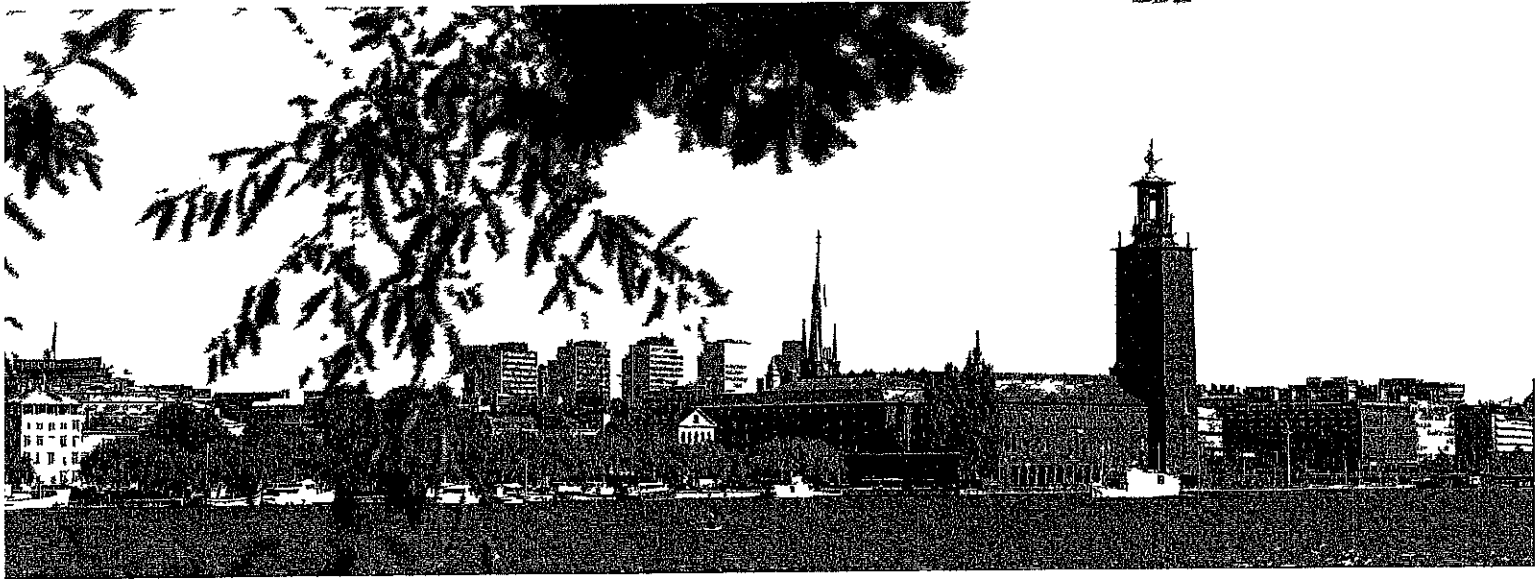




RIKTLINJER FÖR NÄMNDERS OCH STYRELSERS JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETE FRÅN 1/1 2009



**Lika rättigheter, skyldigheter
och möjligheter**

Innehåll

Inledning	3
Staden och medarbetarna	4
Staden och medborgarna.....	4
Ansvar	4
Tillämpning	5
Definitioner	8
Aktuell lagstiftning	9
Kränkande behandling och trakasserier.....	10
Rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former.....	11

Inledning

Stockholm ska vara en mångsidig storstad i världsklass.

Stockholm stad vill därför tillvarata alla de erfarenheter, egenskaper och livsåskådningar som stadens invånare och anställda har.

Att bejaka människors lika värde och mänskliga rättigheter är en förutsättning för att staden ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftning och internationella konventioner som gäller allas rätt till demokrati och trygghet.

Kommunfullmäktige har beslutat att arbetet mot diskriminering samt för jämställdhet och mångfald ska integreras i stadens styrning och omfatta stadens alla verksamheter.

