Policy MOT DISKRIMINERING

**Bakgrund och syfte**

Alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Arbetet omfattar till exempel att förebygga sexuella trakasserier och att genomföra lönekartläggning. En diskrimineringspolicy upprättas på en arbetsplats och fungerar som ett ramverk för de riktlinjer och principer som ska gälla kring diskriminering på arbetsplatsen. Denna policy gäller på vår arbetsplats och är framtagen av ledningen i samråd med anställda samt skyddsombud.

Syftet är att informera bolagets medarbetare om hur vi arbetar mot diskriminering på arbetsplatsen.

Diskriminering innebär enligt lag att en personmissgynnas eller särbehandlas på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsförbuden är till för att motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall medan arbetsgivarnas aktiva åtgärder även ska förebygga diskriminering på arbetsplatsen och främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå. 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. [Sexuella trakasserier](https://www.do.se/diskriminering/olika-former-av-diskriminering/sexuella-trakasserier-och-trakasserier) kräver dock inget samband med diskrimineringsgrund.

**De sju diskrimineringsgrunderna**

* Kön,

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

* Könsöverskridande identitet eller uttryck

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 hen 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 människor vars könsidentitet eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem när de föddes.

Personer med intersexvariation omfattas också av skyddet mot diskriminering som avser könsidentitet eller könsuttryck.

Personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av skyddet mot diskriminering som avser diskrimineringsgrunden kön.

* Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

* Religion eller annan trosuppfattning

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.

* Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera.

* Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

* Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

**Direkt samt indirekt diskriminering**

### Direkt diskriminering

När någon i en situation missgynnas genom att behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats sämre än någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna.

### Indirekt diskriminering

Om det finns en regel eller rutin som vid första anblicken kan ses som neutral men som i praktiken kan komma att särskilt missgynna någon som avses i någon av de sju diskrimineringsgrunderna så kan indirekt diskriminering uppstå trots att till synes samma regel tillämpas för alla.

Däremot är det inte indirekt diskriminering om följande kriterier är uppfyllda:

* Om syftet med regeln eller rutinen är viktigare att skydda än principen om icke-diskriminering
* och de medel som används för att uppnå syftet är lämpliga och nödvändiga.

### **Bristande tillgänglighet**

Bristande tillgänglighet innebär att någon med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skäliga tillgänglighetsåtgärder inte vidtagits i en verksamhet för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

### **Trakasserier**

Att trakassera någon innebär att man genom sitt uppträdande kränker den personens värdighet. Det kan då röra sig om såväl ord som handling. Till exempel ovälkommen beröring och kommentarer.

**Sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier är uppträdanden av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Om det handlar om trakasserier eller ej avgör den person som blir utsatt för handlingen. Men för att det enligt lag ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier måste den som trakasserar förstå hur dennes agerande upplevs. Därför är det mycket viktigt att den som upplever sig trakasserad klargör det för den som trakasserar. I vissa fall kan dock kränkningen vara av så uppenbar art att inget påpekande krävs.

### Instruktioner att diskriminera

Instruktion att diskriminera innebär att en person ger någon i en lydnads- eller beroendeställning order om att diskriminera någon annan på ett sätt som avser diskrimineringstyperna här ovan.

## **Aktiva åtgärder**

För att förebygga och motverka förekomsten av diskriminering ska samtliga inom bolaget tillsammans arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering. De aktiva åtgärderna genomförs och dokumenteras löpande.

**Arbetet med aktiva åtgärder bedrivs i fyra steg:**

1. Undersöka risker
2. Analysera orsaker
3. Genomföra åtgärder
4. Följa upp och utvärdera

**Och inom fem olika områden:**

1. Arbetsförhållanden
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

## **Rapportering**

Om du som anställd upplever dig diskriminerad eller uppfattar att någon annan diskrimineras ska du rapportera det till din närmaste chef. Det kan finnas situationer när du som anställd~~e~~ inte har möjlighet att tala med din närmaste chef och vid sådana tillfällen ska du i första hand vända dig till personalchefen eller VD:n.

# **Ansvar**

Bolagets VD har ett övergripande ansvar för att lagar och förordningar följs på olika nivåer och för att det bedrivs ett aktivt arbete mot diskriminering. Varje chef inom sin avdelning har ansvar för att bevaka och se till att diskrimineringspolicyn kommuniceras och efterlevs. Samtliga inom verksamheten ska samverka för att diskriminering inte förekommer.

I bolaget finns en tydlig strävan efter att uppnå ett inkluderande arbetsklimat där alla kan bidra fullt ut med sina olika erfarenheter och bakgrunder för att vår verksamhetpå så sätt ska kunna bedrivas effektivt och med god kvalité som resultat.