

*Antaget av Kommunstyrelsen 2018-01-17, § 10.*

*Gäller från: 2018-02-01*

*Ansvarig: Personalchefen*

*Revideras vid behov*

*Ersätter av kommunfullmäktige fastställd jämställdhetsplan, 2013-10-31, § 79*

## **Riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra diskriminering**

### **Definitioner**

#### **Diskriminering**

Diskriminering är när någon missgynnas eller kränks på grund av sitt kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det innebär att det endast är på dessa sju grunder som diskriminering kan ske. Det som inte täcks av diskrimineringsgrunderna kan istället vara kränkande särbehandling.

#### **Kränkande särbehandling**

Handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett sätt som upplevs kränkande och som kan leda till ohälsa eller utfrysning.

#### **Trakasserier**

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. Trakasserier är ett beteende som är oönskat.

#### **Utgångspunkter**

Markaryds kommun ska arbeta målinriktat och verka för att aktiva åtgärder vidtas för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Markaryds kommun som arbetsgivare tar avstånd från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och dessa handlingar accepteras inte på våra arbetsplatser.

Samtliga anställda i Markaryds kommun har ett ansvar för att främja ett öppet klimat där respekt, acceptans och värdighet är norm.

Arbetet ska planeras och organiseras på ett sätt som gör att risker för kränkande särbehandling och diskriminering minimeras. Detta är en arbetsmiljöfråga och ska behandlas som en sådan.

I verksamheten ska det finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler. Om tecken på diskriminering eller kränkande särbehandling visar sig ska åtgärder snarast vidtas och följas upp.

Ett särskilt ansvar vilar på ledningsfunktionen att utveckla arbetsmiljön så att risken för diskriminering och kränkande särbehandling minimeras, samt att i ett tidigt skede agera om det ändå gör det.

### **Förebyggande insatser**

Alla som är verksamma inom Markaryds kommun ska regelbundet informeras om kommunens arbetsmiljöpolicy samt handlingsplan mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Detta görs av närmaste arbetsledare, till exempel på arbetsplatsträffar eller liknande. Regelbunden uppföljning sker genom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det bästa sättet att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling är att ha en levande diskussion på arbetsplatsen om vad som uppfattas som välkomnande, trevligt och respektfullt bemötande jämfört med otrevligt, obehagligt och kränkande. Detta förutsätter att vi har ett öppet och tillåtande samtalsklimat.

### **Anmälan och utredning av diskriminering och kränkande särbehandling**

Huvudregeln ska vara en skyndsam och konfidentiell handläggning. Anmälan ska i första hand göras till närmaste chef. Alla former av, eller tendenser till, diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier ska skyndsamt rapporteras till närmaste chef/arbetsledare. Den chef eller arbetsgivarrepresentant som får informationen till sig, ansvarar för att en anmälan görs i KIA, processverktyget för anmälan av olycksfall och tillbud.

Om chefen är den som kränker eller trakasserar vänder sig medarbetaren till överordnad chef eller till personalavdelningen. Skyddsombud eller fackligt ombud kan visserligen stödja och hjälpa medarbetaren, men de kan inte ta emot anmälan. Det är arbetsgivarens roll och skyldighet.

Om den som har utsatts för kränkning upplever att inga, eller otillräckliga, åtgärder har vidtagits eller upplever att kränkningen inte upphör har medarbetaren möjlighet att göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (vid sexuella trakasserier och diskriminering enligt Diskrimineringslagen).

Ansvarig chef eller den som mottagit anmälan, ansvarar för att utan dröjsmål påbörja en utredning av vad som skett. Personalavdelningen ska underrättas för att biträda i utredningen. I vissa fall kan det finnas behov av akut krishanteringsstöd eller konsultativ hjälp via företagshälsovården. Av utredningen ska framgå vad som har hänt, det vill säga den drabbades och andra inblandades uppgifter kring den upplevda kränkningen och händelseförloppet. Under utredningen ska enskilda samtal med samtliga inblandade parter hållas. Fokus i samtalen ska vara hur medarbetaren uppfattar kränkningen, inte motivet bakom. Det som framkommer vid utredningen ska dokumenteras, och den/de som är ansvarig för utredningen ska göra en bedömning av om behov finns av fortsatta insatser. Arbetsgivaren skall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra eventuella fortsatta trakasserier. Utredningen kan även komma fram till att det är nödvändigt med sanktioner. Sanktionen kan vara allt från att arbeta med handlingsplan för att minimera risken för upprepat beteende till polisanmälan. Innan ytterligare insatser planeras ska personalavdelningen kontaktas för konsultation.

Chefen eller motsvarande som ansvarar för utredningen ska återkoppla till berörda parter vad som har framkommit under utredningen och vilka åtgärder som har vidtagits.

## **Repressalier**

Rutinerna som finns beskrivna ska tillämpas även vid repressalier. Arbetsgivaren får inte utsätta en arbetstagare, praktikant eller arbetssökande för repressalier på grund av att denne:

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med diskrimineringslagen
- medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen, eller
- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier

Med anmält menas att arbetstagare, praktikant eller arbetssökande har använt sig av sin rätt att få en fråga om diskriminering prövad eller underrättat sin fackliga organisation. Repressalier kan vara till exempel att ett anställningsavtal inte förlängs, lågt lönepåslag, för mycket eller för lite att göra.

## **Aktiva åtgärder i förebyggande syfte**

Diskrimineringslagens tredje kapitel innehåller de bestämmelser om aktiva åtgärder arbetsgivaren ska iaktta i syfte att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

I Markaryds kommun verkställs dessa åtgärder genom att medarbetare i arbetsledande ställning samt personalavdelningen årligen kartlägger och analyserar nuläget på arbetsplatsen och i organisationen enligt gällande rutin för aktiva åtgärder.

En arbetstagare kan inte med stöd av bestämmelserna om aktiva åtgärder vidta rättsliga åtgärder och kräva skadestånd eller annan ersättning av en arbetsgivare. I stället är det Diskrimineringsombudsmannen eller en central arbetstagarorganisation som får hemställa hos Nämnden mot diskriminering om ett föreläggande, vid hot om vite, om att aktiva åtgärder fullgörs.

Arbetsgivare kan inte avtala bort sin skyldighet att vidta de aktiva åtgärderna genom kollektivavtal.