

Pu § 27

KS06/88

026

Fastställande av "riktlinjer för hantering av trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning"

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 etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning 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 etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. (Bilaga)

Personalutskottets beslut

"Riktlinjer för hantering av trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning" 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.
Förvaltningssp.

VÄNNÄS KOMMUN
Kommunledningskontoret

RIKTLINJER FÖR HANTERING AV TRAKASSERIER PÅ GRUND AV ETNISK TILLHÖRIGHET, RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING

Syftet med detta dokument är att hjälpa dig som arbetsgivare eller arbetsgivarrepresentant att hantera förekomsten av trakasserier som har sin orsak i etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Som arbetsgivare och arbetsgivarrepresentant är du skyldig att arbeta förebyggande mot diskriminering och du får inte heller själv diskriminera arbetssökande, anställda, eller praktikanter, varken direkt eller indirekt. Diskriminering är ett övergripande begrepp där trakasserier ingår.

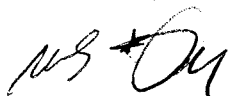
Rasism är vanligare än många tror, det är inte enbart ett fåtal individer som är rasister, och arbetsplatser är inte befriade från detta. Vännäs kommun har en policy för etnisk mångfald där det står mer om etnisk diskriminering i arbetslivet och kommunens mål angående detta.

Vad säger lagen?

- Den lag som främst är tillämplig när det gäller etniska trakasserier är *Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*.
- Förutom att arbetsgivare inte får diskriminera någon direkt eller indirekt på grund av etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, är det inte heller tillåtet för arbetsgivaren att trakassera en arbetstagare av dessa skäl. (8, 9, och 9a §) Arbetsgivaren är vidare enligt 12 § förbjuden att utsätta arbetstagare för repressalier om de exempelvis lämnat in en anmälan om etnisk diskriminering.
- I 9 § definieras trakasserier som ett "uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning".
- Om arbetsgivaren får kännedom om att trakasserier på grund av etnicitet eller religion förekommer är han eller hon enligt 13 § skyldig att dels utreda detta och dels vidta åtgärder så att trakasserierna upphör.
- Även brottsbalken, arbetsmiljölagen och Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter mot kränkande särbehandling kan vara tillämpliga vid fall av etniska trakasserier. Läs mer i Vännäs kommuns *Riktlinjer för kränkande särbehandling*.

Definition av trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

I första paragrafen i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning definieras "etnisk tillhörighet". Begreppet



avser att personer har samma nationella eller etniska ursprung, alternativt samma hudfärg. Samer, romer och invandrare från olika länder har vardera en specifik etnisk tillhörighet. Samma gäller naturligtvis för "svenskar", även om vi ofta inte tänker så eftersom svenskar är majoriteten och normen i det svenska samhället. Det kan vara problematiskt att dela in människor utifrån etnisk tillhörighet eftersom det inte alltid är självklart vilken person som ska höra till vilken grupp, och vissa har flera tillhörigheter. En etnisk tillhörighet har absolut inget att göra med egenskaper, att individerna i någon etnisk grupp skulle vara på ett särskilt sätt. Ibland stöter man dock på sådana åsikter, vilket kan ses som en manifestering av rasistiska strukturer i samhället.

Trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning kan bestå av olika typer av handlingar och beteenden, men det är alltid den som blir trakasserad som avgör vad som han eller hon uppfattar som obehagligt och kränkande.

Det finns tre kategorier av trakasserier:

- *Fysiskt* uppträdande – t ex knuffningar och slag.
- *Verbalt* uppträdande – t ex nedsättande tilltal och förolämpningar (svartskalle, lappjavel, tattare etc.)
- *Icke-verbalt* uppträdande – t ex bilder, lappar eller e-post med rasistiskt innehåll.

Varför förekommer trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosbekännelse, och vilka konsekvenser får det?

