

Tjänsteutlåtande

Personalenheten

Till Kommunstyrelsen

Datum 2019-04-09

Dnr KS 2019/0120

Riktlinjer för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i arbetslivet i Österåkers kommun

Sammanfattning

Österåkers kommun behöver en tydlig riktlinje som visar hur kommunen arbetar för att förhindra trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier på arbetet. Det ska vara tydligt för såväl arbetsgivare som arbetsgivarrepresentanter och anställda att nämnda beteenden inte tillåts.

Beslutsförslag

Kommunstyrelsen beslutar

Godkänna Riktlinjer för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i arbetslivet i Österåkers kommun.

Bakgrund

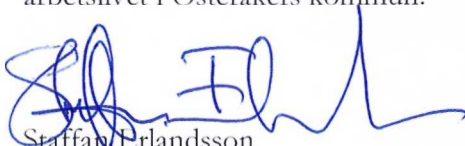
Enligt Diskrimineringslagen 3 kap. 6§ ska arbetsgivare ha riktlinjer och rutiner för sin verksamhet i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier som avses i 2 kap. 18§ Diskrimineringslagen. I dagsläget har Österåkers kommun enbart rutiner för hur vi som arbetsgivare ska agera om någonting händer, dock saknas det tydliga riktlinjer där det framgår att trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier inte tillåts på arbetsplatsen.

Förvaltningens slutsatser

Riktlinjen är av vikt för att uppfylla de lagkrav som ställs och samtidigt visa att Österåkers kommun inte tillåter någon form av trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier på arbetet.

Bilagor

Riktlinjer för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i arbetslivet i Österåkers kommun.



Staffan Erlandsson
Kommundirektör



Malin Hansson
HR-chef

Expedieras

- Kommunkansliet

Riktlinjer för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i arbetslivet.

Österåkers kommun ska vara en inkluderande arbetsplats med gott arbetsklimat. Arbetsklimatet ska präglas av ömsesidig respekt mellan alla som arbetar inom kommunen. Det är inte tillåtet att det förekommer någon form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier på arbetsplatsen.

Österåkers kommun arbetar därför aktivt mot dessa beteenden och accepterar inte att det förekommer i våra verksamheter.

Syfte

Syftet med denna riktlinje är att tydliggöra att det i Österåkers kommun inte är tillåtet med någon form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier, samt förklara begrepp och informera om ansvar, lagar och direktiv.

Omfattning

Riktlinjen omfattar samtliga verksamheter och medarbetare i Österåkers kommun, samt de som söker arbete, fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd arbetskraft i kommunen.

Definitioner

Diskriminering enligt diskrimineringslagen

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Skillnaden mellan diskriminering och kränkande särbehandling

Missgynnande och kränkande särbehandling som inte har samband med någon av diskrimineringsgrunderna omfattas inte av förbudet i diskrimineringslagen.

Bestämmelser om kränkande särbehandling finns däremot i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Sex typer av diskriminering

Diskrimineringslagen förbjuder sex former av diskriminering, de olika formerna definieras nedan.

1. Direkt diskriminering

När en person missgynnas genom att bli sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation. För att räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

2. Indirekt diskriminering

Med indirekt diskriminering menas att arbetsgivaren satt upp en regel, ett kriterium eller en rutin som kan ses vara neutral men kan komma att missgynna personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Till skillnad från direkt diskriminering sker indirekt diskriminering på gruppnivå och inte på individnivå.

3. Bristande tillgänglighet

Med bristande tillgänglighet menas att en arbetsgivare inte genomför skäligen tillgänglighetsåtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation som en person utan samma funktionsnedsättning.

4. Trakasserier

Denna form av diskriminering är när ett agerande kränker någons värdighet och har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan vara svårt att skilja på begreppen trakasserier och kränkande särbehandling men det finns vissa skillnader ur juridisk synvinkel. Kort sammanfattat, om handlingarna har något samband med diskrimineringsgrunderna faller det under begreppet trakasserier enligt diskrimineringslagen, övriga klandervärdiga handlingar kan falla under begreppet kränkande särbehandling enligt arbetsmiljölagstiftningen.

5. Sexuella trakasserier

Enligt diskrimineringslagen kan trakasserier även vara av sexuell natur och kallas då sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier kan vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger och anspelningar.

6. Instruktioner att diskriminera

Den sjätte formen av diskriminering är när någon ger order eller instruktioner åt en person i beroendeställning. Exempelvis att chef instruerar en anställd att diskriminera någon annan.

Repressalier

Repressalieförbudet innebär att arbetsgivaren inte får bestraffa den som avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier, anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen eller medverkat i en utredning enligt lagen.

Förebyggande åtgärder

Arbetsgivare ska arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen i form av aktiva åtgärder. Arbetsgivaren har även ett ansvar att förebygga och förhindra sexuella trakasserier, trakasserier och repressalier.

Skyldighet att agera

Det krävs inte någon formell anmälan från den som blivit utsatt för att arbetsgivaren ska anses ha fått kännedom om att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier förekommer. Skyldigheten att agera inträder så snart arbetsgivaren får kunskap om missförhållandet, t.ex. genom egna iakttagelser eller en medarbetares rapportering att någon blivit utsatt. Arbetsgivaren är också skyldig att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att något liknande sker i framtiden.

Ansvar

Alla medarbetare ska

- respektera och acceptera varandra och varandras olikheter
- informera närmaste chef vid misstanke om att en kollega utsätts för ett ovälkommet beteende
- aktivt medverka i genomförandet av åtgärder som beslutas för att lösa problem som uppstår

Utsatt medarbetare ska

- vända sig till närmsta chef, om det inte är lämpligt till överordnad chef eller facklig organisation för att berätta om sin upplevelse.
- vid behov ta hjälp av skyddsombudet på arbetsplatsen

Beskylld medarbetare ska

- vid kännedom om att dennes beteende upplevs som ovälkommet genast upphöra med beteendet

Chef ska

- vara ett föredöme och uppmuntra ett vänligt och respekterande klimat på arbetsplatsen
- gå igenom denna riktlinje samt *"Rutin för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i arbetslivet"* vid introduktion av nyanställda samt minst årligen informera samtliga medarbetare om kommunens inställning
- vara uppmärksam på tidiga signaler om missförhållanden
- ta tecken på diskriminering och trakasserier på stort allvar samt agera och hantera frågan skyndsamt
- informera HR om alla anmälningar och innan utredningar påbörjas

HR ska

- skapa rutiner för att arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering
- ansvara för att det finns riktlinjer och rutiner kring diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i arbetslivet.

Referenser

Diskrimineringslagen (2008:567)

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)