



Riktlinjer för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier

Beslutsnivå- och datum	Kommunstyrelsen 2020-03-18
Diarienummer	2019KS/1368
Reviderat	-
Lagstadgat styrdokument	3 kap. 6 § Diskrimineringslagen (2018:567)
Ersätter styrdokument	
Uppföljning	Årsvi
Ansvar	Kommunstyrelsen

1 Målsättning och syfte

Syftet med riktlinjen är att tydliggöra Värmdö kommuns ställningstagande om att inte acceptera diskriminering, trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna¹, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier. De syftar även till att ge chefer och medarbetare kunskap inom området. Riktlinjen tydliggör även ansvarsfördelning och ger stöd till chefer och medarbetare när det gäller såväl det förebyggande arbete som åtgärdande arbetet. Chefer, medarbetare och fackliga företrädare ska samverka för att uppnå arbetsplatser fria från diskriminering och all form av beteende som kränker någons värdighet. Riktlinjerna ska även vara vägledande för arbetet gentemot kommunens medborgare.

Diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö² ligger till grund för denna riktlinje.

2 Värmdö kommuns ställningstagande

Värmdö kommun accepterar inte att det förekommer diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, repressalier eller någon annan handling som kränker någons värdighet på arbetsplatsen. Värmdö kommun accepterar heller inte repressalier gentemot den som har avvisat eller fogat sig i trakasserier, anmält diskriminering, medverkat i en utredning kring diskriminering eller påtalat att diskriminering pågår.

Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar är allvarliga hot mot individen, arbetsglädjen, hälsan och möjligheterna till utveckling i arbetet och påverkar kommunens verksamheter på ett negativt sätt.

¹ Se avsnitt 3.

² AFS 2015:4



Beslutsdatum: 2020-03-18	Diarienummer: 2019KS/1368
Dokumentnamn: Riktlinjer för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier	

Värmdö kommuns chefer, medarbetare och förtroendevalda ska tillämpa likabehandling oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck³, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Alla ska ha kompetens kring likabehandling och följa de policys och riktlinjer som antagits. Enligt Värmdö kommuns personalpolicy har alla medarbetare ett gemensamt ansvar för en god arbetsmiljö fri från diskriminering.

3 Begrepp och diskrimineringsgrunder

3.1 Vad innebär de olika diskrimineringsgrunderna?

Diskriminering är enligt diskrimineringslagen förbjudet om det beror på kön, könsidentitet eller könsuttryck², etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

3.1.1 Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

3.1.2 Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsidentitet eller könsuttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr. Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

3.1.3 Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

3.1.4 Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

³ Diskrimineringsombudsmannen, DO, använder ofta begreppen könsidentitet eller könsuttryck istället för könsöverskridande identitet eller uttryck då de anser att lagens begrepp "könsöverskridande" riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.



Beslutsdatum: 2020-03-18	Diarienummer: 2019KS/1368
Dokumentnamn: Riktlinjer för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier	

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

3.1.5 Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

3.1.6 Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

3.1.7 Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

3.2 Vad är diskriminering?

Diskriminering regleras i diskrimineringslagen och är ett brott mot principen om likabehandling som innebär att lika fall ska behandlas lika, oavsett någon av diskrimineringsgrunderna. Förbudet för arbetsgivare att diskriminera sina anställda inkluderar även arbetssökande, 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. Diskriminering kan ske direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering sker när en person missgynnas genom sämre behandling i en jämförbar situation, t.ex. när en person inte kallas till intervju p.g.a. utländsk härkomst eller kön.

Indirekt diskriminering sker genom att resultatet av en neutral handling missgynnar någon, t.ex. om man ställer upp krav på körkort för en tjänst där detta inte behövs, vilket kan utesluta personer med vissa funktionsnedsättningar från att söka tjänsten. Till skillnad från direkt diskriminering sker jämförelsen vid indirekt diskriminering inte mellan två individer utan mellan två grupper. Indirekt diskriminering föreligger däremot inte om det finns ett berättigat syfte med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

3.3 Vad är trakasserier?

Trakasserier regleras i diskrimineringslagen och innebär ett uppträdande som kränker en persons värdighet utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna.



Beslutsdatum: 2020-03-18	Diarienummer: 2019KS/1368
Dokumentnamn: Riktlinjer för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier	

3.4 Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier regleras i diskrimineringslagen och är beteenden av sexuell natur som kränker en annan människas värdighet och/eller personliga integritet genom verbalt, icke verbalt eller fysiskt agerande. Det är den som blir utsatt som avgör om uppträdandet/beteendet är ovälkommet eller inte.

3.5 Vad är kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling regleras i arbetsmiljölagen och innebär handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att personerna ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Ett annat begrepp som ofta används för att beskriva liknande beteenden är mobbing.

3.6 Vad innebär repressalier?

Repressalier regleras i diskrimineringslagen och är en typ av bestraffning eller hämndaktion som arbetsgivaren utövar mot en medarbetare på grund av att denne har avvisat trakasserier eller sexuella trakasserier, medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen, anmält diskriminering eller påtalat att en aktör bryter mot diskrimineringslagen.

