

Policy om förbud mot diskriminering i arbetslivet

Bakgrund Den 1 januari 2009 trädde en ny diskrimineringslag – Diskrimineringslag (2008:567) – i kraft. Samtidigt upphörde de tidigare diskrimineringslagarna att gälla och lyftes in i den nya lagen. Tillsyn av lagen utövas av den nyinrättade myndighet diskrimineringsombudsmannen, DO.

Lagens syfte: Grunden till diskrimineringslagen finns i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheter som bland annat beskriver att "Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter". Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering och främja likabehandling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering i lagens mening kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier.

Lagen innehåller vidare bestämmelser om att arbetsgivaren ska utöva aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. I lagen framgår det även att arbetsgivaren är skyldig att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

Förbud mot diskriminering i arbetslivet gäller vid förfrågan om anställning, under hela ansökningsförfarandet och för arbetstagare under hela anställningen. Förbud mot diskriminering gäller även den som söker eller gör praktik samt den som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Mångfald utgörs av människor med olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter. Målet är att leda, utveckla och tillvarata mångfalden. Det är inte olikheterna i sig utan samspelet mellan dem som gör mångfalden till en framgångsfaktor.

Tingsrydsbostäders mål: Jämställdhet och mångfald är en förutsättning för bra kvalitet i verksamheten och arbetsmiljön. Tingsrydsbostäder ska därför aktivt verka för att jämställdhetsarbetet och mångfaldsarbetet integreras och blir en naturlig del av allt internt arbete. Det är inte lagen i sig som är det avgörande för resultatet, utan viljan hos var och en att åstadkomma en förändring.

Tingsrydsbostäder ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatserna. Ingen anställd på Tingsrydsbostäder ska ha sämre löne- och/eller anställningsvillkor eller utvecklingsmöjligheter på grund av faktorer som framgår av denna policy.

Tingsrydsbostäder kan aldrig acceptera kränkande beteende eller bemötande oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas. Vi respekterar människornas lika värde, individernas olikheter och gruppens behov av utveckling. Chefer och personal ska tillsammans arbeta för en arbetsmiljö fri från trakasserier.

Varje chef med personalansvar/arbetsmiljöansvar har skyldighet att arbeta i enlighet med lagstiftningen och denna policy och därvid förebygga och motverka diskriminering och trakasserier. Det är viktigt att varje medarbetare är medveten om sin egen möjlighet och skyldighet att medverka till ett gott klimat på arbetsplatsen samt känner till de riktlinjer och policydokument som finns.

En eventuell anmälan om trakasserier ska utredas snarast och ingen får utsättas för repressalier med anledning av anmälan. Chef ska rapportera eventuell anmälan till VD som avgör vem som ska utreda frågan. I Handlingsplan mot kränkande särbehandling i arbetslivet finns rutiner för hur Tingsrydsbostäder ska arbeta med sådana ärenden.

De aktiva åtgärder som Tingsrydsbostäder genomför för att uppnå lika rättigheter i arbetslivet finns beskrivna i Handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter.

Bilaga 1 Definition av begrepp

Diskriminering - särbehandling av individer eller grupper vilken innebär ett avsteg från principen att lika fall ska behandlas lika. Diskriminering i lagens mening kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier.

Direkt diskriminering - avses att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Det krävs inte att arbetsgivaren haft för avsikt att diskriminera. Däremot ska det finnas en direkt koppling mellan arbetsgivarens agerande och diskrimineringsgrunden.

Indirekt diskriminering - avses att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer. Exempelvis kan krav på en viss kroppslängd vara indirekt diskriminerande.

Trakasserier och sexuella trakasserier - ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Instruktioner att diskriminera - arbetsgivaren får inte ge order eller instruktion att diskriminera någon på sätt som beskrivs i diskrimineringslagen till någon som står i lydnads eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern, instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Kön – att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas.

Könsöverskridande identitet eller uttryck - att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Personer kan hela tiden eller periodvis skilja sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella.

Etnisk tillhörighet – nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation.

Religion eller annan trosuppfattning - annan trosuppfattning är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar.

Funktionshinder – varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning – homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

Ålder – uppnådd levnadslängd