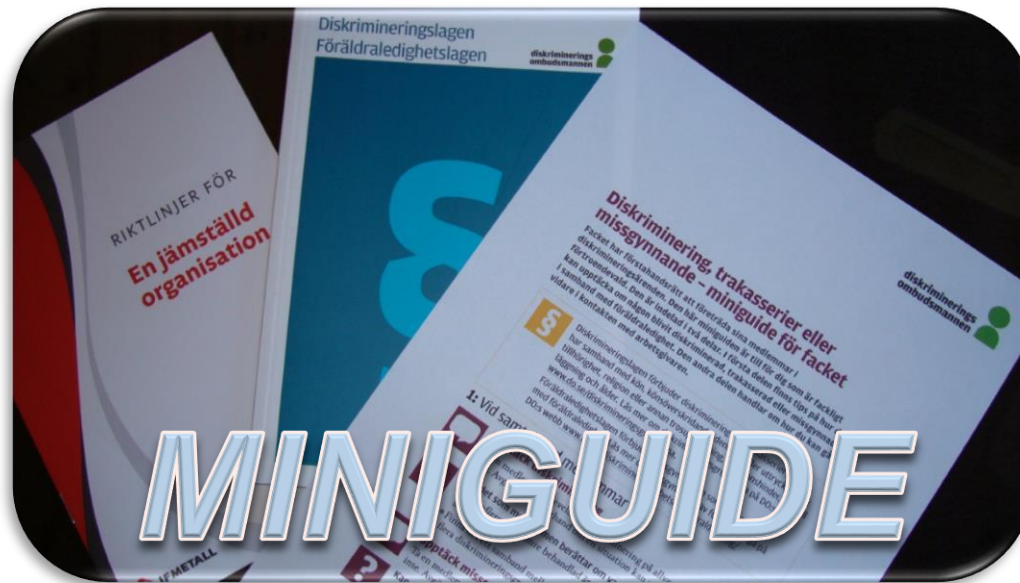




IFMETALL

Västra Skaraborg

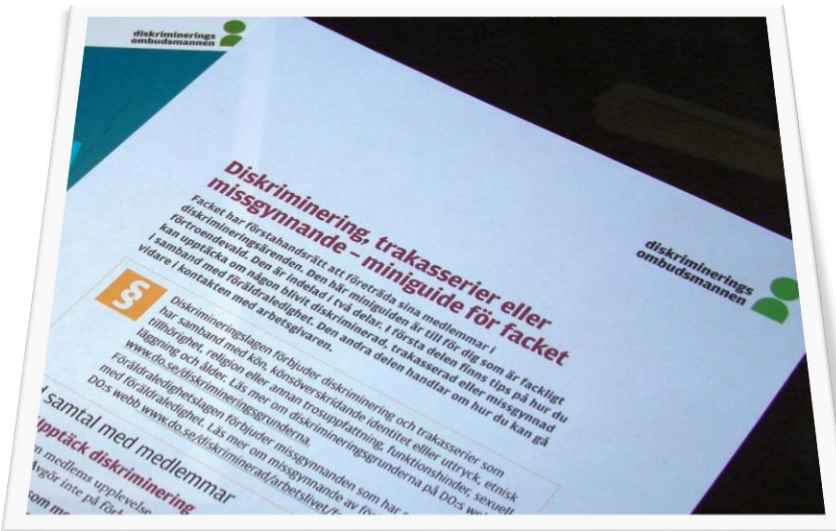


Diskriminering, trakasserier eller missgynnande

Facket

**har förstahandsrätt
att företräda sina medlemmar
i diskrimineringsärenden.**

Den här miniguiden är till för dig som är fackligt förtroendevald.



Den här miniguiden är indelad i två delar



Del -1-

tips på hur du kan upptäcka om någon blivit diskriminerad, trakasserad eller missgynnad i samband med föräldraledighet.



Del -2-

hur du kan gå vidare i kontakten med arbetsgivaren.

