

Riktlinje – Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier.

Ragunda Kommun tar som arbetsgivare avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på sin arbetsplats. Arbetsökande, praktikanter samt inhyrd personal ska känna sig väl bemötta och respekterade.

Inom Ragunda kommun verkar vi för en god arbetsmiljö med respekt för olikheter och för en ömsesidig, öppen och rak kommunikation. I verksamheten ska det finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler. Om det finns tecken på diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier ska åtgärder snarast vidtas och följas upp. Arbetsplatser med skolverksamhet skapar likabehandlingsplan enligt Diskrimineringslagen.

Syftet med detta dokument är att tydliggöra vad diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier är, hur de kan förebyggas, och vad arbetsgivare respektive arbetstagare har för ansvar ifall de skulle inträffa. Målgruppen för dokumentet är alla medarbetare inom Ragunda kommunen.

Definitioner

Det finns många begrepp kring detta känsliga ämne. Begreppen och definitionerna som används i detta dokument bygger främst på diskrimineringslagstiftningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter som behandlar kränkande särbehandling i arbetslivet.

Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är inte att förväxla med tillfälliga konflikter, olika uppfattningar och samarbetsproblem som finns på de flesta arbetsplatser. Dessa ska alltid hanteras så snabbt och tydligt som möjligt för att minska risken att det eskalerar och blir en orsak till att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling uppstår.

Diskriminering

Du som är arbetstagare, arbetsökande eller praktikant, samt inhyrd eller inlånad arbetskraft har ett skydd mot diskriminering.

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Exempelvis att du inte får löneökning i årets löneöversyn för att du är gravid, du inte blir kallad till intervju eftersom du har ett namn som inte låter svenskt, eller att du inte får en befordran för att du är bisexuell. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt.

Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

Dessa så kallade diskrimineringsgrunder definieras på följande sätt:

- kön: att någon är kvinna eller man; omfattar också personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet (t ex transsexuella)
- könsöverskridande identitet eller uttryck: en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön (t ex transserier eller personer som definierar sig som ett annat kön än kvinna eller man)
- etnisk tillhörighet: en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- religion eller annan trosuppfattning: religiösa övertygelser eller övertygelser som har grunder som är jämförbara med religion, exempelvis judendom, islam, kristendom, buddism och ateism. Notera att etiska, filosofiska eller politiska åsikter skyddas inte av lagen
- funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå (t ex syn- eller hörselskador, autism, allergier, epilepsi, förlamning eller MS)
- sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- ålder: uppnådd levnadslängd

Trakasserier

Begreppet trakasserier används i diskrimineringslagen för ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, nedvärderande eller förolämpande generaliseringar, gester eller att någon blir kallad för något nedlåtande. Att undanhålla information eller osynliggörande som har samband med diskrimineringsgrunderna kan också vara trakasserier.

Det gemensamma för trakasserier av olika slag är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Trakasserier är ett beteende som är ovälkommet. Samma beteende kan uppfattas som trakasserier av en person medan en annan person inte alls behöver bli illa berörd. Därför är det alltid den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är ovälkommet.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är trakasserier som är av sexuell natur. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade.

Sexuella trakasserier skiljer sig från en ömsesidig flirt genom att de är ovälkomna och oönskade. Det är alltid den som är utsatt för sexuella trakasserier som avgör vad som är ovälkommet och oönskat.

I den följande texten i detta dokument, avses både trakasserier och sexuella trakasserier i begreppet ”trakasserier”.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är beteenden som är respektlösa och bryter mot allmänna uppfattningar om hur människor ska bemöta varandra. Med kränkande särbehandling menas återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att arbetstagare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Detta kan till exempel handla om mobbning, förtal, förolämpningar eller annat beteende som inte direkt kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna.

Repressalier

Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen exempelvis har påtalat/anmält diskriminering eller har medverkat i en utredning. Exempel på repressalier är handlingar eller uttalanden som medför skada, obehag eller försämrar villkoren för den som påtalat diskriminering.

Regelverket

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling omfattas av flera olika lagar, föreskrifter och andra direktiv. Nedan finns en kort sammanfattning av diskrimineringslagen, AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö och AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett en människas kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktions-nedsättning, sexuell läggning eller ålder.

