

Riktlinjer gällande avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Kommunstyrelsens beslut

1. Riktlinjer gällande diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier godkänns.
2. Kommunstyrelsens beslut 2018-05-08 § 63 gällande riktlinjer mot diskriminering, upphävs.

Ärendebeskrivning

Diskrimineringsombudsmannen, DO, genomförde år 2017-2018 en tillsyn riktad mot kommuner och landsting. Syftet var att säkerställa att kommuner och landsting har riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Tillsynen visade att 262 av 287 kommuner inte fullt ut levde upp till bestämmelserna i diskrimineringslagen, DL, 3 kap. 6 §.

Utifrån resultatet av granskningen genomförde DO en uppföljande tillsyn under 2017-2018 riktad mot kommuner. Smedjebackens kommun var en av de kommuner som omfattades av tillsynen. I tillsynsrapporten gör DO bedömningen att de handlingar som kommunen lämnat in inte uppfyller kraven på sådana riktlinjer och rutiner som avses i diskrimineringslagen 3 kap. 6 §.

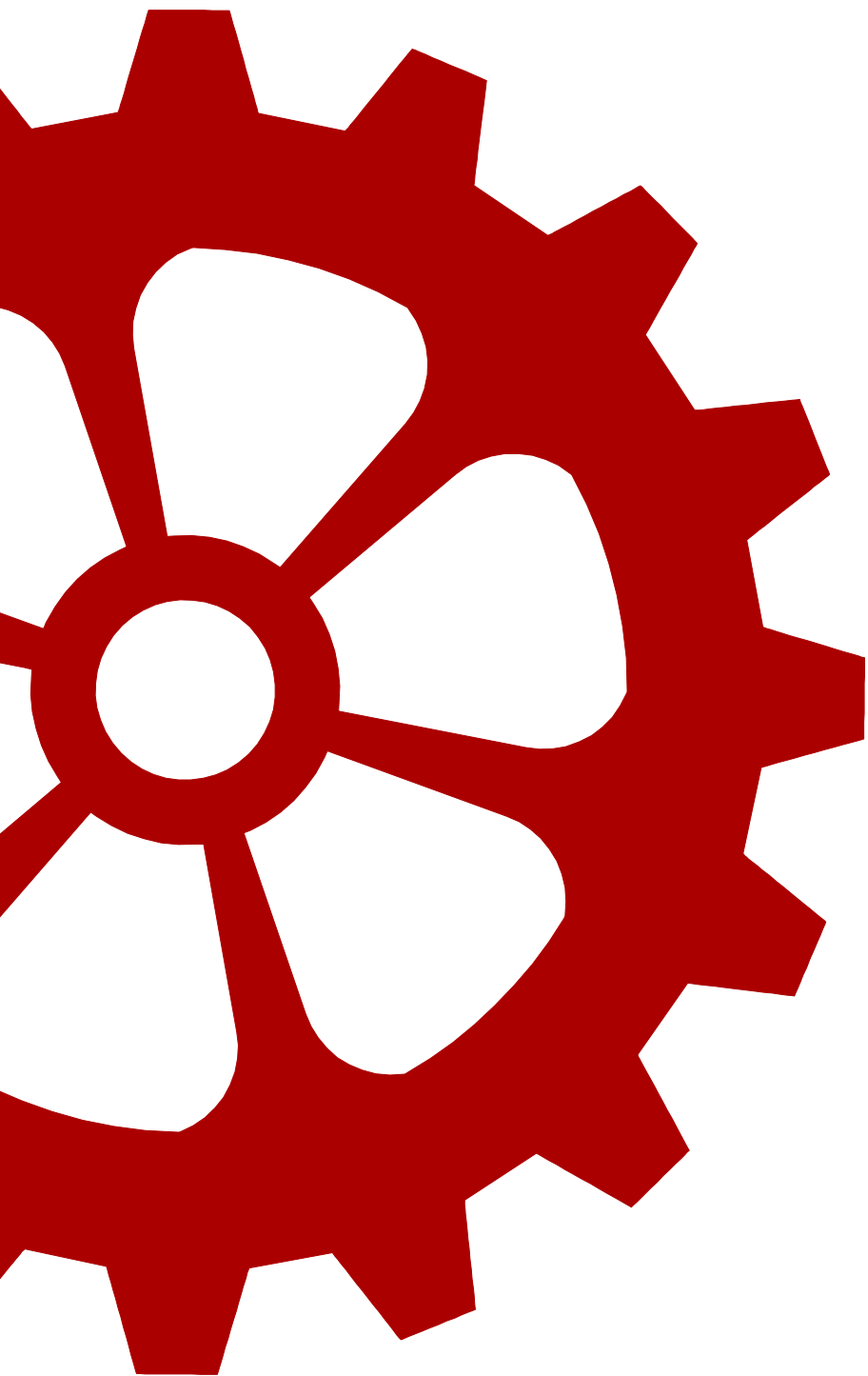
Fördjupad analys

Efter den första tillsynen 2017/2018 som DO genomförde ansåg DO det som anmärkningsvärt att kommuner i rollen som arbetsgivare inte följer diskrimineringslagen i större utsträckning. DO ville få mer kunskap om hur kommunerna hanterar bestämmelserna i lagen och vilka skäl som ligger bakom att lagen inte följs och beslutade sig därmed att genomföra en fördjupad analys av underlagen som kommunerna skickade in till DO i samband med tillsynen 2017-2018. I DO:s rapport 2020:1, Vilja, förstå och kunna, som publicerades den 20 maj 2020 framgår en samlad bild av kommunernas brister. En kort sammanfattning av analysen visar att:

- Kommunerna har kunskapsluckor om diskrimineringslagen, DL, särskilt vad gäller reglerna som rör att förhindra repressalier.
- Kommunerna är osäkra på begrepp som används i DL.
- Kommunerna sammanblandar DL och arbetsmiljölagen, AML.

Av DO:s tillsynsrapport för Smedjebackens kommun framgår liknande brister som sammanfattas ovan varför en revidering av tidigare beslutade riktlinjer har genomförts. Till de reviderade riktlinjerna finns även framtagen rutin för hantering av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling.

Kommunstyrelsens tidigare beslut från 2018-05-08 § 63 gällande riktlinjer mot diskriminering, upphävs i samband med antagande av de nya riktlinjerna.



Riktlinjer för arbetet med att förhindra
diskriminering, trakasserier, sexuella
trakasserier och repressalier

SMEDJEBÄCKEN
smedjebacken.se

Antagen i Ks den 2020-12-01 § 196

Innehåll

Inledning	1
Syfte	1
Mål	1
Rutin	1
Definitioner	1
Aktiva åtgärder	3
Arbetsgivarens möjlighet att göra undantag	4
Ansvar	4
Lagregler	5

Riktlinjer för arbetet med att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Inledning

Smedjebackens kommun ska vara en kommun för alla. En kommun där människors lika värde genomsyrar samtliga arbetsplatser och där varje medarbetare och förtroendevald bemöts med respekt. Smedjebackens kommuns värdegrund, med ledorden välkomnande, engagemang, trygghet och framtidstro, ska efterlevas av samtliga arbetsplatser och ligger till grund för all verksamhet inom kommunen. Genom att arbeta aktivt och förebyggande med det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagen samt med de aktiva åtgärderna i diskrimineringslagen kan vi förhindra att någon av våra medarbetare upplever sig diskriminerad, trakasserad eller utsatt för repressalier eller kränkande särbehandling. Dessa riktlinjer omfattar alla medarbetare, inhyrd eller inlånad arbetskraft, arbetssökande, praktikanter och förtroendevalda politiker. Riktlinjerna ska även vara vägledande för arbetet gentemot kommunens invånare.

Syfte

Syfte med riktlinjerna är att:

- skapa ett arbetsklimat där kommunens arbetsplatser genomsyras av respekt för varandra och där individens olikheter tas tillvara.
- förebygga och förhindra att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier förekommer.
- förebygga och förhindra att kränkande särbehandling förekommer.
- tydliggöra ansvarsfördelning

Mål

Våra arbetsplatser ska vara helt fria från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller att någon arbetstagare utsätts för repressalier.

Rutin

Till dessa riktlinjer finns en framtagen rutin som ska ge praktisk vägledning till såväl chef som medarbetare i de fall där diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat på arbetsplatsen. Rutinen innefattar även kränkande särbehandling.

Definitioner

Med diskriminering menas att en eller flera individer missgynnas eller kränks utifrån de *sju diskrimineringsgrunderna* som enligt diskrimineringslagstiftningen är:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Diskriminerande handlingar

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är andra former av diskriminering. Exempel på diskriminerande handlingar är:

- **Direkt diskriminering**
En person som missgynnas genom att bli behandlad sämre än någon annan i jämförbar situation. Missgynnandet ska även ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering**
Ett missgynnande genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt men som i praktiken missgynnar någon med grund i någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Bristande tillgänglighet**
Person med funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning.
- **Trakasserier**
Uppträdande som kränker värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan bestå av förlöjligande och nedvärderande generaliseringar, osynliggörande eller undanhållande av information och ska ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Sexuella trakasserier**
Uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet. Det kan handla om sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord, nedsättande skämt om kön, ovälkomna sexuella kommentarer, ovälkommen beröring eller ovälkomna förslag eller krav på sexuellt tillmötesgående.
- **Instruktioner att diskriminera**
Att ge order eller instruktioner att diskriminera till någon som står i lydads- eller beroendeförhållande.

Repressalier

Repressalier innebär att en arbetstagare drabbas av någon form av bestraffning. En arbetsgivare, eller den person hos arbetsgivaren som har getts en ledande ställning, får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

- Anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
- Medverkat i en utredning enligt lagen eller
- Avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren gör förfrågan om eller söker arbete eller
- söker eller fullgör praktik eller
- står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Repressalier kan ta sig många skilda uttryck. Det kan röra sig om handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilda. Det kan också vara handlingar som för den enskilde innebär försämrade villkor eller förhållanden på arbetsplatsen, orimlig arbetsbelastning, bli fråntagen arbetsuppgifter eller få arbetsuppgifter som understiger arbetstagarens kompetensnivå.

Kränkande särbehandling

Missgynnande och kränkande särbehandling som inte har samband med någon av diskrimineringsgrunderna omfattas inte av förbudet i diskrimineringslagen, utan regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS:2015:4). Enligt föreskriften definieras kränkande särbehandling som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att någon ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Kränkande särbehandling är ett vidare begrepp än diskriminering. Ett oförskämt bemötande från en kollega kan vara kränkande särbehandling samtidigt som det inte är diskriminerande.

Aktiva åtgärder

Att motverka diskriminering och skapa förutsättningar för lika rättigheter och möjligheter är en uppgift som berör alla. Här beskrivs vilket ansvar arbetsgivaren har när det gäller att arbeta med aktiva åtgärder.

Aktiva åtgärder regleras i diskrimineringslagen och innebär för arbetsgivaren en skyldighet att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och jobba för allas lika rättigheter och möjligheter. Arbetet ska vara en ständigt pågående process som genomförs i fyra steg (analysera, åtgärda, följ upp och utvärdera) inom fem områden:

- Arbetsförhållanden
- Löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Föräldraskap och arbete

Samtliga sju diskrimineringsgrunder ska inkluderas i arbetet mot diskriminering. Som stöd i arbetet med de aktiva åtgärderna finns på diskrimineringsombudsmannens hemsida en checklista för arbetsgivare:

<https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-checklista-fyrasteg-aktiva-atgarder.pdf>



Arbetet med de aktiva åtgärderna ska genomföras och dokumenteras på varje arbetsplats. Arbetet följs upp tillsammans med det förebyggande arbetet mot kränkande särbehandling i samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivarens möjlighet att göra undantag

Enligt diskrimineringslagen kan det i särskilda fall vara tillåtet med positiv särbehandling med hänsyn till kön eller ålder. Positiv särbehandling är endast tillåten för främjandet av jämställdheten och handlar ytterst om specifika omständigheter. Positiv särbehandling ska alltid ske i samråd med personalavdelningen.

Ansvar

Medarbetaren

Alla medarbetare har en skyldighet att bidra till en bra arbetsmiljö. Det innebär, bland annat, att medverka i arbetet med att skapa en arbetsplatskultur som kännetecknas av ett öppet och respektfullt klimat, att känna till diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagstiftningen och vilka handlingar som kan anses diskriminerande samt att delta aktivt i arbetet med de aktiva åtgärderna mot diskriminering. Medarbetare har också en viktig uppgift att upptäcka och eliminera eventuella risker i arbetet och att förebygga ohälsa.

Arbetsgivaren (Chefen)

Det är arbetsgivaren som har det formella ansvaret för att våra arbetsplatser är fria från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller att det förekommer kränkande särbehandling. Varje chef har ansvaret för att medarbetarna inom dennes område känner till kommunens riktlinjer för arbetet samt tillhörande rutin för att hantera diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling. Genom att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, arbeta med de aktiva åtgärderna, dokumentera arbetet, följa upp och åtgärda eventuella brister fullgör chefen sitt ansvar. Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagarna och de fackliga organisationerna.

Förvaltningschef

Förvaltningschef har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön inom sin förvaltning och ska se till att organisera och planera arbetet så att verksamheterna kan arbeta förebyggande med diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling. Förvaltningschef har ansvaret för att följa upp och vidta åtgärder vid brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i arbetet med de aktiva åtgärderna. Uppföljning sker årligen i respektive förvaltnings samverkansgrupp.

Personalavdelningen

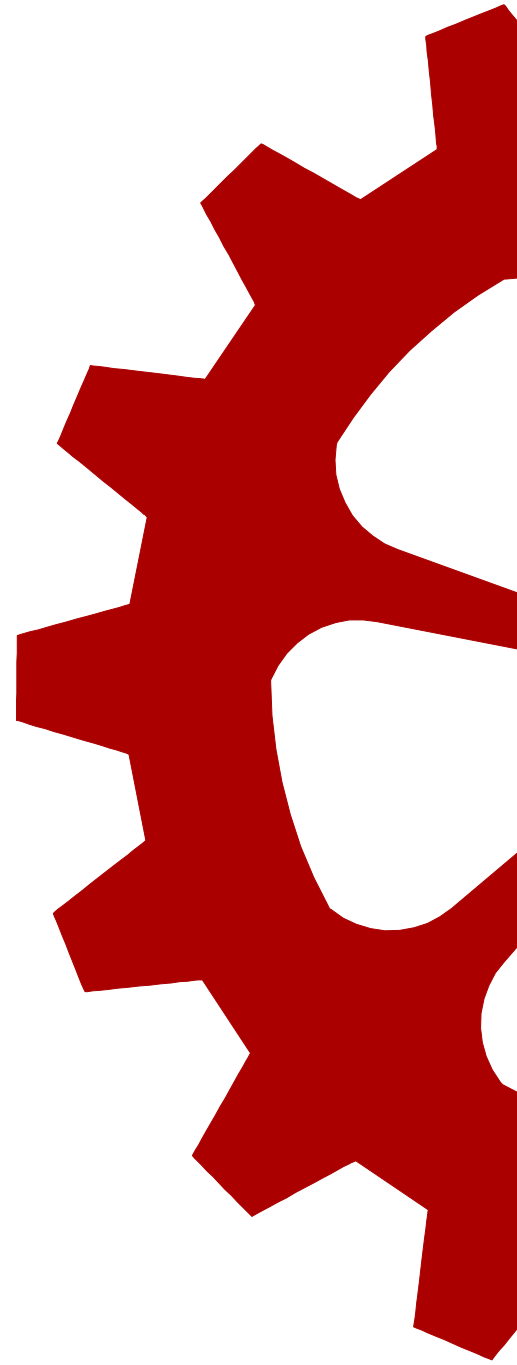
Personalavdelningen ansvarar för att dessa riktlinjer och tillhörande rutin är uppdaterade och korrekta. Personalavdelningen utgör ett stöd för chefen i dennes ansvar att arbeta förebyggande och genomföra de aktiva åtgärderna. Vidare kan personalavdelningen ge stöd och vägledning till såväl chef som medarbetare i de fall där diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling påstås ha inträffat på arbetsplatsen samt bistå i utredning. Om ärendet bedöms som allvarligt kan företagshälsovård eller annan extern part kopplas in i utredningsarbetet.

Personalavdelningen ansvarar för genomförandet av kommunövergripande medarbetarundersökning där frågor utifrån såväl arbetsmiljö- som diskrimineringslagstiftningen ingår. Personalavdelningen ansvarar också för att genomföra och dokumentera den årliga lönekartläggningen där syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Inom ramen för lönekartläggningen handlar det endast om att kartlägga och analysera lönebestämmelser och praxis utifrån könssynpunkt. Analys gällande löner och andra anställningsvillkor ingår även i de aktiva åtgärderna där alltså chefen har ansvaret.

Lagregler

Följande lagar reglerar frågor kring diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling.

- EG-rätt (likabehandlingsdirektiv)
- Diskrimineringslagen
- Arbetsmiljölagen (3kap § 2) och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA 2015:4)
- Brottsbalken (ofredande, våldtäkt, sexuellt tvång, sexuellt utnyttjande och sexuellt ofredande, (kap 4 och 6)
- Lagen om anställningsskydd
- Lagen om offentlig anställning



Smedjebackens kommun • 777 81 • Smedjebacken • E-post kommun@smedjebacken.se

Telefon: 0240-66 00 00 • Telefax: 0240-742 41 • Bankgiro:820-9538 • Org.nr:SE2120002205 • Säte
Smedjebacken