Detta kräver bland annat ökade kunskaper om hur diskriminering kan motverkas, vad jämställdhet och mångfald innebär samt vilka juridiska ramar som finns. Att efterleva de politiska intentionerna i staden och diskrimineringslagstiftningen är viktigt ur demokrati-, kvalitets-, arbetsgivar- och servicegivarperspektiv.

För att Stockholms stad ska utvecklas som organisation krävs att staden på alla nivåer är inkluderande och icke diskriminerande, vilket bidrar till ett stabilt samhälle med en stark tillväxtpotential. För att säkerställa att inte olika grupper eller individer stängs ute från arbetsmarknad och samhällsliv, ska staden aktivt stärka arbetet mot diskriminering.

Förekomsten av strukturell diskriminering utgör ett allvarligt hinder för många grupper och individer på arbetsmarknaden och i samhället. Strukturell diskriminering är inte alltid medveten. Snarare är det diskriminerande tankesätt och hinder som vävts in i samhällets eller organisationens värderingar och sätt att fungera.

I syfte att ytterligare stärka stadens arbete mot kränkande behandling och trakasserier har riktlinjerna avseende jämställdhets- och mångfaldsplanerna utökats med rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former.

Staden och medarbetarna

Som arbetsgivare ska samtliga verksamheter:

- Bedriva ett aktivt och planmässigt arbete utifrån arbetsgivar- och verksamhetsansvaret.
- Verka för att personer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ges möjlighet att söka lediga anställningar.
- Kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar och/eller diskriminerar grupper eller individer.
- Genomföra åtgärder så att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare, exempelvis underlätta för anställda att kombinera arbetsliv och ledigheter och möjligheten att förena familjeliv med förvärvsarbete.
- Förebygga och förhindra trakasserier/repressalier eller diskriminering.
- Bedriva en jämställd och jämlik lönepolitik.

Staden och invånarna

I relation till invånarna ska samtliga verksamheter:

- Utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av stadens service. Detta ska ske på ett aktivt och planmässigt sätt med uppsatta mål och årlig uppföljning.
- Rättvist fördela resurser med beaktande av diskrimineringsgrunderna.
- Verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden.
- Analysera förändringsförslag ur ett genus- och mångfaldsperspektiv.

Ansvar

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska ingå som en självklar del i Stockholms stads styrning. Riktlinjerna för jämställdhet och mångfald ska kopplas till samtliga nämnders och styrelserns mål – åtaganden, kvalitetsgarantier och arbetssätt. Nämnder och styrelser med 25 anställda eller fler ska upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen och som följs upp i verksamhetsberättelsen och utvärderas och redovisas i den efterföljande jämställdhets- och mångfaldsplanen. Redovisningen ska också omfatta eventuella diskrimineringsärenden och kostnader för detta.

Nämnder och styrelser har ansvaret för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsmålen. Förvaltningschefer och bolagsdirektörer har huvudansvaret för verksamheterna vilket innebär ansvar för att:

- jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning och stadens riktlinjer,
- upprätta planer som biläggs verksamhetsplanen,
- följa upp och redovisa årets aktiviteter i verksamhetsberättelsen och rapportera eventuella avvikelser från målen,
- utvärdera och redovisa resultatet i efterföljande planperiods jämställdhets- och mångfaldsplan.

Kommunstyrelsen har ansvaret att utöva uppsikt över nämndernas och bolagens jämställdhets- och mångfaldsarbete. Inom ramen för uppsikten analyserar kommunstyrelsen årligen stadens mångfalds- och jämställdhetsarbete med utgångspunkt från den åiterrapportering som sker i verksamhetsberättelserna. Var tredje år görs en fördjupad granskning och analys av planperioden med fokus på vilka resultat som uppnåtts i förhållande till målen.

Tillämpning

Riktlinjerna innehåller de områden som ska ingå i jämställdhets- och mångfalds arbetet/planerna. Riktlinjerna ska säkerställa att staden efterlever de skyldigheter som följer med gällande lagstiftning samt att de direktiv som stadens ledning fastställt följs, t ex jämställdhetspolicy och andra styrdokument. De ska också bidra till att staden är en attraktiv arbetsgivare.

Kommunen som servicegivare ska genomsyras av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv, vilket innebär en rättvis fördelning av resurser till kommunens kvinnor och män, flickor och pojkar. En ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har stor betydelse nu och i framtiden för de verksamheter som vänder sig till stadens invånare och brukare.

Varje nämnd ska redovisa sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete ur två perspektiv, som arbetsgivare och som servicegivare. Det innebär att samtliga verksamheter ska bedriva både ett *internt* jämställdhets- och mångfaldsarbete i förhållande till de anställda och ett *externt* jämställdhets- och mångfaldsarbete i förhållande till invånarna. Som servicegivare ska stadens förhållningssätt vara att bejaka mångfalden och motverka all diskriminering. Arbetet ska bedrivas systematiskt och planmässigt.

Checklista för jämställdhets- och mångfaldsplan

1. Datering

Planen ska upprättas vart tredje år.

2. Uppföljning och utvärdering av planen

Planarbetet ska årligen följas upp, och eventuella avvikelser från mål anges, i samband med verksamhetsberättelsen. Antal diskrimineringsärenden med tillhörande kostnader ska också redovisas.

Analys och utvärdering av resultat från föregående planperiod skall redovisas i den nya planen för den kommande treårsperioden.

3. Samverkan

Det ska tydligt framgå hur arbetsgivare och arbetstagare tillsammans arbetar aktivt med jämställdhets- och mångfaldsfrågor.

4. Målinriktat arbete

Det ska finnas mål för arbetsförhållanden, arbetsorganisation och arbetsmiljö. Arbetsplatsen ska vara lämpad för samtliga arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

5. Aktiva åtgärder och mätbara mål

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet samt lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Aktiviteter för att nå målen ska redovisas. Aktiviteterna ska också vara tidsatta dvs det ska framgå när under planperioden som de planeras att genomföras. Områden som ska beröras är arbetsförhållanden, möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap samt rekrytering. Aktiviteterna ska stå i samklang med personalpolicyn.

6. Verksamheten i förhållande till brukare och/eller invånare utifrån ett jämställdhetsperspektiv

Ge något/några exempel på jämställdhetsinsatser och resultat från verksamheterna. Det kan vara insatser inom förskola/skola, äldreomsorg, idrott, fritidsverksamheter eller samhällsplanering. Aktiviteterna ska stå i samklang med jämställdhetspolicyn.

7. Verksamheten i förhållande till brukare/invånare utifrån ett mångfaldsperspektiv

Ge något/några exempel på mångfaldsinsatser och resultat som visar insatser från verksamheterna. Det kan vara insatser inom utbildningsområdet, äldreomsorg, fritidsverksamhet, informationsverksamhet eller samhällsplanering

8. Planering och uppföljning av verksamheten i förhållande till brukare/invånare

Redovisa hur verksamheten planeras och följs upp för att motverka diskriminering utifrån diskrimineringslagstiftningen.

9. Åtgärder för att motverka trakasserier

Redovisa åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

10. Jämställda löner

Arbetsgivaren ska vart tredje år analysera och redovisa resultatet av lönekartläggning av lika och likvärdiga arbeten. Utifrån kartläggningen ska en handlingsplan för jämställda löner upprättas och redovisas. Personalstrategiska avdelningen genomför en övergripande lönekartläggning avseende samtliga nämnder, särskilda anvisningar för nämndernas lönekartläggning presenteras i separat information.

Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Definitioner

- **Jämställdhet** betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män.
- **Jämlikhet** betyder att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, eller ålder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.
- **Mångfald** förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskingar, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, eller ålder.
- **Diskriminering** omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera samt strukturell diskriminering.

