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>
<b>Könsöverskridande identitet/uttryck</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>
<b>Etnisk tillhörighet</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>
<b>Religion eller annan trosuppfattning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>
<b>Funktionsnedsättning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>
<b>Sexuell läggning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>
<b>Ålder</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>

**Rekrytering och befordran - föreligger det någon risk, genom det sätt företaget bedriver verksamheten, för att det ska uppstå diskriminering, trakasserier, repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter?**

<b>Kön</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Könsöverskridande identitet/uttryck</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Etnisk tillhörighet</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Religion eller annan trosuppfattning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="radio"/> Risk föreligger inte <input type="radio"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Funktionsnedsättning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Sexuell läggning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Ålder</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd

**Utbildning och övrig kompetensutveckling - föreligger det någon risk, genom det sätt företaget bedriver verksamheten, för att det ska uppstå diskriminering, trakasserier, repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter?**

<b>Kön</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Könsöverskridande identitet/uttryck</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Etnisk tillhörighet</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Religion eller annan trosuppfattning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Funktionsnedsättning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Sexuell läggning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd
<b>Ålder</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	Analys av varför risk föreligger	Åtgärd

**Möjligheterna att förena förvärvsarbete med föräldraskap - föreligger det någon risk, genom det sätt företaget bedriver verksamheten, för att det ska uppstå diskriminering, trakasserier, repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter?**

<b>Kön</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>
<b>Könsöverskridande identitet/uttryck</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>
<b>Etnisk tillhörighet</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>
<b>Religion eller annan trosuppfattning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>
<b>Funktionsnedsättning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>
<b>Sexuell läggning</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>
<b>Ålder</b>	<b>Risk för diskriminering/trakasserier/repressalier/annat hinder</b> <input type="checkbox"/> Risk föreligger inte <input type="checkbox"/> Risk föreligger i följande avseende	<b>Analys av varför risk föreligger</b>	<b>Åtgärd</b>

## Dokumentation avseende lönekartläggning

**OBS! Ifylles av HR:** Redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

Om det förekommer löneskillnader ska arbetsgivaren bedöma om de har direkt eller indirekt samband med kön, d.v.s. om löneskillnaderna är osakliga. Kan löneskillnaderna inte motiveras på sakligt sätt är löneskillnaderna att anses som osakliga och beror på kön. I sådant fall ska arbetsgivaren redogöra för vilka åtgärder som ska vidtas för att få bort dessa osakliga löneskillnader.

- Det föreligger inga osakliga löneskillnader varför några lönejusteringar eller andra åtgärder ej behöver vidtas
- Följande lönejusteringar och andra åtgärder behöver vidtas:

**Kostnadsberäkning och tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år**

- Det föreligger inga osakliga löneskillnader varför några lönejusteringar eller andra åtgärder ej behöver vidtas
- Följande kostnadsberäkning och tidsplanering är antagen:

## BILAGA 1

# Information om personuppgifter och personuppgiftsbehandling

Munkfors kommun behöver spara och behandla personuppgifter om dig och din/dina vårdnadshavare, som ditt namn, telefonnummer, e-postadress och postadress. Syftet med en sådan behandling är för att kunna handlägga ditt medgivande.

De personuppgifter som Munkfors kommun sparar och behandlar är de uppgifter som du lämnar till oss i samband med medgivandet. Om du inte lämnar in de uppgifter som behövs kan Munkfors kommun inte pröva ditt ärende eller så prövas ärendet i befintligt skick vilket ökar risken för att Munkfors kommun avvisar ärendet.

Munkfors kommun tillämpar vid var tid gällande integritetslagstiftning vid all behandling av personuppgifter. Den rättsliga grunden för att behandla dina personuppgifter är myndighetsutövning – Munkfors kommun måste få in ett medgivande för att kunna ta ställning i ditt ärende. De inlämnade personuppgifterna bevaras.

De personuppgifter Munkfors kommun behandlar om dig delas eventuellt med statlig eller kommunal myndighet, organisation eller enskild med särskilt intresse i ärendet samt med de personuppgiftsbiträden vi använder för att kunna utföra våra tjänster och fullgöra våra skyldigheter gentemot dig.

Munkfors kommun kan även komma att dela dina personuppgifter med en tredje part, förutsatt att vi är skyldiga att göra så enligt lag. Däremot kommer vi aldrig att överföra dina uppgifter till ett land utanför EU utan att först informera dig.

Personuppgiftsansvarig är kommunstyrelsen i Munkfors kommun. Du har rätt att kontakta oss om du vill ha ut information om de uppgifter vi har om dig, för att begära rättelse, överföring eller för att begära att vi begränsar behandlingen, för att göra invändningar eller begära radering av dina uppgifter.

Detta gör du enklast genom att kontakta vårt dataskyddsombud via kommunens kontaktcenter på telefonnummer 0563-54 10 00 eller besöka oss i kommunhuset, Smedsgatan 16, Munkfors.

Du måste kunna styrka din identitet då du vill ha ut dina personuppgifter, få personuppgifter rättade, överförda eller begränsade samt för att göra invändningar eller begära radering av dina uppgifter.

För mer information om hur dina personuppgifter behandlas i ditt ärende hänvisas till kommunens webbplats [munkfors.se/kommun-och-politik/dataskyddsforordningen](http://munkfors.se/kommun-och-politik/dataskyddsforordningen).

Om du har klagomål på Munkfors kommuns behandling av dina personuppgifter har du rätt att inge klagomål till tillsynsmyndigheten [Datainspektionen](http://Datainspektionen).