I diskrimineringslagen är följande förbjudet:

1. *direkt diskriminering*: 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

2. *indirekt diskriminering*: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet
3. *trakasserier*: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna
4. *sexuella trakasserier*: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet
5. *instruktioner att diskriminera*: när arbetsgivaren eller någon i arbetsledande ställning ger order till eller instruerar en person i lydads- eller beroendeställning att diskriminera på ett sätt som avses i 1-4.

Diskrimineringslagen omfattar även förbud mot repressalier, vilket betyder att en arbetstagare inte får straffas på grund av att hen

1. anmält diskriminering,
2. har påtalat att någon brutit mot diskrimineringslagen,
3. har medverkat i en utredning om diskriminering, eller
4. avvisat eller gått med på mot sin vilja i trakasserier eller sexuella trakasserier.

Arbetsgivaren kan bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till den som upplever sig ha blivit utsatt för diskriminering och/eller trakasserier om en domstol kommer fram till att arbetsgivaren har utsatt arbetstagaren och/eller om arbetsgivaren har brutit i sin skyldighet att utreda och förhindra fortsatta diskriminering och/eller trakasserier.

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att arbetsmiljön är sund och säker, att kränkande särbehandling förebyggs och att drabbade tas om hand. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö har arbetsgivaren ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs och hanteras. Genom det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren ha kunskap om och rutiner för hur kränkande särbehandling ska förebyggas och hanteras när det väl har hänt.

Till skillnad från diskriminering och trakasserier, kan arbetsgivaren enligt lag inte bli skyldig att betala ersättning till någon som utsatts för kränkande särbehandling. Däremot kan Arbetsmiljöverket hota en arbetsgivare som inte vidtar åtgärder mot kränkande särbehandling med att betala vite.

Förebyggande arbete på arbetsplatsen

Det är både viktigt och ett lagkrav att arbetsgivaren bedriver förebyggande arbete för att minska risken för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Anledningen till att dessa förekommer kan till exempel vara brister i organisationen eller ledningen av arbetet, för hög eller för låg arbetsbelastning, dålig internkommunikation eller brister i personalpolitiken. Olösta och långvariga problem leder till att stresstoleransen i gruppen minskar. De kan även orsaka "syndabockstänkande" – att gruppen försöker hitta någon att lägga "skulden" för problemen på.

Ett målinriktat förebyggande arbete bidrar till en god arbetsmiljö, vilket i sin tur leder till ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Här följer några förslag på förebyggande åtgärder:

- Gör klart att alla har ett ansvar för att skapa en öppen och inkluderande miljö där alla känner sig välkomna. Vänlighet och ömsesidig respekt utgör grunden för klimatet på arbetsplatsen. Vi är varandras arbetsmiljö.
- Ge tydlig information om kommunens olika policydokument och riktlinjer samt se till att de följs.
- Kartlägg den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Finns det någonting i datorer, i hyllor eller på väggar som kan vara kränkande? Hur är jargongen i fikarummet? Förekommer det rasistiska, sexistiska, homofobiska eller på annat sätt nedsättande skämt?
- Se till att kommunikationen är god genom till exempel regelbundna medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar. Visa lyhördhet för oro och kritik från medarbetare och visa en ärlig vilja att lösa problem.
- Ta ansvar för en god introduktion som ger nya medarbetare möjlighet att komma in i arbetsgruppen snabbt och smidigt.
- Skapa möjligheter för medarbetare att öka sina kunskaper och vidareutvecklas i sina arbetsuppgifter. Uppmuntra dem att sträva efter detta.
- Visa en fast och bestämd attityd mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling och lev själv upp till denna hållning.
- Ge alla medarbetare information om och delaktighet i de förebyggande åtgärder som ska vidtas.

Rutiner när det händer

Arbetsgivaren har en skyldighet enligt regelverket att utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier, men alla medarbetare har ett ansvar att reagera och säga ifrån.

Anvisning till dig som är chef

Du som är chef måste genom en utredning försöka skapa dig en egen bild av vad som har inträffat. Du ska så snabbt och diskret som möjligt ta reda på vad som har hänt, till exempel genom att intervjua de inblandade och eventuella vittnen. Om du kommer fram till att diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling har förekommit, är du skyldig att vidta åtgärder för att sätta stopp för det. Åtgärderna kan vara arbetsrättsliga gentemot den som utsätter andra för diskriminering, trakasserier eller den kränkande särbehandling (till exempel skriftlig varning, omplacering, uppsägning eller avsked). Andra åtgärder kan exempelvis vara utbildningar för medarbetare eller förbättringar av hur arbetet organiseras om det visar sig att det handlar om ett genomgående arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen.