Direkt diskriminering är när 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*:

- *Kön* avser att någon är man eller kvinna.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck* avser 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.
- *Etnisk tillhörighet* avser nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Religion eller annan trosuppfattning*
- *Funktionshinder* avser varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässig begränsningar av funktionsförmågan.
- *Sexuell läggning* avser homo-, bi- eller heterosexuell läggning.
- *Ålder* avser uppnådd levnadslängd.

Indirekt diskriminering är när någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån någon av *diskrimineringsgrunderna*.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av *diskrimineringsgrunderna*.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Strukturell diskriminering är diskriminering som praktiseras av samhällets institutioner. Det behöver inte innebära att personer i en organisation medvetet diskriminerar utan att arbetsorganisation och andra strukturer kan underbygga diskriminerande handlingar mot vissa grupper i samhället.

- **Aktiva åtgärder** är åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. De syftar inte i första hand på åtgärder i enskilda fall utan på åtgärder som är framåtsyftande och av generell och kollektiv natur. Åtgärderna ska vara pådrivande för att motverka diskriminering.

Aktuell lagstiftning

Ett starkare skydd mot diskriminering

Lagen, som träder i kraft 1 januari 2009, 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.

Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier.

Lagen berör följande områden:

- Arbetslivet
- Utbildning
- Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag
- Varor, tjänster och bostäder m.m.
- Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.
- Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkring och studiestöd
- Värnplikt och civilplikt
- Offentlig anställning

Lagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att lagen efterföljs.

Denna lag ersätter följande lagar:

- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
- Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
- Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan
- Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering
- Lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever

Kränkande behandling och trakasserier

I förarbeten till jämställdhetslagen framgår att arbetsgivaren skall anta en policy mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Arbetsgivaren skall också tillsammans med arbetstagarna upprätta rutiner för hur man ska agera vid kännedom om att sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön förekommer eller påstås förekomma på arbetsplatsen.

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS 1993:17) ställer krav på att arbetsgivaren skall planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs samt att det i verksamheten ska finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden mm som kan vara grund för kränkande särbehandling.

I syfte att ytterligare stärka stadens arbete mot kränkande behandling och trakasserier har riktlinjerna avseende jämställdhets och mångfaldsarbetet utökats med rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former.

Rutinerna följer Jämställdhetsombudsmannens råd för vad policy och rutiner mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön skall omfatta.

Rutinerna kan användas i sin helhet eller utgöra grund för nämnders eller styrelsers specifika policys och rutiner motkränkande behandling.

Rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former.

”Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier”

Ur Personalpolicy för Stockholms stad 2008

Rätten att inte bli diskriminerad är en grundläggande mänsklig rättighet som funnits under lång tid och tagit sig uttryck i internationella deklarerationer och konventioner. Stadens riktlinjer och rutiner syftar till att motarbeta alla former av kränkande beteende för att skapa en organisationskultur präglad av respekt. Riktlinjer och rutiner ska vara kända av samtliga medarbetare i staden. Respektive chef ansvarar för att sprida informationen till *alla* anställda, oavsett anställningsform, samt till praktikanter och inhyrd personal.

- Alla former av diskriminering och trakasserier innebär en lagöverträdelse och bekämpas aktivt av stadens förvaltningar och bolag.
- Kränkande beteenden är ett allvarligt hot mot en god arbetsmiljö och motverkar stadens arbete för jämställdhet och mångfald. Kränkande beteenden ska aldrig accepteras inom Stockholms stad.
- Kränkande behandling och trakasserier är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

Om trakasserier får pågå under en längre tid leder det till negativa konsekvenser både för den enskilde medarbetaren och för övriga på arbetsplatsen.

Konsekvenser för den enskilde

Fysisk och psykisk ohälsa
Minskad självkänsla
Social isolering
Lägre prestation
Depression

Konsekvenser för arbetsgruppen

Minskad effektivitet
Låg tolerans mot påfrestningar
Personalomsättning
Sjukfrånvaro
Sökande efter nya syndabockar

Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett sammanfattande ord för bl.a vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter ges vägledning för när en situation eller händelse ska betraktas som kränkande behandling:

- Handlingarna ska vara av stötande eller negativt präglad natur.
- Ske vid upprepade tillfällen eller, vid enstaka särskilt anmärkningsvärda fall.
- Personen som utsätts upplever situationen som kränkande.

