Handlingsplan mot diskriminering

SVERIGES LAKARFORBUND 2021

Sveriges läkarförbund
Den medicinska professionens organisation

För alla läkare under hela karriären

Innehållsförteckning

Inledning **3**

Skydd mot diskriminering och missgynnande **4**
Diskrimineringslagen 4
Missgynnande som har samband med föräldraledighet 5
Förbud mot diskriminering av arbetstagare som arbetar deltid eller har tidsbegränsad anställning 6
Kränkande särbehandling 6

Förebyggande arbete **7**
Aktiva åtgärder – för alla diskrimineringsgrunder 7
Aktiva åtgärder – kön 8
Förebygga kränkande särbehandling 10
Metod för det förebyggande och främjande arbetet 11

Fallbeskrivningar **13**
Kön 13
Föräldraskap 15
Etnicitet/religion/annan trosuppfattning 17
Sexuell läggning 20
Funktionsnedsättning 22
Könsöverskridande identitet eller uttryck 24
Ålder 26
Kränkande särbehandling 28
Trakasserier och repressalier 30

Hur kan Läkarförbundet utöva inflytande? **31**

Att hantera ärenden **33**
Diskriminering 33
Checklistor 33
Hur hanteras ett diskrimineringsärende? 36
Hur hanteras ett ärende gällande kränkande särbehandling? 38

Centrala begrepp **41**

Om du vill veta mer
– adresser, länksamling och kontaktuppgifter **43**

Inledning

Är diskriminering och missgynnande ett problem i arbetslivet och för läkarkåren? Det beror förstås på vem vi frågar. Samhället förändras - läkarkåren och normen för läkare likaså. Föreställningar om ålder, etnicitet, kön, könsöverskridande identitet och uttryck, funktionsnedsättning, religion, sexuell läggning spelar stor roll när vi möts och de påverkar villkoren i arbetslivet. Hur vi bemöts och får vara på arbetsplatsen spelar roll för hur vi upplever vår arbetsmiljö och hur vi trivs på arbetsplatsen.

Denna handlingsplan utgår främst från diskrimineringslagen men tar också upp föräldraledighetslagens förbud mot missgynnande som har samband med föräldraledighet; lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning; samt arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö.

Diskrimineringslagen tar sin ansats i de olika konventioner rörande mänskliga rättigheter som Sverige ratificerat och som syftar till att värna alla människors lika värde och rätten att behandlas på lika villkor. Lagens syfte är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Det förebyggande arbetet mot diskriminering beskrivs i lagen som aktiva åtgärder. Arbetsgivaren har ansvar för det förebyggande arbetet och som fackligt förtroendevalda deltar vi i arbete med aktiva åtgärder i samverkan med arbetsgivaren.

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön. I vår fackliga roll kan vi samverka med arbetsgivaren, få inflytande och arbeta för en bra arbetsmiljö. Som medarbetare har vi alla ett eget ansvar för att främja en god arbetsmiljö och bidra till ett inkluderande arbetsklimat. Syftet med arbetsmiljölagen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Det ska vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.

Det är en avgörande för läkarkåren att yrket kan attrahera och utveckla den bästa kompetensen. En förutsättning för det är att både utveckling och urval sker på saklig grund. Att individen kan göra val utifrån kompetens, intresse, lust och lämplighet. Att individen ges en professionell utveckling som speglar individuell förmåga oavsett föreställningar om kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, sexuell läggning, etnicitet, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning.

Läkarförbundet har en viktig roll som facklig aktör. Den ska vi använda för att med kraft arbeta mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Detta är ytterst en fråga om demokrati och mänskliga rättigheter och Läkarförbundet ska delta i och bidra till detta förändringsarbete.

Skydd mot diskriminering och missgynnande

Det finns ett flertal olika lagar i arbetslivet som utgör skydd för arbetstagare mot diskriminering, kränkande behandling och missgynnande. Denna handlingsplan utgår främst från diskrimineringslagen men tar också upp förbudet mot missgynnande som har samband med föräldraledighet i föräldraledighetslagen, lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen innehåller förutom diskrimineringsförbud som skyddar enskilda individer även aktiva åtgärder som på kollektivnivå syftar till att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet generellt.

Diskrimineringslagen gäller på många områden i samhället och i denna handlingsplan beskrivs de regler som omfattar arbetslivet. Lagen gäller inte bara för arbetstagare utan även för den som gör en förfrågan om eller söker arbete, praktikanter och inhyrd eller inlånad personal. De diskrimineringsgrunder som finns är;

» Kön, vilket också innefattar graviditet
» Könsöverskridande identitet eller uttryck
» Etnisk tillhörighet
» Religion eller annan trosuppfattning
» Funktionsnedsättning
» Sexuell läggning
» Ålder

Olika former av diskriminering

- ***Direkt diskriminering*** är när någon missgynnas genom att bli sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunden måste inte utgöra den enda orsaken till missgynnandet.

