

Riktlinjer för diskriminering

Introduktion och syfte

Samhalls värdegrund bygger på tron på allas lika värde. Detta ligger till grund för Samhalls värdeord uppmärksam, pålitlig och engagerad. Att vara utsatt för diskriminering på arbetsplatsen medför lidande med risk för ohälsa, sjukfrånvaro och produktionsbortfall. Samhall ska förebygga och motverka att dessa situationer uppstår.

Denna riktlinje har utformats för att säkerställa att de regler och ramar som gäller kring diskriminering följs på ett enhetligt sätt inom hela Samhall.

Omfattning

Hälso- och arbetsmiljöfrågorna omfattar både den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön och ska vara integrerade i allt vi gör. När det gäller den sociala miljön utgör alla en del av varandras arbetsmiljö. Därför ska alla medarbetare och chefer bemöta varandra med ömsesidig respekt. Kränkande särbehandling, och diskriminering accepteras inte i någon form.

Följande gäller för alla anställda på Samhall:

- Alla anställda har ansvar att skapa en bra arbetsmiljö.
- Vi uppmuntrar ett öppet meningsutbyte samtidigt som alla former av opassande uttalanden, förtal och skvaller ska motverkas.
- Problem ska lösas direkt när de uppstår i en respektfull dialog med alla berörda.
- Kränkande handlingar eller bemötande kan aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas.
- I alla chefsansvaret ligger att förebygga och medvetet följa upp att ingen diskriminering förekommer.

Vad är diskriminering?

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

De sju diskrimineringsgrunderna är:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Exempel på diskriminering

- En chef hånar en anställd för att hen bär huvudduk.
- På grund av sitt kön får en anställd lägre lön än kollegan som har samma jobb.
- En anställd med funktionsnedsättning missgynnas för att skäliga tillgänglighetsåtgärder inte har vidtagits.

Olika former av diskriminering

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som *verkar* neutral men särskilt missgynnar personer med viss kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla.

Dokumentnamn: Riktlinje för Diskriminering	Dokumenttyp: Riktlinje	Version: 2
Processtillhörighet/Enhet: HR Kultur och lärande	Framtagen av/processledare: Kultur och Lärande	Godkänd datum: 2025.02.27

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning.

Sexuella trakasserier

Varje slag av ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Instruktioner att diskriminera

Exempel på instruktion är när någon ger order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera en annan.

Förbud mot diskriminering och repressalier gäller för

- Arbetstagare
- Arbetssökande
- Den som söker eller gör praktik
- Inhyrda personer

Förebyggande

Samhall uppmärksammar och motverkar förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till diskriminering via:

- Medarbetarundersökning med efterföljande analys och handlingsplan
- Arbetet med lönekartläggning
- Arbetet med Samhalls värderingar
- Arbetsmiljödialog vid arbetsplatsträffar
- Mål och utvecklingsdialog

Dokumentnamn: Riktlinje för Diskriminering	Dokumenttyp: Riktlinje	Version: 2
Processtillhörighet/Enhet: HR Kultur och lärande	Framtagen av/processledare: Kultur och Lärande	Godkänd datum: 2025.02.27

- Chef ska vara uppmärksam på hur samspelet mellan medarbetare fungerar.
- Utbildning för chefer

Aktiva åtgärder

Alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Med aktiva åtgärder menas ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering.

Aktiva åtgärder ska omfatta:

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Om du blivit utsatt

Den som har anmält diskriminering eller påtalat att en arbetsgivare bryter mot lagen (t.ex. genom att inte agera mot den som trakasserar) är skyddad mot att bli bestraffad, det vill säga utsatt för repressalier. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

Gör så här om du upplever att du har blivit utsatt för diskriminering eller repressalier kopplat till diskriminering.

- Vänd dig i första hand till din närmaste chef.
- Om det är din närmaste chef som utsatt dig för diskriminering vänd dig till din chefs överordnade chef, HR eller ditt skyddsombud.
- Anmälan ska i första hand vara skriftlig, använd blankett "Anmälan kränkande särbehandling och diskriminering" som finns på Navet.
- Om förutsättningar inte finns för att göra en skriftlig anmälan, kan du göra en muntlig anmälan med hjälp av någon du har förtroende för, det kan t.ex. vara HR. HR delger berörd chef din anmälan.

Dokumentnamn: Riktlinje för Diskriminering	Dokumenttyp: Riktlinje	Version: 2
Processtillhörighet/Enhet: HR Kultur och lärande	Framtagen av/processledare: Kultur och Lärande	Godkänd datum: 2025.02.27

- Du kan inte göra en anonym anmälan. Samhall behöver veta vem som har anmält för att kunna utreda och göra något åt det som har hänt.

Åtgärder som närmaste chef ska genomföra:

- Ska se till att en utredning genomförs. Chef kan vid behov få hjälp av HR och Företagshälsovård. Chef informerar medarbetare om Samhalls "Riktlinjer för diskriminering".
- Göra en anmälan om tillbud i STELLA (var noga med att inte ange personuppgifter i händelsefältet, använd vid behov befattning).
- Se till att den medarbetare som upplever sig vara utsatt för diskriminering får stöd och hjälp från Samhall och Företagshälsovården.
- Se till att även utövaren behandlas på ett professionellt sätt och vid behov får adekvat stöd.
- Informera alltid HR vid uppgift om diskriminering.

Ansvar och uppföljning

Hur vi uppmärksammar och motverkar förhållanden som kan ge upphov till diskriminering samt vad medarbetare och chef ska göra beskrivs i den här riktlinjen.

Att inte följa riktlinjerna, innebär att man inte följer de skyldigheter som en anställning i Samhall innebär och det kan också innebära att man inte lever upp till gällande lagstiftning på området.

Samhalls riktlinjer granskas årligen och uppdateras vid behov.

Referenser och bilagor

Se även Riktlinje kränkande särbehandling.

För information om tillvägagångssätt vid utredning, se dokument:

"Utredningsförfarande kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering"

För anmälan använd blankett: "Anmälan kränkande särbehandling och diskriminering" som finns på Navet

Dokumentnamn: Riktlinje för Diskriminering	Dokumenttyp: Riktlinje	Version: 2
Processtillhörighet/Enhet: HR Kultur och lärande	Framtagen av/processledare: Kultur och Lärande	Godkänd datum: 2025.02.27

Lagstiftning:

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lag om anställningsskydd (1982:80)

Diskrimineringslagen (2008:567)

Arbetsmiljöverkets författningssamling:

AFS 2023:2 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om planering och organisering av arbetsmiljöarbete

AFS 2023:1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om systematiskt arbetsmiljöarbete

Dokumentnamn: Riktlinje för Diskriminering	Dokumenttyp: Riktlinje	Version: 2
Processtillhörighet/Enhet: HR Kultur och lärande	Framtagen av/processledare: Kultur och Lärande	Godkänd datum: 2025.02.27