Det räknas inte som en kränkande behandling om två personer har en konflikt eller meningsmotsättning.

Exempel på kränkande behandling enligt arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17

- Förtal eller nedsvärtningar av en arbetstagare eller dennes familj.
- Förringande, förödmjukande eller förnedrande agerande gentemot en arbetstagare/chef eller dennes familj.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren.
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier.
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.).
- Kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap med skadande syfte.
- Kränkande s.k ”administrativa straffsanktioner” som plötsligt riktas mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem. Sanktioner kan utgöras av t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildning, ledigheter och dylikt.

Diskriminering

Med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Direkt diskriminering:

När 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: *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder sexuell läggning och ålder.*

Indirekt diskriminering:

När någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier:

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier:

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Insatser för att skapa goda arbetsförhållanden

Alla har skyldighet att medverka till att det på våra arbetsplatser utvecklas ett gott arbetsklimat med en ärlig vilja till problemlösning. Som människor och arbetskamrater är vi alla olika men med ett respektfullt beteende mot varandra skapar vi förutsättningar för att kränkande behandlingar och trakasserier inte ska uppstå.

Arbetsgivaren är skyldig att skapa en arbetsmiljö som alla medarbetare kan trivas i. Arbetsgivaren har också skyldighet att snabbt utreda och vidta åtgärder för att få slut på eventuell kränkande behandling. Det är viktigt att arbetsgivaren snabbt får reda på om någon upplever sig bli trakasserad eller kränkt. En arbetsgivare som inte skyndsamt utreder och vidtar åtgärder för att få stopp på kränkande behandling kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade.

Förvaltnings/Bolagsledningens ansvar

Ledningen har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och för att motverka trakasserier och kränkande behandling. Ledningen ansvarar för styrning och uppföljning samt att chefer och arbetsledare får den utbildning som behövs för att kunna driva ett aktivt arbetsmiljöarbete fritt från diskriminering och trakasserier.

Chefens ansvar

Chefer och arbetsledande personal är arbetsgivarens representanter och har nyckelroller när det gäller att forma den atmosfär och de normer som ska gälla på arbetsplatserna. Arbetsgivaren Stockholms stad ser särskilt allvarligt på kränkande behandling som riktas från arbetsgivarrepresentanter gentemot anställda då anställda står i ett beroendeförhållande till sina chefer.

Kom ihåg att du som chef är en förebild för dina medarbetare!

Som chef ansvarar du för att:

- skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respektfullt klimat på arbetsplatsen,
- uppmärksamma beteenden och missförhållanden som motverkar en god arbetsmiljö,
- vid kännedom om kränkande behandling omedelbart vidta åtgärder enligt stadens riktlinjer och rutiner,
- göra riktlinjer och rutiner mot kränkande behandling kända bland samtliga medarbetare på arbetsplatsen.

Kom ihåg att lagarna omfattar även personer som, utan att vara anställda, utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft eller utför yrkespraktik.

Bevisbördan

Den gemensamma bevisbörderegeln som finns i diskrimineringslagarna kommer från EG-rätten. Parterna har en "delad bevisbörda" vilket innebär att arbetstagaren/arbetssökanden har bevisbördan för de av honom eller henne påstådda faktiska omständigheterna. Om dessa styrkta fakta ger anledning anta att diskriminering eller repressalier förekommit, övergår bevisbördan till arbetsgivaren som då har att visa att missgynnandet inte har samband med diskrimineringsgrunden. Arbetsgivaren måste på ett övertygande sätt visa att det är de av honom åberopade skälen som faktiskt varit styrande.