Det finns flera typer av maktstrukturer i samhället. Dessa baseras på olika faktorer, såsom klass, kön och etnicitet. Etniska trakasserier baseras på rasism och har att göra med makt, att människor som inte tillhör gruppen "etniska svenskar", underordnas och ses som avvikande. Det blir ett "vi-och-dem"-tänkande, som resulterar i diskriminering, kränkningar och trakasserier. När *dem* avgränsas från *vi* legitimeras ett annorlunda förhållningssätt gentemot *dem, de andra, de som inte hör till oss*. Det blir okej att ta avstånd och behandla dem med mindre respekt, till och med bete sig illa och kränkande. *De* tillskrivs andra, till och med motsatta, egenskaper och färdigheter än *vi*, och *vi* placerar dem i en underordnad statusposition. *Vi* tar makten att definiera *dem*. (SOU 2005:41)

I Sverige har vi länge utsatt exempelvis samer, romer och andra etniska minoriteter för kränkningar, trakasserier och annan diskriminering. I och med invandringen till Sverige från andra länder har nya grupper fått utstå den nedvärderande underordningen det innebär att bli stämplad med en tillskriven gruppidentitet och specifika egenskaper utan att själv ha något att säga till om i frågan. "Svenskar" och "invandrare" ses som motsatser, där "svenskar" får representera allt som är positivt, vilket följaktligen innebär att "invandrare" blir bärare av det negativa. (www.sverigemotrasism.se)

Trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning på arbetsplatser får till följd att den utsatta mår dåligt och inte kan utföra sitt arbete på ett bra sätt eftersom arbetsglädjen försvinner. Sjukskrivning kan bli aktuell och arbetsplatsen får ökade kostnader för vikarier etc.

Arbetsgivarens och arbetsgivarrepresentantens uppdrag angående:

1. Förebyggande arbete

Även om arbetsplatsen inte har någon annan etnisk grupp representerad förutom "etniska svenskar" finns det anledning att arbeta med attityder och förhållningssätt för att förebygga och förhindra trakasserier innan de uppstår. Arbetsgivaren är skyldig att arbeta förebyggande mot trakasserier. Tanken är ju att alla ska trivas på arbetsplatsen.

Exempel på förebyggande arbete är att informera alla anställda om vad trakasserier 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 etnisk tillhörighet, religion eller annan trosbekännelse

Trots att du arbetar förebyggande kan det hända att trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning 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 trakasserier. 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.
- De inblandade parterna måste få möjlighet att ge sin version av händelserna, 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 personalkonsulenten eller ringa till Diskrimineringsombudsmannen (DO) 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 DO 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 etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

- *Det är inte ditt fel* att 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 (dvs. 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

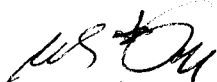
till din *chef* och berätta vad som händer. Han eller hon är enligt lag skyldig att förhindra och stoppa trakasserier på arbetsplatsen.

- 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 Diskrimineringsombudsmannen. 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 DO:s webbplats för mer information om anmälningar. Trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är etnisk 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 etnisk diskriminering du kan bli utsatt för från arbetsgivarens sida. Det kan vara att du får lägre lön än din arbetskamrat som har ett likadant eller liknande arbete och tror att det beror på din etniska tillhörighet, eller att du nekas en befordran du hade rätt meriter för och du ser ett samband med etnicitet.

DO

Diskrimineringsombudsmannen har mer information om diskriminering på sin webbplats www.do.se. Du kan även ringa till DO för att få information och råd om hur du ska göra om du blir utsatt för trakasserier som har att göra med din etniska tillhörighet eller din religion. Telefonnummer till DO är 08-508 887 00, och e-postadressen är do@do.se.



Litteraturlista och vidare läsning

Centrum mot rasism <http://www.centrummotrasism.nu/>

Diskrimineringsombudsmannen (DO) *Råd till arbetsgivare* www.do.se

Hammar, Åsa. (2000) *Som om vi inte finns – Om rasism och sexism i städbranschen*

Höglund, Sten. (1998) *Svensk forskning om diskriminering av invandrare i arbetslivet 1990-1996 – En kunskapsöversikt*

Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Lange, Anders. (1998) *Samer om diskriminering*

Kamali, Masoud. *Sverige inifrån – Röster om etnisk diskriminering* SOU 2005:69

Regeringens proposition 1997/98:177 *Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet*

de los Reyes, Paulina. & Kamali, Masoud. (red.) *Bortom vi och dom – Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* SOU 2005:41

de los Reyes, Paulina. & Wingborg, Mats. *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige – En kunskapsöversikt* Integrationsverkets rapportserie 2002:13

Sverige mot rasism www.sverigemotrasism.nu *Vi och dem* (utskriften 2006-01-26)

Vännäs kommun *Policy för etnisk mångfald* N:/Vännäs kommuns personalpolitiska policys och riktlinjer/Policy för etnisk mångfald

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