



HAPARANDATORNIO

Riktlinjer mot diskriminering och trakasserier

HAPARANDA STAD
ANTAGEN AV KOMMUNFULLMÄKTIGE
2016

Innehållsförteckning

Inledning	2
Definitioner	2
Diskriminering.....	2
Diskrimineringsgrunder	2
Direkt diskriminering.....	3
Indirekt diskriminering	3
Trakasserier.....	4
Sexuella trakasserier.....	4
Förebyggande arbete	5
Ansvar	5
Utredning	6
Lagar och direktiv	7
Påföljd	8
För ärenden som utreds hos arbetsgivaren	8
För ärenden enligt diskrimineringslagen	8
För ärenden som polisanmälts	8
Råd till dig som blivit utsatt	8
Råd till dig som tar emot anmälan	8

Inledning

Arbetsklimatet på Haparanda kommuns arbetsplatser skall vara fritt från diskriminering och trakasserier. Alla medarbetare har rätt att känna sig sedda, hörda och respekterade. Arbetssökanden och praktikanter ska känna sig väl bemötta och respekterade.

Syftet med riktlinjerna är att förklara olika begrepp, ge exempel och informera om ansvar, lagar och vara ett verktyg vid utredning.

Det kan vara svårt att skilja på begreppen trakasserier och kränkande särbehandling men det är skillnader ur juridisk synvinkel. Klandervärdiga beteenden i allmänhet som inte faller under diskrimineringslagen hänvisas därmed till Haparanda stads riktlinjer för kränkande särbehandling.

Definitioner

Begreppen som används i riktlinjerna har sin utgångspunkt i diskrimineringslagen (2008:567)

Diskriminering

Diskriminering är ett brott mot principen om likabehandling som innebär att lika fall skall behandlas lika, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Förbudet för arbetsgivaren att diskriminera sina anställda inkluderar praktikanter och inhyrd arbetskraft. Diskriminering förutsätter alltid en aktiv eller en passiv handling mot en enskild person. Det krävs däremot inte att arbetsgivaren har haft någon avsikt att diskriminera eller varit medveten om att hen diskriminerar.

Diskrimineringslagen omfattar även förbud mot repressalier, t.ex. på grund av att en arbetstagare har anmält eller påtalat ett missförhållande.

Diskrimineringsgrunder

Diskrimineringslagen innehåller bestämmelser för att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter på sju grunder enligt 1 kap.1 §. Nedan följer en definitionen av de olika grunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder som beskrivs i diskrimineringslagen.

Kön – att någon är man eller kvinna

Könsöverskridande identitet eller uttryck- att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Allmänt avses exempelvis personens mentala eller självupplevda könsbild och personens sociala kön.

Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning- Exempelvis *nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.*

Funktionshinder-varaktiga fysiska, psykiska och begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå

Sexuell läggning-homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning

Ålder- uppnådd levnadslängd

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att någon *missgynnas* genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en *jämförbar situation*, om missgynnandet har *samband* med någon av diskrimineringsgrunderna.

Behandlingen av en person som anser sig ha blivit diskriminerad måste jämföras med hur någon eller några andra personer behandlas, har behandlats eller skulle behandlats. Finns en avvikelse i jämförelsen från hur en annan person som funnit sig i en jämförbar situation behandlats, bedöms behandlingen vara diskriminerande om orsaken har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Exempel på missgynnande där förfarandet innebär skada eller nackdel för den som utsätts och detta har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder

- Att inte bli kallad till anställningsintervju
- Att inte bli befordrad
- Att få sämre löneutveckling än andra medarbetare
- Att nekas en internutbildning
- Att Mobbas och trakasseras av arbetsgivaren
- Att omplaceras till ett sämre arbete

Indirekt diskriminering

Med indirekt diskriminering menas att arbetsgivaren satt upp en regel, 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, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller ålder om inte bestämmelserna eller kriterierna har ett berättigat syfte och anses nödvändiga. Indirekt diskriminering jämför inte individer utan grupper.

Exempelvis på indirekt diskriminering:

- Arbetsgivaren kräver bättre kunskaper i svenska än vad som är nödvändigt,
- Tillgängligheten till en lektionssal gör det omöjligt för en lärare med en funktionsnedsättning att undervisa,
- Arbetsgivaren kräver körkort fast det inte är en nödvändighet för jobbet.

