

Kulturförvaltningens handlingsplan mot diskriminering och trakasserier

Utgångspunkter

Våra utgångspunkter är:

att ingen anställd inom kulturförvaltningen skall behöva känna sig kränkt, diskriminerad eller känna obehag på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder

att chefer har ett särskilt ansvar och

att handlingsplanen mot diskriminering och trakasserier berör alla anställda

Mål

Målet är

att våra arbetsplatser ska vara fria från trakasserier av alla slag och

att alla medarbetare på en arbetsplatsträff ska få information om definitionen av diskriminering/trakasserier, vad det kan innebära, hur det kan yttra sig samt om vilket ansvar enskilda medarbetarna och chefer har för att inte utsätta arbetskamrater eller underställd personal för någon form av diskriminering

Vårt gemensamma ansvar

Alla anställda har ansvar för att hjälpa till att skapa en arbetsmiljö där de anställdas personliga integritet respekteras och där ingen utsätts för trakasserier.

Alla kan bidra till att förhindra trakasserier genom att vara medveten om och känslig för problemet och genom att se till att det egna och arbetskamraternas uppförande inte är kränkande eller kan uppfattas som kränkande.

Arbetskamraterna kan göra mycket för att avhålla andra från trakasserier genom att göra klart för omgivningen att de anser att sådant beteende är oacceptabelt och genom att stödja arbetskamrater som blivit utsatta för trakasserier.

Chefens särskilda ansvar

Chefer är arbetsgivarens representanter och har nyckelroller när det gäller att forma den atmosfär och de normer som ska gälla på arbetsplatsen.

Kulturförvaltningen ser särskilt allvarligt på kränkande behandling som riktas från arbetsgivarrepresentanter gentemot anställda då anställd står i ett beroendeförhållande till sin chef. Chefer har en särskild skyldighet att se till att

trakasserier av någon form inte inträffar inom de arbetsområden för vilka de har ansvar. Cheferna skall personligen gå igenom förvaltningens policy och handlingsplan med personalen och vid behov vidta åtgärder för att genomföra den.

Cheferna ska också inta en tillmötesgående och stödjande attityd gentemot en anställd som upplever sig trakasserad. Chefen ska klart redogöra för hur man

kommer att gå vidare med eventuell anmälan och vaka över så att inte det uppstår ytterligare problem eller trakasserier.

Medarbetarens 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

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

- Tydligt talar om att du inte tolererar ett sådant beteende
- Skriver ner dina upplevelser, det kan vara ett bra stöd om du behöver gå vidare och göra en anmälan till arbetsgivaren
- I första hand tar kontakt din närmaste chef, men du kan också kontakta HR-specialist eller facklig representant

Förebyggande åtgärder

Alla anställda ska regelbundet, på APT i samband med genomgång av jämställdhet- och mångfaldsplanen, informeras om förvaltningens handlingsplan mot diskriminering och trakasserier.

Utbildning ska ges till cheferna om deras skyldigheter att förebygga och ta itu med trakasserier och diskriminering på den egna arbetsplatsen. De fackliga organisationerna ska erbjudas att delta i utbildningen.

Åtgärder

Exempel på åtgärder som man som närmaste chef bör vidta om en anställd blir utsatt för trakasserier:

att observera och lyssna

att samverka med facklig representant och HR-specialist

att samtala med den som sägs ligga bakom trakasserierna

att vidtala högre chef

att begära råd och stöd från företagshälsovården

att utfärda skriftlig varning, som ev leder till omplacering, vid upprepning eller vid grova trakasserier överväga uppsägning/avsked

Naturligtvis skall en anmälan om trakasserier behandlas skyndsamt och konfidentiellt.

Det är viktigt att försäkra sig om, både från arbetsgivaren och från facklig organisation, att anmälaren inte blir trakasserad av arbetskamrater och arbetsledare för att han/hon gjort en anmälan.

Utredningsplikt

En arbetsgivare som får reda på att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder är **skyldig att utreda** omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Arbetsmiljölagens bestämmelser

Enligt Arbetsmiljölagen, AML, har arbetsgivaren ett ansvar att arbeta förebyggande och medverka till en bra arbetsmiljö, där diskriminering och trakasserier inte förekommer.

Definitioner

Vad är diskriminering

Ordet diskriminering förknippas med ett medvetet missgynnande av människor på grund av deras kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering i lagens mening kräver inte någon avsikt hos arbetsgivaren att missgynna, det kan mycket väl räcka med att arbetsgivaren varit vårdslös eller inte har någon hållbar förklaring till sitt agerande för att en domstol ska anse att det är frågan om diskriminering. Om man sammanfattar diskrimineringslagen i ett ord är det – jämförelse. Att tillämpa diskrimineringslagen handlar om en ständig jämförelse. En jämförelse mellan hur arbetsgivaren i individuella fall behandlar sina anställda eller arbetssökande beroende på kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder.

Diskrimineringsförbud

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, söker arbete, söker eller fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Direkt diskriminering:

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering:

Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

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

Instruktioner att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera någon enligt ovan.

När förbuden gäller

Förbuden mot diskriminering gäller till exempel när arbetsgivaren

1. Beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet.
2. Beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran.
3. Tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor som är diskriminerande.
4. Leder och fördelar arbetet.
5. Säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig vid brott mot förbuden i dessa lagar för den kränkning som diskriminering innebär.