

Riktlinjer mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Mål	3
Syfte.....	3
Ansvar.....	3
Resurser.....	3
Arbetsgivarens utredningsskyldighet.....	4
Definitioner	5
Konflikter	5
Kränkande särbehandling.....	5
Mobbning	5
Diskriminering	5
Trakasserier	6
Sexuella trakasserier	6
Lagregler.....	7
Diskrimineringslagen.....	7
Arbetsmiljölagen	7
AFS 2001:1 – Systematiskt arbetsmiljöarbete	7
AFS 1993:17 – Kränkande särbehandling i arbetslivet.....	7
Lagen om anställningsskydd.....	8
Övriga källor	8

Inledning

Mjölby kommun har nolltolerans mot all typ av diskriminering och kränkande särbehandling. Vi vill skapa en god arbetsmiljö för samtliga medarbetare, helt fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Alla ska känna sig välkomna på lika villkor oavsett kön, etnicitet, ålder, religion, sexuell tillhörighet eller någon annan form av åsikt, tillhörighet eller läggning.

Mjölby kommun har som arbetsgivare ansvaret för arbetsmiljön och att den upprätthålls på det sätt som arbetsmiljölagen kräver.

Mål

Mjölby kommuns mål är att våra arbetsplatser är helt fria från diskriminering, kränkande särbehandling eller någon annan form av trakasserier.

Syfte

Syftet med riktlinjerna är att:

- Skapa ett arbetsklimat som formas av respekt för varandras olikheter.
- Förebygga diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.
- Tydliggöra ansvarsfördelningen och rutiner för hanterandet av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

Ansvar

Alla medarbetare har en skyldighet att värna om den gemensamma arbetsmiljön.

Men det är arbetsgivaren som har det formella ansvaret att förebygga diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier oavsett om det förekommer på arbetsplatsen eller inte.

Utifrån de gemensamma riktlinjerna, ska **alla** förvaltningar:

- Skapa rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om diskriminering/kränkande särbehandling/trakasserier och åtgärda förhållanden som kan ge upphov till någon form av diskriminering/kränkande särbehandling/trakasserier.
- Göra riktlinjerna och handlingsplanen kända för samtliga medarbetare, exempelvis vid arbetsplatsträff.

Resurser

Dessa resurser finns att vända sig till för stöd:

- Närmaste chef.
- Chefens chef.
- Skyddsombud och fackliga företrädare har kompetens att agera vid anmälan om diskriminering/kränkande särbehandling/trakasserier.
- Personalchefen.

- Personalavdelningen.
- Företagshälsovården - kan endast chefen vända sig till.

Arbetsgivarens utredningsskyldighet

Arbetsgivaren är skyldig att utreda all form av diskriminering/ kränkande särbehandling/ trakasserier. I handlingsplanen finns råd och rutiner kring de olika delarna.

Förebygga

Arbetsgivare är skyldiga att planera och organisera arbetet så att diskriminering, kränkningar och trakasserier förebyggs så långt det är möjligt, samt ha rutiner för att fånga upp tidiga signaler på problem i arbetet.

Utreda

Om en medarbetare anser sig kränkt eller trakasserad på jobbet är arbetsgivaren skyldig att utreda detta. Utredningsskyldigheten inträder i och med att arbetsgivaren *på något vis* får kännedom om eventuell diskriminering, kränkningar eller trakasserier. Detta gäller även om informationen inte kommit till chefens kännedom från den utsatta medarbetaren i fråga.

Åtgärda

Om arbetsgivarens utredning visar att diskriminering, kränkning eller trakasserier förekommer ska berättigade åtgärder vidtas för att förhindra att detta fortsätter (se utredningsmodell i handlingsplanen).

Följa upp

Genomförda åtgärder ska alltid följas upp för att säkerställa att de gett avsedd effekt.

Utredningsskyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Definitioner

Nedan redovisas definitioner av de centrala begreppen i riktlinjerna.

Konflikter

Diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier ska inte förväxlas med tillfälliga konflikter, meningsmotsättningar och problem i samarbetsrelationer som är vanligt förekommande på de flesta arbetsplatser.

Kränkande särbehandling

Vad vi i vanligt tal brukar kalla för bland annat psykiskt våld, vuxenmobbing, social utstötning, trakasserier, sexuella trakasserier mellan anställda benämns sammanfattningsvis här som kränkande särbehandling. Att hantera dessa problem i arbetslivet är både svårt och känsligt och kan leda till allvarliga och ohälsosamma effekter hos enskilda arbetstagare såväl som hos hela arbetsgrupper om det hanteras oförsiktigt.

”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap” (AFS 1993:17). Kränkande särbehandling kan vara att:

- Förtala en medarbetare eller dennes familj.
- Medvetet undanhålla information eller lämna felaktig sådan.
- Medvetet sabotera eller försvåra arbetet för någon.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren.
- Förfölja någon i olika form, hota, skapa rädsla, förnedra.
- Medvetet förolämpa någon, överkritisera eller ha ett medvetet negativt bemötande eller förhållningssätt.
- Kontrollera medarbetaren utan dennes vetskap och med skadande syfte.

