

Pu § 28

KS06/89

026

Fastställande av "riktlinjer för hantering av trakasserier på grund av sexuell läggning"

Ingress

Utifrån arbetet med bland annat jämställdhetsplanen har det bedömts angeläget att riktlinjer fastställs som stöd för chefer, arbetsledare och medarbetare i deras arbete att hantera trakasserier av olika slag på arbetsplatserna.

Ett förslag till riktlinjer för hantering av trakasserier på grund av sexuell läggning har utarbetats i samråd med företrädare för förvaltningarna. Förslaget ingår som bilaga. Förslaget har också varit föremål för samverkansbehandling i SAMKÖ. Personalutskottet bör fatta beslut i ärendet.

Beslutsunderlag

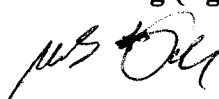
Förslag till riktlinjer för hantering av trakasserier på grund av sexuell läggning.
(Bilaga)

Personalutskottets beslut

"Riktlinjer för hantering av trakasserier på grund av sexuell läggning" enligt bilaga till detta protokoll, fastställs att gälla för tillämpning inom kommunen från och med 2006-05-02.

Justering (sign)

Utdragsbestyrkande 2006-06-02 Ingrid Lundström
för vidare exp.
Författningssamlingarna



VÄNNÄS KOMMUN
Kommunledningskontoret

RIKTLINJER FÖR HANTERING AV TRAKASSERIER PÅ GRUND AV SEXUELL LÄGGNING

Syftet med detta dokument är att hjälpa dig som arbetsgivare eller arbetsgivarrepresentant att hantera förekomsten av trakasserier mot anställda på grund av sexuell läggning. Som arbetsgivare och arbetsgivarrepresentant är du skyldig att arbeta förebyggande mot diskriminering och du får inte heller själv diskriminera eller trakassera arbets sökande, anställda, eller praktikanter, varken direkt eller indirekt. Diskriminering är ett övergripande begrepp där trakasserier ingår.

Ett utbrett problem är den tystnad som finns om homo- och bisexualitet. Heterosexuella behöver inte komma ut och meddela vilken sexuell läggning de har, de kan berätta om vad de gjorde på helgen med sin familj eller vem de ska åka på semester med utan att någon reagerar. För homo- och bisexuella som inte är öppna med sin sexuella läggning går det inte heller att berätta sådana saker för arbetskamraterna och mycket av det sociala umgänget på arbetsplatsen blir svårt att hantera. (Henley 2005)

Vad säger lagen?

- Den lag som främst är tillämplig när det gäller trakasserier på grund av sexuell läggning heter *Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning*.
- Arbetsgivaren får inte diskriminera någon på grund av hans eller hennes sexuella läggning, varken direkt eller indirekt. (3 och 4 §) Trakasserier är förbjudna enligt 4 a §, och arbetsgivaren får inte heller instruera någon annan att trakassera (4 b §).
- Trakasserier definieras enligt 4 a § som "uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med sexuell läggning.
- Skulle arbetsgivaren få kännedom om att trakasserier försiggår är han eller hon skyldig att utreda detta samt vidta lämpliga åtgärder för att trakasserierna ska upphöra. (8 §)
- Även andra lagar förbjuder trakasserier, till exempel brottsbalken och arbetsmiljölagen. Se Vännäs kommuns *Riktlinjer för kränkande särbehandling* för mer information om detta.

Vad är trakasserier på grund av sexuell läggning?

Sexuell läggning innebär antingen homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning. Det handlar om vem man är som person och inte bara vilket kön man har sex tillsammans med. Trakasserier mot homo- och bisexuella är ett problem i arbetslivet, många av dem som är



öppet homosexuella eller bisexuella blir utsatta för exempelvis förlöjliganden av arbetskamrater eller chefer. (SOU 1997:175)

Trakasserier på grund av sexuell läggning delas in i tre kategorier:

- *Fysiskt* beteende – t ex olika former av våld.
- *Verbalt* beteende – t ex nedsvärtande och förlöjligande skämt.
- *Icke-verbalt* beteende – t ex e-post, bilder eller dylikt med innehåll som är kränkande mot homo- bi- eller heterosexuella.

Trakasserier på grund av sexuell läggning är oftast inte sexuella (anspelar oftast inte på sex), utan handlar om att någon trakasseras på grund av att hon eller han har en viss sexuell läggning: är homo- bi- eller heterosexuell. Det skiljer sig alltså från sexuella trakasserier.

Varför förekommer trakasserier på grund av sexuell läggning och vilka konsekvenser får det?