Trakasserier

Begreppet trakasserier används i diskrimineringslagen för ett uppträdande som *kränker någons värdighet* och som har *samband* med någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Handlingarna eller bemötandet skall medföra en märkbar, tydlig skada eller obehaglig kränkning

Exempel är nedlåtande och förlöjligande kommentarer eller förolämpande generaliseringar som syftar på någon av diskrimineringsgrunderna.

- rasistiska texter, bilder, märken eller klotter
- Någon visslar, stirrar eller gör kränkande gester
- Att någon svärtas ner
- Förnedrande uppförande t.ex. "taskiga" kommentarer om hur någon ser ut eller betar sig.

Övriga klandervärdiga handlingar som inte är kopplade till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, faller under begreppet *kränkande särbehandling* enligt arbetsmiljöföreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö och skall åtgärdas enligt riktlinjerna för kränkande särbehandling.

Det är alltid den **individuella upplevelsen** som är avgörande om det är en ovälkommen eller oönskad handling. Den som blir trakasserad måste klargöra för den som trakasserat att beteendet är obehagligt eller ovälkommet och att det måste ta slut.

Sexuella trakasserier

Begreppet sexuella trakasserier definieras i diskrimineringslagen för ett *uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet*. Uppträdandet kan utgöras av t.ex. Ord, bilder eller handlingar i anslutning till arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete som leder till att en person känner sig kränkt, förnedrad eller på annat sätt illa till mods.

Exempel på sexuella trakasserier

- Tafsande eller annan ovälkommen fysisk beröring, exempelvis kramar, nypningar, stryka sig emot en annan persons kropp
- ovälkomna sexuella anspelningar, kommentar eller förslag
- Sexualiserade skämt,
- Blickar, gester, tilltalsord, kommentarer om; utseende, klädsel, privatliv,
- pornografiska bilder på arbetsplatsen

Förebyggande arbete

Bakomliggande orsaker till trakasserier kan till exempel vara strukturella problem som brister i organisationen och ledningen av arbetet, otydlighet i chefsansvaret, dålig internkommunikation, bristande dialog på arbetsplatsen om vilken värdegrund som gäller, maktmissbruk, brister i personalpolitiken. Orsaken kan även ligga i enskilda personers agerande till följd av personliga problem och ett destruktivt utåtagerande beteende. Långvariga problem i en arbetsgrupp kan leda till ett "syndabockstänkande", med kränkningar som en följd.

Diskrimineringslagen kräver att arbetsgivaren arbetar förebyggande med diskrimineringsgrunderna. Detta skall ske som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Chefers/arbetsledares eget förhållningssätt till skämt, anspelningar och kommentarer som är kränkande är av avgörande betydelse. Ledningen skall ta avstånd från och aktivt arbeta mot alla former av diskriminering och trakasserier.

Exempel på förebyggande åtgärder

- Medarbetarenkät
- Introduktion av alla nya medarbetare där värdegrunden och förhållningssätt tydligt går igenom
- Tydlig information och öppen kommunikation om relevanta regler och riktlinjer
- Utbildning för alla chefer i kommunikation, bemötande och konflikthantering
- Regelbundna medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar

Ansvar

Haparanda stad är enligt diskrimineringslagen skyldiga att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Cheferna som har arbetsmiljödelegation har det yttersta ansvaret för detta.

Alla medarbetare ansvarar för att tillsammans skapa och bibehålla ett öppet och vänligt klimat samt att i vardagen bemöta varandra med respekt. Den som upptäcker diskriminering ska ta upp det med sin chef eller med skyddsombuden.

Utredning

När en chef får kännedom om att en medarbetare upplever sig kränkt, diskriminerad eller trakasserad **ska** frågan utredas. Skyldigheten att agera inträder så fort arbetsgivaren har fått kunskap om missförhållandet, t.ex. genom egna iakttagelser, eller genom en kollegas rapportering om en utsatt. Det krävs inte en anmälan från den som blivit utsatt för att arbetsgivaren ska anses ha fått kännedom om diskriminering eller trakasserier.