Det är alltid den individuella upplevelsen av beteendet som avgör om det är en kränkande handling eller inte.

Mobbing

Mobbing är en form av kränkande särbehandling. Den som blir mobbad utsätts för grov respektlöshet och påfrestning, får försämrade självkänsla, upplever otrygghet, fysisk och psykisk ohälsa och kan påbörja en desperat kamp för upprättelse (Prevent, 2011).

Diskriminering

Med diskriminering menas att en eller flera individer särbehandlas utifrån någon av nedan skrivna punkter. Diskriminering kan endast utföras av en person i maktställning i förhållande till personen som blir diskriminerad, exempelvis chef diskriminerar sin medarbetare eller lärare sin elev. Diskriminering är ett brott mot arbetsmiljölagen och principen om likabehandling som innebär att ingen skall diskrimineras utifrån:

- kön,
- könsöverskridande identitet eller uttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionshinder,
- sexuell läggning eller
- ålder

Förbudet för arbetsgivare att diskriminera medarbetare inkluderar även praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft. Diskriminering förutsätter alltid en aktiv eller passiv handling mot en enskild person. Det krävs däremot inte att arbetsgivaren har haft någon avsikt att diskriminera eller har varit medveten om att han/hon diskriminerar. Diskrimineringslagen innefattar även förbud mot repressalier till exempel på grund av att en medarbetare har anmält eller påtalat ett missförhållande.

Trakasserier

Begreppet trakasserier används i diskrimineringslagen för ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Skillnaden mellan trakasserier enligt diskrimineringsgrunden och trakasserier/kränkande särbehandling är att det vid diskriminering alltid utförs av en person som står i maktställning gentemot personen hon/han trakasserar, som beskrivits ovan. En enskild handling kan klassas som trakasserier. Exempel på trakasserier är:

- Nedlåtande och förlöjligande kommentarer som till exempel syftar till personens kön, ursprung, sexuella läggning eller funktionshinder
- Förolämpande generaliseringar som har samband med ålder.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier i arbetslivet innebär ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller i handling, som leder till att någon känner sig förnedrad, stressad eller illa till mods. Detta berör såväl i en arbetssituation som i samband med ansökan om arbete. Exempel på sexuella trakasserier/ovälkommet sexuellt uppträdande är:

- Sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord
- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster.
- Tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag.
- Ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel, privatliv.
- ”Runda ord”, pornografiska bilder.
- Nedsättande skämt om det kön du tillhör.
- Porrurfning på arbetet.

Det är alltid den individuella upplevelsen av ord eller handling som avgör om det är en ovälkommen och önskad handling eller inte.

Lagregler

Följande lagar reglerar frågor kring diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier:

- EG-rätt (EU:s likabehandlingsdirektiv)
- Diskrimineringslagen
- Arbetsmiljölagen (3kap 2§) och föreskrifter om kränkande särbehandling (AFS 1993:17)
- Brottsbalken (ofredande, våldtäkt, sexuellt tvång, sexuellt utnyttjande och sexuellt ofredande, kap 4 och 6)
- Lagen om anställningsskydd
- Lagen om offentlig anställning

Följande lagar och föreskrifter **reglerar arbetsgivarens ansvar** för att motverka diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier.

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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. I diskrimineringslagen regleras att arbetsgivaren har skyldighet att utreda och vidta åtgärder för att förhindra trakasserier. Detta gäller om arbetsgivaren får kännedom om att en arbetstagare, praktikant eller någon som är inhyrd/inlånad anser sig i ha blivit utsatt för trakasserier av någon som utfört arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren. En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare (arbetssökande, praktikant, inhyrd/inlånad arbetskraft) för repressalier på grund av att arbetstagaren anmält, medverkat i utredning eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med Diskrimineringslagen eller avvisat trakasserier.

Arbetsmiljölagen

Denna lag omfattar de grundläggande kraven i arbetsmiljöarbetet medan Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) mer i detalj anger krav och skyldigheter i fråga om arbetsmiljön.

AFS 2001:1 – Systematiskt arbetsmiljöarbete

Enligt föreskriften ansvarar arbetsgivaren för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som omfattar alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden på arbetsplatsen.

AFS 1993:17 – Kränkande särbehandling i arbetslivet

Enligt föreskriften avses med kränkande särbehandling ”återkommande klandervärda eller negativa präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationer bör i allmänhet ses som normala företeelser under förutsättning att de ömsesidiga förhållningssätten och handlingarna inte syftar till att skada eller medvetet kränka någon annan person.”

Lagen om anställningsskydd

Den som utsätter andra för diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier riskerar att arbetsgivaren vidtar arbetsrättsliga åtgärder såsom uppsägning av personliga skäl eller avsked.

Övriga källor

Diskrimineringsombudsmannen, www.do.se

Prevent, www.prevent.se