

# Interpellation

**Till Kata Nilsson, vice ordförande i kommunstyrelsen i Piteå**

## **Aktiva åtgärder mot diskriminering**

Enligt 3:e kapitlet i diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare arbeta förebyggande mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Aktiva åtgärder innebär dels ett kontinuerligt arbete i fyra steg, dels ett antal specifika krav som t.ex. lönekartläggning och riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

I oktober 2023 ställde jag en fråga till kommunalrådet Kata Nilsson om och hur Piteå kommun i egenskap av arbetsgivare tar sig an arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Svaret var nedslående: Kommunen genomför enskilda enkäter och utbildningar, men arbetar inte systematiskt för att genomföra aktiva åtgärder mot diskriminering. Kommunen genomför de specifika kraven som lönekartläggning och kommunen har uppdaterade rutiner och riktlinjer, men genomför inte det övergripande och kontinuerliga arbetet med aktiva åtgärder.

Av svaret framgick också att HR-avdelningen (personalavdelningen) på kommunledningsförvaltningen har det övergripande ansvaret att se till att aktiva åtgärder genomförs på kommunens arbetsplatser.

## **Med hänvisning till ovanstående önskas svar på följande frågor:**

Uppfyller Piteå kommun sin skyldighet enligt diskrimineringslagen att arbeta systematiskt och kontinuerligt för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter? Vilka steg har tagits sedan interpellationen i oktober 2023?

Hur ser den politiska ledningen till att HR-avdelningen har tillräckliga resurser för att ge stöd till förvaltningarna att genomföra arbetet med aktiva åtgärder?

Har den politiska ledningen för avsikt att se till att arbetet med aktiva åtgärder prioriteras?

Piteå 5 maj 2025

Stina Carlsson (V)