4 Ansvar

4.1 Arbetsgivarens ansvar

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivarens ansvar för att utreda och åtgärda händelser som har samband med arbetet och involverar arbetsgivarens medarbetare. Om den som trakasserar inte är anställd hos arbetsgivaren, t.ex. brukare eller leverantör, omfattas händelsen inte av diskrimineringslagen utan av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Arbetsgivaren har även då ett ansvar för att säkra medarbetarens arbetsmiljö.

Om arbetsgivaren får kännedom om att en medarbetare blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling är arbetsgivaren skyldig att utreda situationen skyndsamt och vidta lämpliga åtgärder. Detta gäller oavsett hur arbetsgivaren fått kännedom om händelsen. Trakasserier och sexuella trakasserier är brott som kan polisanmälas. Utgångspunkten är att det är den som utsatts för brottet som polisanmäler. Arbetsgivaren kan anmäla om det finns ett faktaunderlag för brottet, men har ingen laglig skyldighet att anmäla. Oavsett om händelsen polisanmäls eller inte har arbetsgivaren ansvar att utreda och se till att det oönskade beteendet upphör samt för att förhindra att det sker igen.

Värmdö kommun bedriver ett målinriktat arbete kring ovanstående frågor. Det sker genom aktiva åtgärder inom likabehandling, det systematiska arbetsmiljöarbetet, vid medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, samverkan, samt vid olika utbildningstillfällen. Alla medarbetare ska vara informerade om Värmdö kommuns förhållningssätt. Chefer på alla nivåer är ansvariga för att informera, förebygga, utreda, åtgärda och följa upp.



Beslutsdatum: 2020-03-18	Diarienummer: 2019KS/1368
Dokumentnamn: Riktlinjer för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier	

4.2 Närmaste chefs ansvar

Den närmsta chef ansvarar för att arbetsmiljön är fri från trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, repressalier och andra handlingar som kränker någons värdighet. Arbetet ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

4.2.1 Förebyggande arbete

Chefens eget förhållningssätt till skämt, anspelningar och kommentarer som är kränkande är av avgörande betydelse. Det är därför viktigt att chefen klart tar avstånd från och aktivt arbetar mot alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier på arbetsplatsen. Det förebyggande arbetet sker också inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt genom att chefen ser till att Värmdö kommuns arbetsmiljö- och hälsopolicy samt personalpolicyn efterlevs. Chefens regelbundet gå igenom denna riktlinje tillsammans med dina medarbetare och se till att nyanställda får information om riktlinjen under sin introduktion.

4.2.2 Anmälan till arbetsgivaren

Anmälan anses vara gjord när chefen får kännedom om att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling har inträffat. Den mottagande chefen ska ta händelsen på allvar och utreda den, även om beteendet upphört. Målsättningen med utredningen är att det oönskade beteendet upphör. Chefens ansvarar för att den utsatta medarbetaren får information om hur ärendet hanteras. Överordnad chef ska få information om att anmälan inkommit. Den chef som utreder ärendet ansvarar för att hanteringen av ärendet sker med respekt för den utsatta medarbetaren, som även ska ges möjlighet till samtalsstöd och kontakt med facklig företrädare.

4.2.3 Utreda och dokumentera

Chefen ansvarar för att händelsen utreds skyndsamt genom att lyssna in samtliga parter och genom att kartlägga situationen, utan att ta ställning i frågan. Eventuellt kan en utomstående part tas in för att utreda händelsen. Det är den utsatta medarbetaren som avgör om beteendet upplevs som kränkande. Chefens ansvarar för att hela processen dokumenteras och att inblandade parter får löpande information under utredningstiden. Under vissa omständigheter kan det vara aktuellt att informera hela arbetsgruppen.

4.2.4 Åtgärda

Efter att chefen har kartlagt och gjort en bedömning av situationen ansvarar denne för att vidta lämpliga åtgärder i samråd med HR-enheten. Vissa fall kräver att utomstående part gör ytterligare utredning. Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ses som brott mot det enskilda anställningsavtalet, och kan leda till arbetsrättsliga åtgärder.

4.2.5 Följa upp

Chefen ansvarar även för att följa upp händelsen med samtliga inblandade parter för att säkerställa att beteendet upphört. Om beteendet inte upphört krävs ytterligare utredning och åtgärder.



Beslutsdatum: 2020-03-18	Diarienummer: 2019KS/1368
Dokumentnamn: Riktlinjer för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier	

4.3 Medarbetarens ansvar

Om du som medarbetare blir utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska du säga ifrån och markera att du inte accepterar beteendet.

I vårt medarbetaransvar ingår att påtala och motverka brister i vår gemensamma arbetsmiljö. Alla medarbetare i Värmdö kommun har ansvar för att uppmärksamma och påtala om de känner till eller misstänker att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling pågår.

4.3.1 Anmälan till arbetsgivaren

Om du utsätts för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska du i första hand anmäla det till din närmsta chef. Om det är chefen som utsätter dig för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska du anmäla till chefens chef. Du kan också kontakta kontorschefer, fackliga företrädare/skyddsombud eller HR-enheten. Förtroendevalda vänder sig till partigruppen eller kommunstyrelsens arbetsutskott.