



Farsta stadsdelsförvaltning

RUTINER FÖR

DISKRIMINERING/TRAKASSERIER
OCH
KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Diskriminering

1999 kom tre nya lagar som behandlar diskriminering i arbetslivet:

Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet pga. etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet pga. sexuell läggning

Sedan tidigare fanns *jämställdhetslagen* som behandlar diskriminering utifrån kön. Jämställdhetslagen har förstärkts från och med den 1 januari 2001, och nu är de fyra lagarna jämställda, ingen av dem tillåter vare sig direkt eller indirekt diskriminering, i arbetslivet eller i någon del av rekryteringsprocessen. Direkt diskriminering är när en arbetssökande eller arbetstagare missgynnas och särbehandlas av skäl som tar sikte just på kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Indirekt diskriminering är när man uppställer villkor som framstår som neutrala men i praktiken är klart mindre förmånliga för vissa, t ex ett visst kön.

Exempel på diskriminering i arbetslivet är att en sökande inte får en anställning, att någon blir av med en anställning eller blir utsatt för trakasserier eller repressalier från arbetsgivarens sida och att denna behandling har samband med antingen kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Trakasserier kan t ex vara stötande kommentarer och anspelningar, utfrysning eller förlöjliganden. Det är arbetstagarens upplevelse som avgör om handlingen eller beteendet är kränkande. Trakasserier definieras som diskriminering. Repressalier kan vara att villkoren eller förhållandena på arbetet faktiskt försämrats efter det att exempelvis en trakasseriutredning har gjorts, t.ex. genom social utfrysning eller ändrade arbetsuppgifter i syfte att ”straffa”.

Diskriminerande och kränkande beteende eller bemötande accepteras inte inom Farsta stadsdelsförvaltning. Närmaste chef har ansvar för att ingen skadas eller far illa på arbetsplatsen. Alla inom Farsta stadsdelsförvaltning har ansvar för att problem och missförhållanden uppmärksammas och för att bemötandet mellan de som arbetar i Farsta sker med respekt. Policy och handlingsplan med klara rutiner för hur man ska förebygga och åtgärda eventuellt uppkomna situationer ska finnas på arbetsplatsen och vara känd av alla medarbetare och ingå i den årliga psykosociala rondan.

Chefens ansvar

- Chefen utgör den främsta föregångaren när det gäller att skapa ett gott arbetsklimat.
- Chefen ska aktivt motverka att kränkande behandling uppkommer på arbetsställen.
- Chefen ska utifrån förvaltningens policydokument tillsammans med medarbetarna utforma arbetsställets egna handlingsplaner med klara rutiner för hur de ska förebygga och åtgärda eventuellt uppkomna situationer.
- I samband med introduktionen av nyanställd personal ska chefen informera om förvaltningens policy och gå igenom rutinerna på arbetsstället. Det ska tydligt uttalas att man inte tolererar diskriminering eller trakasserier pga. kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller funktionshinder och inte heller någon form av kränkande särbehandling.

- Chefen ansvarar för att en psykosocial skyddsround genomförs årligen.
- Chefen ska omgående vidta åtgärder då han/hon fått kännedom om kränkande behandling.

Medarbetarens ansvar

- Varje medarbetare har ansvar för sitt eget beteende.
- Var och en har rätt till sin egen åsikt och skyldighet att respektera/acceptera andras.
- Alla medarbetare har ansvar för att problem och missförhållande uppmärksammas.
- Varje medarbetare har också ansvar för att aktivt delta i de åtgärder som vidtas för att lösa uppkomna problem.

Ingen anställd, varken chef eller medarbetare, har rätt att förlöjliga eller nedvärdera någon annan person.

Vart vänder jag mig om jag eller någon arbetskamrat blir drabbad?

Som medarbetare ska jag alltid i första hand vända mig till min chef, personalkonsulent/PA-konsult eller arbetsplatsombud.

Rutiner

En anmälan som kommer chefen tillhanda behandlas enligt följande:

- Anmälaren kontaktas av arbetsgivaren
- Arbetsgivaren noterar skriftligt anmälarens information och om möjligt så skriver båda under för att missförstånd ska undvikas
- Anmälningen ska behandlas seriöst, skyndsamt och konfidentiellt
- Anmälaren ska skyddas mot trakasserier som skulle kunna drabba den som gör en anmälan
- En första undersökning i form av individuella samtal ska inledas omedelbart, dock senast inom 10 arbetsdagar efter det att anmälningen kommit arbetsgivaren till känna och vid behov ska åtgärder vidtas
- Undersökningen ska vara oberoende och objektiv
- Inom 45 arbetsdagar ska uppföljningssamtal hållas
- Chefen ska löpande dokumentera utredning, samtal, uppföljning osv.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

En arbetsgivare som får veta att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier enligt diskrimineringslagarna av en annan arbetstagare ska enligt lagen utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Vilka sanktioner kan komma ifråga mot en anställd som kränker/diskriminerar annan anställd?

- Disciplinstraff i form av varning
- Omplacering eller uppsägning

- Åtalsanmälan
- Avstängning
- Avsked

Vilka påföljder kan bli aktuella för arbetsgivaren?

- Ogiltighetsförklaring eller jämkning av avtal som föreskriver eller medger diskriminering enligt diskrimineringslagstiftningen.
- Skadestånd

Trakasserier pga. sexuell läggning – sexuella trakasserier

I *lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning* talar man om trakasserier pga. sexuell läggning. Med sexuell läggning avses homo- bi- eller heterosexuell läggning. Transsexualitet är en fråga om könstillhörighet och faller under jämställdhetslagen. Trakasserier kan här vara stötande kommentarer och anspelningar, utfrysning eller förlöjliganden. Det är arbetstagarens upplevelse som avgör om handlingen eller beteendet är kränkande. Trakasserier definieras som diskriminering.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är trakasserier på grund av kön. Observera skillnaden mellan trakasserier som har samband med sexuell läggning och sexuella trakasserier. I Jämställdhetslagen definieras sexuella trakasserier som ”sådan ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet”.

Det är viktigt att påpeka att den som upplever sig vara utsatt för trakasserier klart och tydligt ska säga till trakasseraren att hans/hennes handlande upplevs som kränkande. Med andra ord, sexuell uppmärksamhet övergår i sexuella trakasserier om beteendet fortsätter efter det att den som blir utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet.

Sexuella trakasserier behöver inte ha att göra med sexualitet. De kan vara ett uttryck för maktbehov eller fientlighet gentemot personer av det andra könet.

Följande beteende faller enligt EU-kommissionen under definitionen av sexuella trakasserier:

- Fysiskt uppträdande av sexuell natur
- Verbalt uppträdande av sexuell natur
- Icke-verbalt uppträdande av sexuell natur
- Annat uppträdande grundat på kön

Sexuella trakasserier berörs också i Farstas ”Policy för att förebygga och bemöta kränkande särbehandling i arbetslivet” (baserad på Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17), som finns i arbetsmiljöhandboken för Farsta SDF, Flik 14.