- Börja med att förutsättningslöst lyssna på den utsatta personen och skriv anteckningar över vad som framkommer. Det är viktigt att markera att allt som sägs är konfidentiellt och att det är den utsatta som själv avgör vad som ska föras vidare. Visa empati och behandla personen med respekt.
- Informera om vad regelverket säger och gå igenom alternativen för fortsatt utredning. Vidta inga åtgärder över huvudet på den utsatta personen.
- Gör en bedömning av den hjälp du behöver av din chef, personalavdelningen eller av företagshälsovården.
- Tala om för den som utsätter andra att beteendet inte är acceptabelt och omedelbart måste upphöra. I många fall räcker detta för att få stopp på beteendet.
- Håll regelbunden kontakt med den utsatta personen, även om personen är sjukskriven. Det är viktigt att visa din vilja att lösa problemet samt att visa att personen behövs på arbetsplatsen.
- Dokumentera vad utredningen kommer fram till.
- Dokumentera vilka åtgärder som ska vidtas och följ upp att de har vidtagits och vilken effekt det har gett.

Anvisning till dig som har blivit utsatt

Du behöver inte stå ut med att bli diskriminerad, trakasserad, utsatt för kränkande särbehandling eller repressalier. Enligt lagen ska den som trakasserar vara medveten om att beteendet upplevs som trakasserande. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är kränkande. Det är därför viktigt att du som är trakasserad klargör för den som trakasserar dig att beteendet är obehagligt och ovälkommet och att det måste få ett slut. Detta kan ske muntligt, skriftligt eller med hjälp av någon du har förtroende för. Var tydlig och säg ifrån. Lämna inget utrymme för missförstånd.

- Skriv ner vad som har hänt. Anteckna datum, klockslag, eventuella vittnen, vad personen sa och gjorde, hur du kände dig, vad du tänkte och hur du reagerade.

- Tala med din närmaste chef. Om det är din chef/arbetsledare som diskriminerar, trakasserar, kränker eller utger repressalier tala med hns chef eller personalavdelningen.
- Tala med ditt fackliga ombud eller skyddsombud för att få stöd i att driva ärendet. Är du inte fackligt ansluten kan någon annan du litar på hjälpa dig med detta.
- Har diskrimineringen, trakasserierna, den kränkande särbehandlingen eller repressalierna lett till sjukdom ska en arbetsskadeanmälan göras.
- Om arbetsgivaren eller den fackliga organisationen inte reagerar på din anmälan eller vid kännedom om diskriminering, kränkning eller utfärdandet av repressalier, kan en anmälan göras till diskrimineringsombudsmannen.

Anvisning till dig som är arbetskamrat

Ibland kan sveket från ens kollegor kännas värre än själva kränkningen. Alla har ett moraliskt och medmänskligt ansvar att agera om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer. Det är bättre att problem lyfts fram och kan åtgärdas än att låtsas att de inte finns. Det handlar om allas arbetsmiljö.

- Våga visa att du inte accepterar kränkningar på din arbetsplats.
- Lyssna på vad din utsatta kollega har att berätta.
- Visa ditt stöd genom till exempel att erbjuda att följa med när din kollega ska tala med chefen.

Facklig företrädare

Facket har en nyckelroll i arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Facket ska enligt diskrimineringslagen samverka med arbetsgivaren om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen.

Om den som har utsatts för diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier är medlem i en facklig organisation, är det den som ska driva ärendet eftersom fackliga organisationer har primär talerätt för sina medlemmar i arbetsrättsliga tvister. Därför är det viktigt att facklig företrädare är ett stöd för utsatta medlemmar.

Exempel på vad den fackliga företrädaren kan göra:

- Lyssna på den utsatta medlemmen och uppmana hen att dokumentera vad som har hänt.

- Föreslå att medlemmen vänder sig till sin närmaste chef för att diskutera problemet. Erbjud att följa med om medlemmen vill. Om chefen är en del av problemet, kan du tillsammans med medlemmen ta kontakt med chefens chef alternativt personalavdelningen.
- Är objektiv. Tar inte parti för någon utan lyssnar på alla parter.