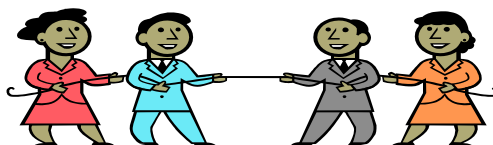


Arbetsmiljöhandbok.	Indus Sverige AB.	Sida: 1(4)	Datum: 2012-04-13	Dok.ID: 8:2
Dokumentnamn: Rutin vid hantering av enskilda ärenden -diskriminering	Utfärdat av: Thomas Peterson	Utgåva:1	Ändrat datum:	
Arbetsmiljöreferens:	Godkänt av: Mikael Nykvist	Dokumentnummer: AM-12.8-200	Giltig från: 2012-04-13	

Rutin vid hantering av enskilda ärenden – diskriminering



Alla är födda fria och lika i värde och rättigheter

Starkare skydd

Alla människor har lika värde och rättigheter. Diskrimineringslagen som började gälla 1 januari 2009 är bredare och täcker fler områden än tidigare lagar.

Det är arbetsgivaren och de fackliga organisationerna som har huvudansvaret för att motverka och förebygga diskriminering i arbetslivet. Facket har en särskilt viktig roll i bevakningen av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagen ställer även krav på att arbetsgivare skall främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det finns också starka skäl för att arbetsgivare bör arbeta förebyggande för att förhindra diskriminering som har samband med könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Arbetstagare får inte heller missgynnas på grund av föräldraledighet. Detta framgår av föräldraledighetslagen.

Vem skyddas av lagen?

Du skyddas mot diskriminering om Du

- är anställd
- är arbetssökande
- gör en förfrågan om arbete
- söker eller gör din praktik
- är inhyrd och inlånad

Vad är diskriminering?

Du blir sämre behandlad för att du till exempel är kvinna eller på grund av din religion.

Du missgynnas genom bestämmelser eller villkor som verkar neutrala men som i praktiken innebär att du blir behandlad sämre på grund av till exempel funktionsnedsättning eller ålder. Diskrimineringslagen förbjuder också trakasserier till exempel nedsättande eller förlöjligande kommentarer på grund av din sexuella läggning. Om du utsätts för trakasserier är arbetsgivaren skyldig att utreda vad som hänt och se till att trakasserierna upphör. Din arbetsgivare får inte utsätta dig för repressalier, det vill säga negativa följder om du påtalat eller anmält diskriminering.

Arbetsmiljöhandbok.	Indus Sverige AB.	Sida: 2(4)	Datum: 2012-04-13	Dok.ID: 8:2
Dokumentnamn: Rutin vid hantering av enskilda ärenden -diskriminering	Utfärdat av: Thomas Peterson	Utgåva:1	Ändrat datum:	
Arbetsmiljöreferens:	Godkänt av: Mikael Nykvist	Dokumentnummer: AM-12.8-200	Giltig från: 2012-04-13	

När gäller lagen?

Förbuden mot diskriminering gäller i princip alla arbetsrelaterade situationer bland annat när du

- inte blir kallad till en anställningsintervju trots att du har likvärdiga meriter
- inte blir befordrad eller inte får en utbildning som kan leda till befordran
- blir uppsagd
- inte får samma möjligheter till yrkespraktik och yrkesvägledning
- inte får samma möjligheter till utbildning
- får försämrade löne- eller anställningsvillkor eller
- blir bortsållad för att det ställs krav på till exempel körkort trots att det inte behövs för att utföra arbetet.

Stöd och anpassningsåtgärder:

Förbudet mot diskriminering innebär också att arbetsgivaren i skälig utsträckning måste anpassa arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning.

Diskriminerad?

Allt man upplever som orättvist är inte diskriminering i lagens mening. Diskriminering enligt lagen kan vara om du blir sämre behandlad på grund av

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Föräldraledig?

Du har rätt att inte bli missgynnad på grund av föräldraledighet. Föräldraledighetslagen skyddar dig bland annat när du

- inte blir kallad till en anställningsintervju
- inte blir befordrad eller får en utbildning som kan leda till befordran
- blir uppsagd
- inte får samma möjligheter till yrkespraktik och yrkesvägledning
- inte får samma möjligheter till utbildning eller
- får försämrade löne- eller anställningsvillkor

Arbetsmiljöhandbok.	Indus Sverige AB.	Sida: 3(4)	Datum: 2012-04-13	Dok.ID: 8:2
Dokumentnamn: Rutin vid hantering av enskilda ärenden -diskriminering	Utfärdat av: Thomas Peterson	Utgåva:1	Ändrat datum:	
Arbetsmiljöreferens:	Godkänt av: Mikael Nykvist	Dokumentnummer: AM-12.8-200	Giltig från: 2012-04-13	

Arbetsgivarens ansvar?