Om personen ifråga sedan kontaktas av arbetsgivaren men av någon anledning väljer att inte gå vidare med ärendet har arbetsgivaren inte någon utredningsskyldighet enligt diskrimineringslagen i det enskilda fallet. Det är alltid den *individuella upplevelsen* som är avgörande om det är en ovälkommen eller oönskad handling.

I dessa fall kan arbetsgivaren ändå göra en bedömning om att någon typ av åtgärd behöver göras. Är händelsen av allvarlig natur har arbetsgivaren en skyldighet att agera genom att exempelvis polisanmäla och medverka i utredning även om arbetstagaren helst vill glömma det inträffade.

Exempelvis om det förekommer grova former av trakasserier som är straffbara handlingar som sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande och våldtäkt. Det finns en möjlighet för en arbetstagare att påtala trakasserier enligt brottsbalkens regler genom att polisanmäla för ofredande. Arbetsgivaren har ansvaret för skadliga handlingar en arbetstagare orsakar i sin anställning.

Det går inte att vara anonym vid en utredning av allvarlig händelse, det är därför viktigt att den anställde informeras om detta och samtidigt försöker förmå anmälaren att gå vidare i ärendet.

Utredningen ska genomföras **skyndsamt, objektivt och rättssäkert**. Den skall också **dokumenteras** och **följas upp**. Efter att utredningen genomförts tar chefen ställning till vilka eventuella fortsatta åtgärder som kan vara aktuella. Även under utredningstiden kan stödjande åtgärder behövas sättas in.

Lagar och direktiv

Diskriminering, och trakasserier omfattas av flera olika lagar, föreskrifter och andra direktiv varav några av de mest relevanta sammanfattas här

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen(2008:567)har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagen innehåller bl.a. definitioner, bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier samt bestämmelser om aktiva åtgärder. En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet har blivit utsatt för trakasserier är skyldiga att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tillsyn över lagen ock kan driva diskrimineringsärenden, se www.do.se

Arbetsmiljölagstiftningen

I arbetsmiljölagen (1977:1160) anges de yttre ramarna för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, (AFS 2001:1) och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4),reglerar mer i detalj vad som gäller för att förebygga och motverka kränkande särbehandling. Arbetsgivaren kan inte bli skyldig att betala ersättning till den som utsatts för kränkande särbehandling.

Föräldraledighetslagen

I föräldraledighetslagen (1995:584) regleras bl.a. att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledigheten.

Brottsbalken

Brottsbalken (1962:700) ger ett allmänt skydd mot alla former av kränkningar. Den omfattar bl.a. ärekränkningar, ofredande och grova sexuella trakasserier, liksom olika former av sexuellt våld eller tvång. Brottsbalken innehåller även direktiv för olaga diskriminering, inklusive hets mot folkgrupp. En polisutredning av en händelse som faller under brottsbalkens bestämmelser ersätter inte arbetsgivarens utredningsansvar och kan därför pågå parallellt med arbetsgivarens utredning av vad som inträffat.

Påföljd

För ärenden som utreds hos arbetsgivaren

Chefen i samråd med HR kan besluta om arbetsrättsliga åtgärder som varning, omplacering, eller uppsägning.

För ärenden enligt diskrimineringslagen

För ärenden som anmält till diskrimineringsombudsmannen kan diskrimineringsersättning utdömas av domstol, mot den arbetsgivare som brutit mot förbudet mot diskriminering eller repressalier och/eller inte uppfyllt skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier.

För ärenden som polisanmälts

Straff samt skadestånd enligt brottsbalken

Råd till dig som blivit utsatt

- Det är du som känner dig utsatt som avgör om handlingen eller beteendet är ovälkommet
- Reagera genast och säg ifrån att du inte accepterar bemötandet
- Kontakta i första hand din chef eller skyddsombud
- Vid anmälan till diskrimineringsombudsmannen företräds medarbetaren av sin fackliga organisation
- Om det inte är lämpligt att kontakta närmsta chef kan du vända dig till högre chef eller till HR.

Råd till dig som tar emot anmälan

- Agera skyndsamt, dokumentera och följ upp
- Rapportera och utred i avvikelshanteringsprogrammet
- Ha en objektiv och problemlösande hållning
- Behandla personen med respekt
- Ställ frågor
- Gå igenom alternativen för fortsatt utredning

Modell för utredning finns utförligt i riktlinjerna för kränkande särbehandling.