Vad gör du som chef om det ändå händer:

När en anmälan om kränkande behandling gjorts eller så snart arbetsgivaren på annat sätt får kännedom om det inträffade ska ärendet behandlas **seriöst, skyndsamt och konfidentiellt**.

Allmänna principer för en utredning:

- Utan dröjsmål inleda en utredning för att ta reda på vad som hänt genom att ha inledande samtal, med den drabbade respektive den/ de utpekade. En representant från personalavdelningen, eller motsvarande, samt en facklig företrädare kan också bjudas in.
- Utredningen ska vara oberoende och objektiv och kan göras antingen av personalavdelning eller motsvarande, företagshälsovård eller i samarbete mellan båda.
- I samtalet med den som sägs ligga bakom trakasserierna är det viktigt att chefen är observant på om personen förstår att hans/hennes handlingar kan uppfattas som kränkande.
- Snabbt se till att den kränkande behandlingen upphör.
- Chefen ansvarar för skydd mot trakasserier som skulle kunna bli en följd av att en anmälan gjorts.
- Vid behov erbjuda professionellt stöd.
- Dokumentera handläggningen av utredningsprocessen genom skriftliga anteckningar. Sådana anteckningar kan vara avgörande vid en eventuell rättslig tvist.
- Följ upp den fortsatta utvecklingen samt de eventuella åtgärder som vidtagits.

Som chef kan du få stöd av din närmaste chef samt av personalkonsult eller motsvarande funktion.

Medarbetarnas ansvar

Alla medarbetare har ett eget ansvar för sitt beteende med rätt till sin egen åsikt och skyldighet att respektera andras.

Som medarbetare ansvarar du för att:

- bidra till ett bra arbetsklimat genom att tänka på uppträdande och ordval
- uppmärksamma och påtala problem och missförhållanden
- aktivt delta för att lösa problem på arbetsplatsen.

Kom ihåg att du som medarbetare är en viktig förebild för arbetskamrater, praktikanter och elever.

Så här kan du få stöd

Om du känner dig kränkt eller trakasserad är det viktigt att du:

1. tydligt talar om att du inte tolererar ett sådant beteende
2. skriver ner dina upplevelser, det kan vara ett bra stöd om du behöver gå vidare och göra en anmälan till arbetsgivaren
3. I första hand ska du kontakta din närmaste chef men du kan också kontakta en personalkonsult, skyddsombud eller annan facklig företrädare.

Om du upplever dig vara utsatt för trakasserier kan du alltid kontakta
Diskrimineringsombudsmannen

Sanktioner

Arbetsgivaren kan vidta sanktioner mot en anställd som kränker eller trakasserar andra genom att:

- Ge en disciplinpåföljd i form av varning
- Avstängning
- Omplacering eller uppsägning
- Avsked
- Om kränkningen är grov kan även en polisanmälan ske

Regelverk

Diskriminering är förbjudet enligt ett flertal av FN:s konventioner om mänskliga rättigheter.

EU bygger på principen om respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna är svensk lag sedan 1995.

Alla människors lika värde slås fast i grundlagen, Regeringsformen 1:2 RF.
Regeringsformen innehåller bestämmelser om grundläggande fri- och rättigheter.

Från deklARATIONER och konventioner i internationell rätt och EG-rätt samt Regeringsformen har diskrimineringsförbuden i svensk rätt konkretiserats i diskrimineringslagen *Ett starkare skydd mot diskriminering (jan 2009)*

Övriga arbetsrättsliga bestämmelser:

- Anställningsskyddslagen (1982:80)
- Föräldraledighetslagen (1995:584) – förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet
- Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning SFS 2002:293
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet:
- AFS 1980:14 – Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön
- AFS 1993:17 – Kränkande särbehandling i arbetslivet
- AFS 2001:1/ ändring 2003:04 – Systematiskt arbetsmiljöarbete

Straffrättsliga bestämmelser

Inom straffrätten finns en bestämmelse som direkt tar sikte på diskriminering. Det gäller Brottsbalkens bestämmelse om olaga diskriminering och hets mot folkgrupp.