

Riktlinjer

Diskriminering – lättläst version

Samhall tror på allas lika värde.

På jobbet ska ingen bli diskriminerad eller illa behandlad.

Det är viktigt för att alla ska må bra
och kunna arbeta bra.

Vad är diskriminering?

Diskriminering är när du blir orättvist behandlad på grund av:

- kön (man eller kvinna)
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet (var du eller dina föräldrar är födda)
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning (vem du blir kär i)
- ålder.

Exempel på diskriminering

- Chefen hånar en anställd för att hen bär huvudduk.
- På grund av sitt kön får en anställd inte en påbyggnadsutbildning, till skillnad från kollegan som är av annat kön.
- En anställd med funktionsnedsättning får inte de hjälpmedel som hen behöver i arbetet.

Olika former av diskriminering

Direkt diskriminering

En anställd behandlas sämre än andra anställda på grund av någon av de sju grunderna ovan.

Indirekt diskriminering

En regel *verkar* rättvis, men missgynnar faktiskt vissa grupper.

Bristande tillgänglighet

En person med funktionsnedsättning missgynnas för att arbetsplatsen inte är anpassad.

Trakasserier

En person kränks på grund av en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

Oönskat uppträdande av sexuell natur som kränker en person.

Instruktioner om att diskriminera

Någon får order om att behandla en annan person illa.

Så förebygger Samhall diskriminering

Samhall uppmärksammar och motverkar diskriminering med hjälp av

- årlig medarbetarundersökning
- årlig lönekartläggning
- arbete med Samhalls värderingar
- arbetsplatsträffar
- mål- och utvecklingsdialog
- utbildning för chefer
- observation av samarbetet på arbetsplatsen.

Om du är utsatt för diskriminering:

- Prata med din **närmaste chef**.
Tillsammans kan ni förhoppningsvis reda ut om det handlar om diskriminering, kränkande särbehandling eller något annat.
- Är det din närmaste chef som har utsatt dig för kränkande särbehandling eller diskriminering?
Prata i så fall med din **chefs chef**, med någon från **HR-avdelningen** eller med den som är **skyddsombud** på din arbetsplats.
- När du anmäler det som har hänt, ska du helst göra en **skriftlig anmälan**.
Använd blanketten "Anmälan kränkande särbehandling och diskriminering"
Blanketten ger du till din chef, HR eller din chefs chef.
- Om du inte kan göra en skriftlig anmälan, kan du göra en **mundlig anmälan**.
Ta hjälp av någon som du har förtroende för, till exempel HR.
HR berättar om din anmälan för din chef.

- **Kom ihåg!**
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.
- Du som anmäler har rätt att inte bli
diskriminerad eller missgynnad
på grund av din anmälan.

Åtgärder

När du anmäler diskriminering ska chefen:

- börja med att ta reda på vad som hänt för att reda ut om det handlar om diskriminering, kränkande särbehandling eller något annat
- starta en utredning, om det visar sig att det handlar om diskriminering
- anmäla tillbud i STELLA, utan att skriva någons personuppgifter
- ge stöd till den som blivit utsatt
- informera HR om anmälan.

Ansvar och uppföljning

Riktlinjerna ska följas upp och uppdateras vid behov.

Referenser och bilagor

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lag om anställningsskydd (1982:80)

Diskrimineringslagen (2008:567)