Diskrimineringslagen

förbjuder diskriminering och trakasserier som har samband med:

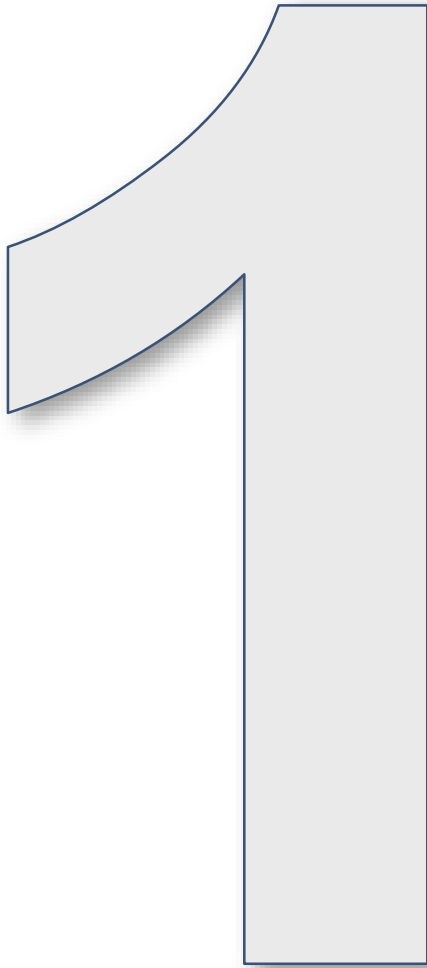
- **Kön**
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck**
- **Etnisk tillhörighet**
- **Religion eller annan trosuppfattning**
- **Funktionshinder**
- **Sexuell läggning**
- **Ålder**



Föräldraledighetslagen

**förbjuder missgynnanden
som har samband med föräldraledighet.**





**Vid samtal
med medlemmar**



Upptäck diskriminering

**Ta en medlems upplevelse
av diskriminering på allvar
bagatellisera inte.**

**Avgör inte på förhand
om en situation
kan vara diskriminering.**



Kan det som medlemmen berättar om vara diskriminering?

- **Är medlemmen sämre behandlad än en annan person i en liknande situation?**
- **Finns det ett samband mellan den sämre behandlingen och en eller flera diskrimineringsgrunder?**

Läs mer om diskrimineringsgrunderna på DO:s webb:

The screenshot shows the website of the Swedish Discrimination Ombudsman (DO). The header includes the logo and navigation links: "Diskriminerad? Riskerar du att diskrimineras? Förebygg diskriminering Om DO Material Press Fakta". A search bar and language selector are in the top right. A sidebar on the left lists menu items: "Fakta", "Ordlista", "Diskrimineringsgrunderna", and "Frågor och svar". The main content area is titled "Diskrimineringsgrunderna" and contains sections for "Kon", "Könsidentitet eller könsuttryck", "Etnisk tillhörighet", "Religion eller annan trosuppfattning", "Funktionsnedsättning", and "Sexuell läggning". Each section provides a brief definition and examples of discrimination based on that ground. At the bottom, there is a "Publiceringsdatum: 2009-09-10" and social media sharing options for "Tippa en vän", Facebook, Twitter, and MySpace. The footer contains contact information for the DO, including address, phone, email, and fax.

www.do.se/diskrimineringsgrunderna



Upptäck missgynnande av föräldralediga

**Ta en medlems upplevelse
av missgynnande på allvar
och bagatellisera inte.**

**Avgör inte på förhand
om en situation
kan vara missgynnande.**



Kan det som medlemmen berättar om vara missgynnande som har samband med föräldraledighet?

- **Är medlemmen sämre behandlad än vad medlemmen skulle blivit om hon eller han inte hade sökt eller varit föräldraledig?**



Tänk på

- **Det räcker med att diskriminering eller missgynnande är en bland flera orsaker till den sämre behandlingen.**



Tänk på

- **För att en handling ska vara diskriminering eller missgynnande krävs inte någon avsikt.**



Tänk på

- **Om det finns en misstanke om att diskriminering eller missgynnande har skett, hjälp medlemmen att be om en saklig förklaring från arbetsgivaren.**



Tänk på

- **Hjälp medlemmen att få ut merituppgifter från arbetsgivaren för den som fick tjänsten och för de som kallats till intervju.**



Tänk på

- **Diskriminering kan vara indirekt och innebära att en bestämmelse eller ett villkor som framstår som neutralt i praktiken särskilt missgynnar en grupp arbetstagare till exempel kvinnor eller personer med funktionsnedsättning.**

Läs mer om missgynnande av föräldralediga på DO:s webb:

The screenshot shows the website of the Swedish Discrimination Ombudsman (DO). The page is titled "Föräldraledig" and is part of a series of articles under the heading "Diskriminerad?". The navigation bar includes links for "Diskriminerad?", "Riskerar du att diskriminera?", "Förebygg diskriminering", "Om DO", "Material", "Press", and "Fakta".

The main content area is divided into two columns. The left column contains a sidebar with a list of categories: "Arbetslivet", "Vem kan anmäla?", "Vad kan jag anmäla?", "Vad är trakasserier?", "Hur anmäler jag?", "Utbildning", and "Andra sambandsområden". The right column contains the main article text.

The article "Föräldraledig" starts with a sub-header "Här är du: Startside / Diskriminerad? / Arbetslivet / Föräldraledig?". Below this is a "Länk" button and a "Ladda ner föräldraledighetslagen" link. The text explains that being a parent on parental leave is protected by law, and that discrimination against parents on parental leave is prohibited. It lists examples of discrimination, such as being offered a worse job or being dismissed without proper notice.

At the bottom of the page, there is a footer with contact information for the DO, including the address, phone number, and email. There are also social media links for Facebook, Twitter, and MySpace.

www.do.se/diskriminerad/arbetslivet/foraldraledig/

Om en arbetsgivare får kännedom om att det förekommer sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna måste arbetsgivaren utreda och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.





Upptäck trakasserier

Ta medlemmens upplevelse på allvar och bagatellisera inte.

Trakasserier är ofta känsliga situationer som kan ha pågått under lång tid.

Det är alltid den enskilde som avgör vad som upplevs som kränkande.

Det behöver inte betyda att det är trakasserier i lagens mening.

Arbetsgivaren måste ändå ta reda på vad som har hänt.



Kan det som medlemmen berättar om vara trakasserier?

- **Vad är det medlemmen varit utsatt för?**
- **Finns det ett samband mellan kränkningen och en eller flera diskrimineringsgrunder?**

Är kränkningen av sexuell natur?



Tänk på

- **Om medlemmen utsatts för trakasserier eller sexuella trakasserier av arbetsgivaren eller en arbetsgivarrepresentant kan det vara direkt diskriminering enligt lagen.**



Tänk på

- **Ta reda på om medlemmen påtalat trakasserier för arbetsgivaren och vilken typ av stöd medlemmen behöver.**



Tänk på

- **Har medlemmen fått information av arbetsgivaren om vad som händer i utredningen och vad arbetsgivaren planerar att göra?**



**Vid samtal med
arbetsgivaren**



**Vid misstanke om att en medlem
är utsatt för diskriminering,
trakasserier eller missgynnande
som har samband med
föräldraledighet
ta upp detta med arbetsgivaren.**



**Vid misstanke om diskriminering
eller missgynnande som
har samband med föräldraledighet**

- **Har arbetsgivaren någon plan för lika rättigheter och möjligheter eller ett liknande dokument?**



**Vid misstanke om diskriminering
eller missgynnande som
har samband med föräldradedighet**

- **Vad kan göras för att komma till rätta med medlemmens situation?**



**Vid misstanke om diskriminering
eller missgynnande som
har samband med föräldraledighet**

- **Är det som hänt en enskild händelse
eller en del av ett större problem?
I så fall, hur kan detta förebyggas?**



Vid misstanke om trakasserier

- **Finns det en policy och beredskapsplan för hur arbetsgivaren ska hantera trakasserier på arbetsplatsen?**

Ta fram den och se vad rutinerna är.



Vid misstanke om trakasserier

- **Har arbetsgivaren utrett trakasserierna så skyndsamt och diskret som möjligt?**

Har arbetsgivaren vidtagit åtgärder för att få stopp på trakasserierna?



Vid misstanke om trakasserier

- **Har medlemmen fått information om vad som händer i utredningen?**



Vid misstanke om trakasserier

- **Vilket stöd har arbetsgivaren erbjudit medlemmen?**



Vid misstanke om trakasserier

- **Har trakasserierna upphört?**



Tänk på

- **Ta ställning till om ni ska väcka tvisteförhandling eller hantera ärendet på annat sätt.**



Tänk på

- Kom ihåg att det ofta är korta preskriptionstider inom arbetsrätten.

Förhandling måste oftast begäras **inom fyra månader** från det att facket får kännedom om händelserna.

Efter avslutad förhandling är preskriptionstiderna oftast ännu kortare.

Diskrimineringslagen hänvisar till preskriptionsreglerna i LAS, MBL och kollektivavtalen.



Tänk på

- **Om en medlem blivit utsatt för indirekt diskriminering på grund av en rutin eller bestämmelse, exempelvis **en klädpolicy** eller **rekryteringspolicy**, gå igenom den och ta upp med arbetsgivaren vad som kan ändras så att inte fler riskerar att diskrimineras.**



Om du har frågor

**kontakta
din avdelning, förbundet
eller DO.**