Om arbetsgivaren får reda på att det förekommer trakasserier på arbetsplatsen måste han utreda situationen och sätta stopp för trakasserierna. Den som bryter mot bestämmelserna i lagen kan bli skyldig att betala diskrimineringsersättning.

Arbetsgivare och representanter för arbetstagare skall samverka om så kallade aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning inom följande områden:

- arbetsförhållanden
- trakasserier
- rekrytering

Aktiva åtgärder handlar om förebyggande arbete som är målinriktat och planmässigt.

Lagen kräver en skriftlig plan för jämställdhetsarbetet men för att underlätta arbetet kan man föra in allt förebyggande arbete i en *Plan för lika rättigheter och möjligheter*.

Arbetsgivaren bör också arbeta förebyggande för att förhindra diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Det finns för närvarande inga krav i lagen på det men ett förebyggande arbete bidrar till en god arbetsmiljö och minskar risken för diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen.

Avtala om aktiva åtgärder

Det bästa är om parterna det vill säga fack och arbetsgivare skriver in i lokala kollektivavtal hur arbetet skall bedrivas och vilka åtgärder som skall genomföras. På så sett blir det naturligt för både arbetsgivare och fack att engagera sig i det målriktade arbetet. Det blir också ett skäl till att föra dialog kring attityder och värderingar vilket i sin tur kan leda till positiva förändringar. Dessutom blir det lättare att följa upp och bevaka att arbetet blir gjort.

En jämställd arbetsplats

På en jämställd arbetsplats har kvinnor och män lika rättigheter och möjligheter. Arbetsgivare med 25 anställda eller fler skall skriva ned sitt arbete för jämställdhet mellan kvinnor och män i en plan. Planen för jämställdhetsarbetet skall uppdateras åtminstone vart tredje år.

Dessutom skall en lönekartläggning göras, som följs av en analys och handlingsplan för jämställda löner. Om inte arbetsgivaren följer lagens krav om aktiva åtgärder kan DO eller ett fackförbund begära att nämnden mot diskriminering förelägger arbetsgivaren att vid vite fullgöra sin skyldighet. Det innebär att arbetsgivaren tvingas betala en straffavgift om inte de åtgärder som lagen kräver genomförs.

Arbetsmiljöhandbok.	Indus Sverige AB.	Sida: 4(4)	Datum: 2012-04-13	Dok.ID: 8:2
Dokumentnamn: Rutin vid hantering av enskilda ärenden -diskriminering	Utfärdat av: Thomas Peterson	Utgåva:1	Ändrat datum:	
Arbetsmiljöreferens:	Godkänt av: Mikael Nykvist	Dokumentnummer: AM-12.8-200	Giltig från: 2012-04-13	

Instruktioner för arbetsledare som ansvarar för hantering av ärenden avseende diskriminering.

- Ledare skall omgående samtala med den som utsätts för diskriminering. Vid samtalet kan den enskilde ha med facklig företrädare. Ledare för anteckningar om samtal och eventuella åtgärder. Samtalet är konfidentiellt. Handlingar sekretessbeläggs och förvaras inlåst.
- Ledare skall omgående samtala med de/den som diskriminerar en arbetskamrat. Samtalet bör ske i en atmosfär av öppenhet och ärlighet.
- Samtal och agerande måste ske snabbt för att de inblandade inte skall låsa fast sina synpunkter om varandra och det blir svårt att reda ut problemen.
- Uppföljning ska ske. Om problemen ej har upphört vidtas anställningsinriktade åtgärder.
- Vid sexuella trakasserier skall vi utreda saken samt därefter vidta erforderliga åtgärder för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. Ledare för anteckningar vid samtal och antecknar åtgärder. Handlingarna sekretessbeläggs.

Vad gör DO?

- Tar emot och utreder anmälningar om diskriminering
- Informerar om rättigheter och skyldigheter i diskrimineringslagen
- Ger råd hur man hävdar sin rätt vid diskriminering
- Tar emot och utreder anmälningar om missgynnande på grund av föräldraledighet
- Företräder anmälare i domstol
- Ger råd om hur arbetsgivare kan främja lika rättigheter och möjligheter
- Utbildar om skyddet mot diskriminering

Vad är DO?

Diskrimineringsombudsmannen är en sammanslagning av de tidigare fyra ombudsmännen mot diskriminering:

- JämO
- Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)
- HO
- HomO

Hur gör du en anmälan?

Om du upplever att du blivit diskriminerad och är medlem i ett fackförbund ska du i första hand vända dig dit. Du kan också göra en anmälan till DO.

- Anmälan skall vara skriftlig
- Den bör ske snabbt
- Skriv varför du upplevt dig diskriminerad och vad du tror att det beror på
- DO tar inte ställning från början
- Skyddet ser olika ut på olika områden
- På www.do.se kan du ladda ner blanketter för anmälan