

Riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier

Dokumenttyp	Giltighetstid	Beslutande instans	Beslutsdatum och paragraf
Riktlinjer	Tillsvidare	Kommunstyrelsen	2021-06-09 § 159
Antagen med stöd av lag	Revisionsdatum	Dokumentansvarig	Uppföljningsansvar
Diskrimineringslagen Arbetsmiljölagen		HR-chef	HR-chef
Gäller för nämnd/förvaltning			
Skara kommun			

Innehållsförteckning

Bakgrund och syfte	4
Kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier.....	4
Kränkande särbehandling.....	4
Diskrimineringsgrunder och former av diskriminering.....	4
Diskrimineringsgrunderna	5
Diskrimineringsformerna	5
Repressalier	6
Aktiva åtgärder – arbetsgivarens skyldigheter	6
Medarbetarens ansvar	6
Chefens ansvar	6
Utredning.....	7

Bakgrund och syfte

Skara kommun är en organisation som aktivt arbetar med jämställdhet, mångfaldsfrågor och inkludering. En tydlighet i synsätt är att olikheter berikar.

Genom dessa riktlinjer tar Skara kommun aktivt avstånd från all diskriminering, trakasserier och repressalier på grund av någon av diskrimineringsgrunderna och i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. Dessa riktlinjer gäller alla medarbetare i Skara kommun, alla som gör en förfrågan eller söker arbete hos Skara kommun och personer som söker eller genomför praktik i någon av kommunens verksamheter samt inhyrd eller inlånad personal.

Kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier

Syftet med riktlinjerna är att tydliggöra Skara kommuns ställningstagande om att inte acceptera kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier samt ge chefer och medarbetare kunskap inom området. För att aktivt kunna arbeta för en diskrimineringsfri arbetsplats förtydligar dessa riktlinjer vad som menas med de olika begreppen.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling kan innefatta flera olika handlingar som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap och kan bland annat beskrivas som:

- Förtal eller nedsvärtning av en anställd/chef eller dess familj
- Medvetna förolämpningar
- Överkritiskt bemötande eller ett negativt förhållningssätt
- Förlöjligande, hån, social utstötning, mobbing
- Omotiverad frångående av/eller förändring av arbetsuppgifter
- Medvetet försvåra utförande av arbetet
- Medvetet kontrollera medarbetare/chef utan dess vetskap
- Överdriven kontroll
- Utfrysning eller undanhållande av information
- Kränkning via mejl, sms och sociala medier

Diskrimineringsgrunder och former av diskriminering

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. I diskrimineringslagen finns det sju grunder på vilka personer inte får bli diskriminerade för, samt sex former som diskriminering inte får på.

2021-06-09

Diskrimineringsgrunderna

- **Kön** att någon är kvinna eller man
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck** 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** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- **Religion eller annan trosuppfattning**
- **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
- **Sexuell läggning** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- **Ålder** uppnådd levnadslängd

Diskrimineringsformerna

- **Direkt diskriminering** någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation
- **Indirekt diskriminering** någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett sätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer på grund av diskrimineringsgrunderna. Detta gäller inte om det finns ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet
- **Bristande tillgänglighet** att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har genomförts för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Åtgärderna ska vara skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
 - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
 - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde,
 - samt andra omständigheter av betydelse.
- **Trakasserier** ett uppträdande som kränker någons värdighet (känna sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad) utifrån tillhörighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

2021-06-09

- **Sexuella trakasserier** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- **Instruktioner att diskriminera** att ge order eller instruktioner till en person i beroendeställning att diskriminera någon på de sätt som beskrivs i ovanstående former.

Repressalier

Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling så som handlingar eller uttalanden som medför skada eller obehag och försämrar hans villkor eller förhållande till arbetsplatsen. Repressalier får inte ske; om en person har påtalat eller anmält diskriminering, medverkat i en utredning kring diskriminering samt avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

Aktiva åtgärder – arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivare har en skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder för förebygga och främja en diskrimineringsfri arbetsmiljö. Detta görs kontinuerligt genom det systematiska arbetsmiljö arbetet. Som medarbetare är man en viktig del i arbetet med att ta avstånd från trakasserier och diskriminering. En arbetsgivare som får kännedom att trakasserier förekommer har, enligt diskrimineringslagen, en skyldighet att utreda omständigheterna till detta och vidta de åtgärder som krävs för att förhindra trakasserier i framtiden.

Medarbetarens ansvar

Om en medarbetare blir utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering eller repressalier ska hen säga ifrån och markera att beteendet inte är acceptabelt. Den som upplever sig diskriminerad eller kränkt anmäler detta till närmaste chef eller till chefs chef om det är den egna chefen som kränker/diskriminerar, eller om det av en annan anledning inte känns tryggt att gå till närmaste chef.

Chefens ansvar

Chefen ansvarar för att arbetsmiljön är fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Chefen ska agera för att skapa förutsättningar för ett gott arbetsklimat och vara ett föredöme för sina medarbetare.

En chef som får kännedom om att någon form av trakasserier eller kränkningar förekommer ska se till att detta upphör snarast. Orsaken ska utredas för att hitta en långsiktig lösning. Närmaste chef ska vidta åtgärder för att förhindra att beteendet och handlingarna fortgår.

Utredning

En grundförutsättning i dessa frågor om diskriminering och kränkning är att utredningen alltid utgår från den som blivit utsatt. Det är hens upplevelse som är styrande för utredningen.

När en chef får kännedom om att det förekommer trakasserier eller kränkningar ska chefen kalla till möten med berörda parter. Det krävs ingen anmälan om trakasserier för att chefen måste agera. Personen som upplever sig diskriminerad eller kränkt har rätt att ha med sig ett skyddsombud, eller annan person som hen känner sig trygg med, till mötet. Det är chefen som, med stöd av HR, ansvarar för utredningen som ska ske skyndsamt. Skara kommun har en rutin¹ till stöd för hur utredningen ska gå till.

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.

Diskrimineringslagen slår fast att arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier kan bli skyldig till att betala diskrimineringsersättning. Ersättningen ska betalas ut till den som har kränkts av överträdelsen.

¹ Se rutin mot kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier