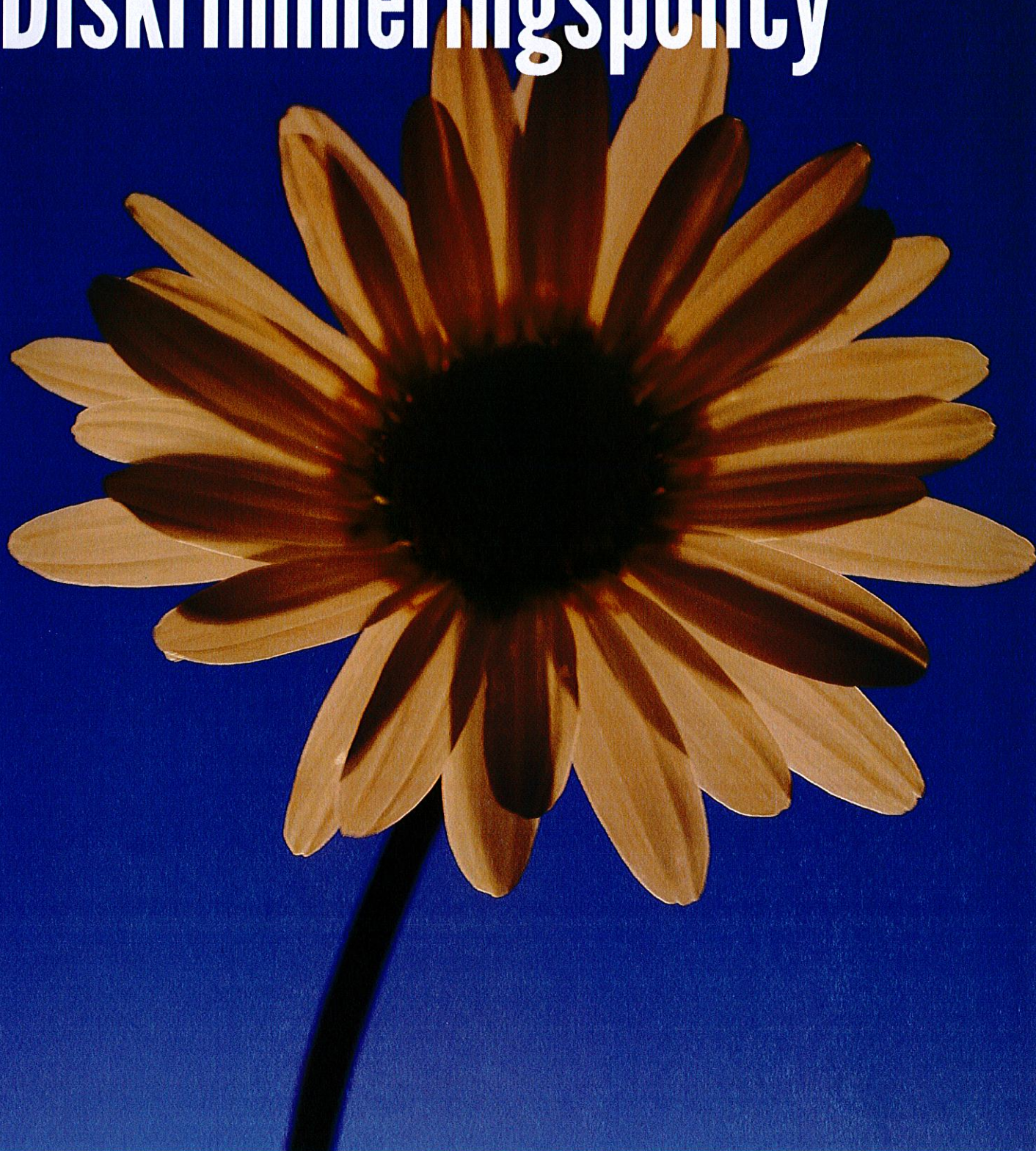


Diskrimineringspolicy



Policydokument för den kommunala organisationen i Bergs kommun
Antagen av kommunfullmäktige 2011-03-08
Dnr 2011/74



Bergs kommun
Bierjen tjielte





Kf § 27

Dnr 2011/74

DiskrimineringspolicyKommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktige fastställer diskrimineringspolicy för hela organisationen inklusive de kommunala bolagen. Policy och handlingsplan för sexuella trakasserier från 2004 upphör härmed att gälla.

Bakgrund

Från och med den 1 januari 2009 gäller en ny och sammanhållen diskrimineringslag. Den här lagen ersätter jämställdhetslagen och de så kallade diskrimineringslagarna från 1999, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder och sexuell läggning.

Diskrimineringsgrunderna i den nya lagen är följande, kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Kravet på årliga planer och årliga lönekartläggningar ändras till vart tredje år.

Diskrimineringslagen påverkar kommunen inom ett antal olika områden, exempelvis som arbetsgivare, utbildare och i socialtjänsten. Det är därför viktigt att diskrimineringslagen finns med i beaktande inom kommunens alla områden.

I och med att en diskrimineringspolicy upprättas och fastställs föreslås policy och handlingsplan för sexuella trakasserier från 2004 att upphöra. Frågor rörande sexuella trakasserier och trakasserier i övrigt omfattas av den nya lagstiftningen. Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet enligt definitionen i diskrimineringslagen.

Policydokumentet innehåller förutom en policyförklaring, information om lagen, definitioner, handlingsplan för agerande och allmänna råd.

Förslag till diskrimineringspolicy har varit föremål för samverkan enligt medbestämmandelagen i central samrådsgrupp.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens protokoll § 39/2011.

Kopia till: Anne Lundstedt, Marie Frantz, Avdelningschefer

B EW KP

Diskrimineringspolicy

Bakgrund

Från och med den 1 januari 2009 gäller en ny och sammanhållen Diskrimineringslag. Den här lagen ersätter Jämställdhetslagen och de så kallade diskrimineringslagarna från 1999, etnisk tillhörighet, religion funktionshinder och sexuell läggning.

Diskrimineringsgrunderna i den nya lagen är följande, kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Kravet på årliga planer och årliga lönekartläggningar ändras till vart tredje år.

Diskrimineringslagen påverkar kommunen inom ett antal olika områden, exempelvis som arbetsgivare, utbildare och i socialtjänsten. Det är därför viktigt att diskrimineringslagen finns med i beaktande inom kommunens alla områden.

I och med att en Diskrimineringspolicy upprättas och fastställs upphör policy och handlingsplan för sexuella trakasserier från 2004.

Policy

Alla människor har lika värde och rättigheter. I Bergs kommun ska alla medarbetare behandlas med respekt.

Trakasserier tolereras inte i något fall.

Det innebär att åtgärder kommer att vidtas gentemot den som trakasserar.

Den här policyn gäller hela organisationen inklusive de kommunala bolagen. Policyn gäller alla anställda men ska vara känd även av förtroendevalda och personer med uppdrag av Bergs kommun.

Grundsyn

Alla medarbetare ska känna sig trygga på arbetet och inte riskera att utsättas för trakasserier eller sexuella trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller religion eller annan trosuppfattning. Bergs kommun som arbetsgivare och dess medarbetare ska tillsammans samverka för att diskriminering och trakasserier inte ska förekomma inom organisationen.

Policyn gäller även vid rekrytering och ska underlätta mångfald vid rekrytering.

Vad är diskriminering? Du blir sämre behandlad på grund av:

- Ditt kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder
- Religion

Vad säger lagen?

"Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder." (1 kap. 1 §)

Det finns enligt Diskrimineringslagen fyra former av diskriminering, direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier utöver de fyra även instruktioner att diskriminera. De olika formerna förklaras nedan:

Direkt diskriminering: någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering: någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer (som faller under någon av diskrimineringsgrunderna) såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier: "ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet" (1 kap. 4 §).

Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i ovan nämnda punkter och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Undantag från diskrimineringsförbud

Positiv särbehandling gäller endast vid diskrimineringsgrunden kön och är en möjlighet och inte en skyldighet. Undantaget finns för att främja jämställdheten och får inte användas då det gäller löne- eller andra anställningsvillkor. Det gäller om båda sökande har samma meriter osv. Den positiva särbehandlingens åtgärder ska vara tillfälliga.

Positiv särbehandling är det ena undantaget från diskrimineringsförbudet det andra är verkliga och avgörande yrkeskrav. Ett exempel kan vara att endast anställa kvinnor vid kvinnojouren eller liknande. I det här undantaget gäller att vara mycket restriktiv och det gäller "endast de yrkeskvalifikationer som är absolut nödvändiga för att utöva yrkesverksamheten".

Undantag gällande åldersdiskriminering (två stycken). De två är enligt 2 kapitlet 2 § 3 tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal. Enligt 2 kapitlet 2 § 4 särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

När gäller lagen?

Förbud mot diskriminering gäller under hela anställningsförfarandet och sedan under hela anställningen. Även om ingen anställning görs (tjänsten inte tillsätts) kan ett diskrimineringsförfarande under den process som varit ändå åberopas. Lagen gäller inte bara på arbetsplatsen utan på alla ställen (ex. julfest, tjänsteresa) och händelser som har samband med arbetsplatsen.

