

Datum
2017-12-12
Upprättad av
HR
Version
1.0

Diarienummer
Å 2017-1824
Godkänd av
Moa Hjertson



Kränkande särbehandling och diskriminering.

Denna promemoria innehåller information om vad som gäller i situationer där det förekommer kränkande särbehandling och diskriminering. Den riktar sig till samtliga medarbetare på Tillväxtverket. Promemorian utgör, tillsammans med arbetsmiljöpolicyn, Tillväxtverkets riktlinjer och rutiner enligt 3 kap. 6 § diskrimineringslagen (2008:567).

Definitioner

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot en enskild medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till att denne ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. I dagligt tal brukar företeelserna kallas för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier. När missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av grunderna nedan handlar det om diskriminering.

Man bör skilja på en konflikt och en kränkning. En konflikt kan beskrivas som en meningsskiljaktighet mellan två personer och bör ses som en normal företeelse så länge som det inte syftar till att skada eller medvetet kränka en person.

Sexuella trakasserier

Med sexuella trakasserier avses ofredande av sexuell natur, sexuella anspelningar och liknande som är ovälkomna och utsätter medarbetare för obehag. Det kan vara insinueranta anmärkningar och förslag, pornografiska bilder, önskad fysisk kontakt, direkta fysiska angrepp, blickar eller kommentarer. Det kan också handla om ett beteende som svärta ner, förlöjligar eller skrämmer en medarbetare på grund av hennes eller hans kön.

Det är den som blivit utsatt som avgör om beteendet eller handlingarna är oönskade eller kränkande. Frågan om någon utsatts för trakasserier avgörs utifrån den trakasserades synvinkel.

Trakasserier på grund av sexuell läggning

Exempel på trakasserier p.g.a. sexuell läggning kan vara stötande kommentarer, utfrysning och förlöjliganden som syftar på en personens sexuella läggning.

Trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck

Med trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck avses ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med personens könstillhörighet. Det kan röra sig om nedsättande kommentarer gällande utseende, klädsel och privatliv eller nedsättande kommentarer med anknytning till kvinnor respektive män som grupp.

Med könsidentitet och könsuttryck avses i lagen 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 än det som registrerats för henne/honom vid födelsen. Begreppen 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 personer som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och köns uttryck.

Trakasserier på grund av etnicitet, religion eller annan trosuppfattning

Trakasserier på grund av etnicitet, religion eller annan trosuppfattning kan röra sig om nedsättande tilltal som syftar på personens ursprung, religion eller trosuppfattning, meddelanden, bilder eller e-post med kränkande innehåll. Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter. 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.

Trakasserier på grund av funktionsnedsättning

Med trakasserier på grund av funktionsnedsättning avses sådant uppträdande som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med funktionsnedsättning. Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga, som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Funktionshinder beskriver den begränsning en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Ett funktionshinder uppstår därmed i mötet mellan människa och miljö. Det kan handla om allt från höga trösklar till attityder. Det är alltså miljön och omgivningen som är funktionshindrande.

Trakasserier på grund av ålder

Med trakasserier på grund av ålder avses sådant uppträdande som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med ålder. Lagen definierar ålder som uppnådd levnadslängd. Med detta avser lagen en persons fysiska levnadsålder räknat från hennes/hans födelse. Alla omfattas av skyddet eftersom alla har en ålder.

Innebörden av gällande regler

Arbetsgivarens ansvar

Tillväxtverket har som arbetsgivare en skyldighet enligt lag att utreda omständigheter kring kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering och att vidta åtgärder så att de upphör¹.

Chefen sätter normen och har ett ansvar för att arbeta förebyggande genom att ha löpande dialoger med alla medarbetare och uppmärksamma hur medarbetarna betar sig mot varandra och vilken jargong som råder på arbetsplatsen. Chefen har också ett ansvar att markera om det förekommer oacceptabelt beteende, samt att inta en stödjande attityd gentemot medarbetare som känner sig kränkta och ge fullständig information om Tillväxtverkets policy och agera enligt handlingsplan.