Där det förekommer trakasserier finns också mest troligt fördomar om homo- och bisexuella hos kollegor. (Danilda 2005) Vanligtvis tar människor för givet att alla på arbetsplatsen är heterosexuella, eftersom ens sexuella läggning inte syns utanpå. Heterosexualiteten uppfattas som det normala, den är en norm, även kallad heteronormen. Härigenom blir homosexualitet och bisexualitet sett som avvikande och inte lika accepterat. (HomO 2005)

Skämt och förlöjligande behöver inte vara riktade mot någon speciell person, men det gör att det blir mycket svårt för dem som är homo- och bisexuella att vara öppna eftersom skämten fungerar som en bekräftelse på tron att alla är heterosexuella. Det skapas en osäkerhet för icke heterosexuella kring hur arbetskamrater kommer att reagera om de fick reda på den sexuella läggningen. (HomO 2004)

Konsekvenser för den enskilda personen som blir trakasserad kan vara stress, sämre arbetsprestationer, och även gå så långt som till sjukdom och psykiska besvär. (SOU 1997:175)

Arbetsgivarens och arbetsgivarrepresentantens uppdrag angående:

1. Förebyggande arbete.

Arbetsgivaren är skyldig att arbeta förebyggande mot trakasserier på grund av sexuell läggning. Även om det inte arbetar några öppet homosexuella på arbetsplatsen finns det anledning att arbeta med attityder och förhållningssätt för att förebygga och förhindra trakasserier innan de uppstår. Eftersom Vännäs kommun är en så pass stor arbetsgivare är sannolikheten stor att det finns homo- och bisexuella anställda. Självklart måste de kunna känna att de kan vara sig själva på arbetsplatsen, på samma sätt som heterosexuella. Tanken är ju att alla ska trivas på jobbet, och med ett öppet klimat är förutsättningarna också bättre för att homo- och bisexuella ska våga vara öppna med sin sexuella läggning.

Trakasserier tar sig ofta upptryck i att homo- och bisexuella osynliggörs, ifrågasätts och blir utfrysade på arbetsplatsen. Därför måste du som arbetsgivare se till att synliggöra och inkludera dessa personer genom att exempelvis reagera direkt mot negativa attityder gentemot homo- och bisexuella och lyfta frågor om sexuell läggning till diskussion.

Andra exempel på förebyggande arbete är att informera alla anställda om vad trakasserier på grund av sexuell läggning är, och om vilka åtgärder som kan bli aktuella för den som trakasserar. Att utbilda fackliga företrädare och arbetsledare så de kan känna igen trakasserier samt veta vad de ska göra när problemet uppstår är också en möjlig väg. Det kan även vara en god idé att utse ansvariga på olika arbetsställen för att förebygga, förhindra och ta hand om trakasserier.

2. Åtgärder för att hantera fall av trakasserier på grund av sexuell läggning.

Trots att du arbetar förebyggande kan det hända att trakasserier på grund av sexuell läggning förekommer. I dessa fall ska du följa nedanstående arbetsordning:

- Arbetsgivarens skyldighet att utreda trakasserier inträder när arbetsgivaren får kännedom om att någon anser sig ha blivit utsatt för trakasserier. Kännedom kan uppnås exempelvis om den trakasserade uttryckligen berättar om det. Kännedom kan även uppnås om arbetsgivaren iakttar trakasserande behandling av någon form.
- Påbörja omgående en **utredning** när du fått kännedom om trakasserier. Prata med dem som är inblandade, både den som blivit trakasserad och den som utpekats som trakasserare, för att ta reda på vad som hänt. Personen som blivit utsatt får ta med sig en facklig representant eller annan person som stöd. Klargör att trakasserier inte är acceptabla på arbetsplatsen och att de måste upphöra omedelbart. I bästa fall räcker detta för att trakasserierna inte ska upprepas.
- Om trakasserierna ändå fortsätter måste en **fördjupad utredning** av situationen ske. *Alla steg i utredningen måste ske i samtycke med den person som blivit utsatt.* Utredningen ska vara konfidentiell och snabb, samt utföras av någon/några som inte är inblandade i trakasserierna. Personalavdelningen (personalkonsulent och personalchef) genomför utredningen.
- Var noga med att dokumentera utredning och åtgärder. Om den trakasserade senare anser att arbetsgivaren inte fullgjort sin utredningsskyldighet, är det arbetsgivaren som har bevisbördan för att utredningsskyldigheten är fullgjord.
- Båda parter måste få ge sin version av vad som hänt, muntligt eller skriftligt. Tolkningen av beskrivningarna måste ske med försiktighet. Andra personer kan också höras angående omständigheterna i fråga, och parterna ska ges möjlighet att kommentera dessa utsagor. Det kan även finnas sparade anteckningar, bilder eller e-post med mera som kan styrka en persons berättelse.
- Det är viktigt att lyssna noga på den som blivit utsatt såväl som den/de som anklagas för trakasserier. Välj inte sida direkt, men visa den utsatta de olika möjligheter som finns att få stöd och hjälp.

- Utredningen kan inte stanna vid att ord står mot ord. Arbetsgivaren måste försöka göra en självständig bedömning av situationen. Om det absolut inte går att avgöra vem som "har rätt" eller "talar sanning" bör arbetsgivaren hänvisa parterna till andra möjligheter såsom exempelvis fackliga utredningar. Rör det sig om grova trakasserier bör arbetsgivaren rekommendera en polisanmälan. Fortfarande måste dock arbetsgivaren vara behjälplig i de eventuella utredningar som följer. I de fall där arbetsgivaren inte kunnat fastställa vem som talar sanning bör arbetsgivaren uppmuntra den utsatta att återkomma så fort en ny incident inträffar på arbetsplatsen.
- **Sanktioner** mot den som trakasserar kan bli nödvändiga. Detta avgörs från fall till fall, men kan handla om:
 - tillsägelse
 - muntlig eller skriftlig varning
 - omplacering eller uppsägning av den/de person/-er som trakasserar.