Exempel

Trakasserier innebär någon form av uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med de tidigare nämnda diskrimineringsgrunderna. Nedan ges några exempel på vad som är trakasserier:

- Nedsättande tillmälen
- Racistiska texter, bilder, märken och klotter eller att någon visslar, stirrar eller gör kränkande gester
- Någon svärtas ner eller förlöjligas
- Förnedrande uppförande, till exempel "taskiga" kommentarer om hur någon ser ut eller hur denne betar sig.
- Vid diskriminering handlar det att någon ska direkt eller indirekt ha blivit missgynnad med hänvisande till de sju diskrimineringsgrunderna. Nedan ges ett par exempel på missgynnande:
 - Inte bli befördrad
 - Få sämre löneutveckling än andra medarbetare
 - Mobbas eller trakasseras av arbetsgivaren
 - Omplaceras till sämre arbete

Förebyggande arbete

Trakasserier och diskriminering är oacceptabla och förbjuden genom lag vilket är viktigt att alla anställda får information om och att lagens innehåll är känt av alla anställda. Nyanställd personal ska i samband med introduktion informeras av sin närmaste arbetsledare om gällande policy och handlingsprogram rörande trakasserier och diskriminering.

Arbetsledare ska se till att samtliga underställd personal har kännedom om kommunens policy och handlingsprogram rörande trakasserier och diskriminering.

Regelbundna arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal ska genomföras. Dessa forum ger arbetsledningen möjlighet att uppmärksamma eventuell förekomst av trakasserier och diskriminering.

Arbetsplatsens ordningsregler ska vara formulerade på sådant sätt att de tar hänsyn till diskrimineringslagen.

Handlingsplan trakasserier

Som arbetsgivaren är man alltid skyldig att vidta åtgärder mot trakasserier. Det ska ske omgående och oavsett om den utsatte vill att åtgärder ska vidtas i fallet. Den utsatte måste dock ha bekräftat de påstådda trakasserierna.

Den som blir utsatt

Det är den utsatta personen som avgör om den anser sig vara diskriminerad eller utsatt för trakasserier utifrån de diskrimineringsgrunder som finns i lagen. Den som blir utsatt ska tala om för den som trakasseras, muntligt eller skriftligt eller med hjälp av någon annan, att beteendet vållar obehag och måste få ett slut. En enda händelse är oacceptabel.

Anmälan/klagomål om sexuella trakasserier ska i första hand lämnas till närmaste arbetsledare/chef. Om detta inte är möjligt kan anmälan göras till överordnad chef eller till företagshälsovården, Bergshälsan, tel. 0687- 555 80.

Den som blir utsatt kan även vända sig till sin fackliga företrädare, t ex arbetsplatsombud för råd och stöd.

Den som utsatts för trakasserier skall få det stöd och hjälpinsatser denne behöver.

Vid motstridiga uppgifter gällande eventuell diskriminering eller trakasseri kan arbetsledaren/chefen själv eller genom att ta in en tredje part som båda parter accepterar, medla mellan parterna och tillsammans försöka komma fram till en lösning. Arbetsledaren/chefen skall dock följa utvecklingen även efter att tredje part kommit in i bilden.

Mottagare av anmälan/klagomål

Klagomål och anmälningar om trakasserier och/eller diskriminering ska behandlas seriöst, snabbt och konfidentiellt.

Åtgärder

Påföljd för den som trakasserat eller diskriminerat beror på olika faktorer men till stor del på trakasseriernas eller diskrimineringens natur. I första hand ska den som trakasserar eller diskriminerar ges en tillsägelse eller vid grova överträdelser varning. Trakasserierna måste omedelbart upphöra. Vid allvarliga fall och då trakasserierna inte upphör kan omplacering eller skiljande från anställning komma ifråga. I det senaste exemplet tas kontakt med personalavdelningen för konsultation.

Den som framför anmälan/klagomål får inte trakasseras för det.

Arbetstagaren får inte utsättas för repressalier då arbetstagaren har anmält eller påpekat att arbetsgivaren inte har handlat i förenlighet med lagen. Inte heller då denne medverkat i en enligt lagen grundad utredning eller då arbetstagaren nekar eller fogar sig i arbetsgivarens trakasserier. Exempel på repressalier kan vara bestraffning eller hämndaktion i någon form.

Allmänna råd

Du som får ett förtroende av någon som anser sig vara trakasserad och/eller diskriminerad kan ha hjälp av följande punkter vid samtalet:

- Det är den som är utsatt som själv avgör om handlingen är ovälkommen och oönskad!
- Den trakasserade har inte själv orsakat trakasserierna.
- Har den som trakasserar blivit tillsagd att sluta med sitt trakasserande beteende?
- Låt inte situationen bli så allvarlig att den äventyrar den trakasserades psykiska eller fysiska ohälsa, eller kränker arbetstagarens integritet i arbetet eller anställning.
- Om du själv inte har befogenheter att handlägga denna fråga skall du tala om vart den som känner sig trakasserad kan vända sig för att få hjälp.
- Uppmana och stöd den trakasserade att göra anmälan.