¹ Diskrimineringslagen 2 kap. 3 §

Råd till medarbetare som utsätts för diskriminering eller kränkande särbehandling

- Säg omedelbart ifrån till den person som trakasserar dig. Om det är svårt att säga ifrån muntligt kan du göra det skriftligt.
- Om trakasserierna inte upphör bör du i första hand tala med din chef eller om behov finns med skyddsombud eller om du är fackligt ansluten, med din fackliga företrädare.
- Om trakasserierna ändå inte upphör bör du göra en anmälan till HR-enheten som därefter påbörjar en utredning.
- Om det är din chef som kränker dig, vänd dig då i första hand till en högre chef, HR-chef, skyddsombud eller facklig företrädare.
- Skriv ner vad som har hänt, anteckna datum, klockslag m.m.

Chefens och HR-enhetens ansvar för åtgärder vid diskriminering eller kränkande särbehandling

Om trakasserierna inte upphör och det kommer till chefens kännedom, från andra eller via den det berör, åligger det chefen att göra en anmälan till HR-enheten antingen muntligt eller skriftligt, varefter HR-enheten startar en utredning.

Ärendet ska behandlas så snart som möjligt från det att klagomålet kommer in. Målsättningen är att så snabbt som möjligt se till att beteendet upphör. Ingen åtgärd ska dock tas utan att den utsatte har godkänt den.

Anmälan till HR-enheten bör innehålla en beskrivning av kränkningen, vem som har kränkt, vittnen eller annat av vikt i sammanhanget. HR-enheten ansvarar för att huvudskyddsombudet informeras så fort som möjligt. I utredningen som HR-enheten har ansvaret för, ska båda parter få möjlighet att yttra sig och båda parter rättigheter ska respekteras.

HR-enheten genomför enskilda samtal med den som har gjort anmälan. Anteckningar ska föras under samtalet. En noggrann överenskommelse görs av HR-enheten med den berörda om vad som ska föras vidare och vad som är konfidentiellt. Efter samtalet informerar HR-enheten berörd chef.

Chefen ska ha uppföljande samtal med den som blivit utsatt för en kränkning efter det att eventuella åtgärder vidtagits.

Föreskrifter och allmänna råd avseende kränkande särbehandling finns i AFS 2015:4.

Råd till chefer

- Lyssna, det är viktigt att den som känner sig kränkt får en möjlighet att berätta om det som har inträffat. Kom ihåg att det är den som är kränkt som har tolkningsföreträde.
- Kontakta HR-enheten i ett tidigt skede för att få stöd och information om de rättsliga processerna. HR-enheten gör utredningen.
- Det är viktigt att den som känner sig kränkt blir tagen på allvar och att du som chef intar en objektiv ställning och kontaktar HR som startar en utredning.

Vad gäller arbetsrättsligt om ärendet ska drivas vidare

Om ärendet visar sig så allvarligt att det kan bli aktuellt med arbetsrättsliga åtgärder, prövas ärendet i personalansvarsnämnden. I förlängningen kan detta bli en fråga om

skiljande från anställningen på grund av personliga skäl (omplacering, uppsägning eller avsked).

Uttalande om skydd för den personliga integriteten

HR som tar emot anmälan bör inte vidta åtgärder innan man har fått ett OK från anmälan. Alla uppgifter i handläggningen är konfidentiella. Tystnadsplikt råder för dem som ingår i utredningen.

Information och rättigheter

Medarbetare har rätt att göra en formell anmälan och möjlighet att dra tillbaka anmälan. Chefen ska minst en gång per år informera om innehållet i denna promemoria på sina enhetsmöten. Om det finns behov av mer information kan chefen kontakta HR-enheten för stöd i frågan.

Läs mer!

Arbetsmiljölagen, särskilt 3 kap. 2 §

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160

Arbetsmiljöförordningen

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljoforordning-19771166_sfs-1977-1166

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

Brottsbalken, särskilt 4 kap. 7 §

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/brottsbalk-1962700_sfs-1962-700

Diskrimineringslagen

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567