Bedömningen bör göras bland annat utifrån anställningsskyddslagens regler. Om sanktioner ska verkställas behöver facket informeras om detta. Förhandlingar med facket kan bli aktuella.

- Vilka åtgärder som än vidtas, är det nödvändigt att arbetsgivaren informerar berörda arbetstagare om dessa och om vilka ställningstaganden arbetsgivaren gör. Detta inkluderar att meddela om arbetsgivaren inte har tänkt vidta några åtgärder.

Om du efter att ha läst dessa direktiv fortfarande är osäker på hur du ska gå till väga kan du kontakta personalkonsulten eller ringa till Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) för att få råd. I Vännäs kommuns *Riktlinjer för kränkande särbehandling*, avsnitt 6:2, finns fler tips om utredningsfasen.

En arbetsgivare som avstår från att utreda när den fått kännedom om pågående trakasserier kan av en utsatt arbetstagare bli anmäld till HomO och i förlängningen bli ålagd att betala skadestånd. Detta gäller även vid dröjsmål att påbörja utredning eller oskäligt dröjsmål att färdigställa utredningen och vidta eventuella åtgärder.

Råd att förmedla till anställda om vad de kan göra om de blir utsatta för trakasserier på grund av sexuell läggning.

- *Det är inte ditt fel* om du blir utsatt för trakasserier! Det är den/de som trakasserar dig som är problemet. Om du kan, vill och vågar: Säg ifrån direkt! Säg vad som händer och hur du känner det samt vad du vill att trakasseraren ska göra (alltså upphöra med trakasserier). Ett annat alternativ är att skriva ett kortfattat brev till den som trakasserar dig, eller låta en arbetskamrat prata med personen i fråga.

Vem du ska vända dig till:

- Om trakasserier är mer subtila, till exempel i form av att du undanhålls information, utestängs från arbetsgruppen eller blir förlöjligad, kan det vara svårt att säga till. Gå då till din chef och berätta vad som händer. Han eller hon är enligt lag skyldig att förhindra och stoppa trakasserier på arbetsplatsen.

- Om det är din chef som trakasserar dig, eller om du inte har förtroende för chefen kan du istället vända dig till *kommunens personalkonsulent*, ditt *fackliga ombud* eller till ett *skyddsombud*. De kan hjälpa dig och ge råd om hur du ska gå tillväga för att göra en anmälan.
- Om du ska göra en anmälan är det viktigt att du har bevis. Skriv därför ner datum, tid och plats för trakasserierna. Skriv också ner vad som hände, inklusive detaljer, och hur du kände dig.
- Om du som anställd upplever att arbetsgivaren inte utreder eller gör något åt trakasserierna, eller om inte facket ställer upp kan du anmäla arbetsgivaren till Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Detta gäller även om det är arbetsgivaren själv som trakasserar och du som anställd inte känner att du har någon att vända dig till på arbetsplatsen. Se HomO:s webbplats för mer information om anmälningar. Trakasserier på grund av sexuell läggning är diskriminering. Detta innebär att arbetsgivare som utsätter arbetstagare för denna typ av trakasserier, eller låter bli att utreda fall av trakasserier kan bli skadeståndsskyldiga.

Det finns även andra typer av olaglig diskriminering på grund av sexuell läggning du kan bli utsatt för från arbetsgivarens sida. Det kan handla om sämre möjligheter att få vidareutbildning och befordran, eller att du har lägre lön än en arbetskamrat och du ser ett samband med sexuell läggning.

HomO

HomO har mer information om diskriminering på sin webbplats: www.homo.se. Du kan även skicka e-post eller ringa till HomO för att få råd och stöd om du blivit utsatt för trakasserier eller på annat sätt blivit diskriminerad på grund av sexuell läggning på din arbetsplats. Telefonnummer till HomO är 08-508 887 80, och e-postadressen är: homo@homo.se.



Litteraturlista och vidare läsning

Andnor, Berit. *Förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning*
SOU 1997:175

Danilda, Inger. (red.) (2005) *Homo på jobbet – ute eller inne?*

Forsberg, Gunnel. m.fl. (2003) *Homosexuellas villkor i arbetslivet*

Henley, Rickard. (red.) (2005) *Inkluderad. En liten bok om facket och sexuell läggning*

HomO (2004) *Diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning*

HomO (2005) *Fritt fram: Homo, bi och hetero på jobbet*

Josefsson, Christina. & Kindenberg, Ulla. (2005) *Normer i heterofabriken*

Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Vännäs kommun *Riktlinjer för kränkande särbehandling* N:/Vännäs kommuns
personalpolitiska policys och riktlinjer/Riktlinjer för kränkande särbehandling