- ***Indirekt diskriminering*** är när någon missgynnas genom att arbetsgivaren använder en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som verkar neutralt men som särskilt missgynnar personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

- ***Bristande tillgänglighet*** är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att arbetsgivaren inte vidtagit skäliga åtgärder så att personen kommit i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättningen.
  Med skäliga menas att åtgärderna inte kan kosta för mycket eller vara för ingripande i förhållande till verksamheten.

- ***Trakasserier*** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Arbetstagaren avgör själv vilka handlingar och beteenden som denne anser vara kränkande. För att uppträdandet ska ses som trakasserier i diskrimineringslagens mening måste den som blir utsatt visa att beteendet är oönskat, den som utpekas måste få kännedom. Om det är uppenbart att den utpekade borde förstå att det beteendet är oönskat, till exempel för att det är så grovt, behöver den som anser sig trakasserad inte visa det.

- ***Sexuella trakasserier*** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Precis som för övriga trakasserier måste den utpekade ha kännedom om att beteendet är oönskat.
- ***Instruktioner att diskriminera*** är order eller instruktioner att diskriminera någon som lämnas till en individ som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Diskrimineringen behöver inte vara avsiktlig, arbetsgivaren behöver alltså inte haft vilja att missgynna för att det ska vara otillåtet.

Det är arbetsgivarens ansvar

Diskrimineringslagen tar sikte på arbetsgivarens ansvar. Det innebär att en kollega inte kan ställas till ansvar för att ha diskriminerat någon. Däremot ses chefer och i många fall arbetsledare eller liknande som arbetsgivarrepresentanter vilket gör att arbetsgivaren blir ansvarig för deras handlande.

När det gäller trakasserier blir en arbetsgivare inte direkt ansvarig för trakasserier mellan kollegor. Däremot är arbetsgivaren skyldig att skyndsamt **utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier** så snart hen får kännedom om trakasserierna.

Det finns också ett förbud för arbetsgivare att utsätta en arbetstagare för **repressalier** på grund av att hen anmält eller påtalat att arbetsgivaren brutit mot diskrimineringslagen, medverkat i en utredning eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Diskrimineringsersättning kallas den typ av skadestånd som är aktuell för brott mot diskrimineringsförbuden, utrednings- och åtgärdsskyldigheten och repressalieförbudet.

Den som anser sig diskriminerad ska göra antagligt att den utsatts för diskriminering. När hen har gjort detta går bevisbördan över till arbetsgivaren som då behöver visa att diskriminering inte förekommit.

Missgynnande som har samband med föräldraledighet

Föräldraledighetslagen innehåller ett förbud mot missgynnande som har samband med föräldraledighet. Missgynnandeförbudet gäller i de flesta situationer mellan arbetsgivare och arbetstagare, arbetssökande och det gäller också alla typer av föräldraledighet. En arbetsgivare får inte behandla någon sämre av skäl som har samband med att en person ska vara, är eller har varit föräldraledig. Förbudet gäller också situationer där arbetsgivaren tror att någon ska vara föräldraledig.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av föräldraledigheten. Ett exempel på nödvändig följd är att en arbetsgivare kan ha rätt att inte anställa en arbetssökande på en tidsbegränsad anställning om hen kommer vara föräldraledig hela eller större delen av den aktuella tiden. Om en arbetsgivare bryter mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen så kan denne bli skyldig att betala skadestånd.

En anledning till att förbudet att missgynna föräldralediga av skäl som har samband med föräldraledigheten finns i föräldraledighetslagen i stället för i diskrimineringslagen, är att det inte går att göra relevanta jämförelser mellan behandlingen av en föräldraledig arbetstagare och arbetstagare som är i tjänst. Detta eftersom den föräldraledige inte står till arbetsgivarens förfogande.

Förbud mot diskriminering av arbetstagare som arbetar deltid eller har tidsbegränsad anställning

Syftet med lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning är att motverka diskriminering kopplat till löne- och andra anställningsvillkor.

Förbudet innebär att en arbetsgivare inte får missgynna/diskriminera arbetstagare som arbetar deltid eller har tidsbegränsad anställning. Arbetsgivaren får inte heller indirekt diskriminera en sådan arbetstagare genom en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som verkar neutralt, men som särskilt missgynnar deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Förbudet gäller inte om tillämpningen av villkoren har ett berättigat syfte och sättet det görs på är lämpligt och nödvändigt för att nå syftet.

Kränkande särbehandling

Inom ramen för arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ansvar för arbetstagarnas arbetsmiljö.

Reglerna om kränkande särbehandling finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Med organisatorisk arbetsmiljö menas hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas. Med social arbetsmiljö menas hur vi samspelar med och påverkas av de personer som finns runt omkring oss, till exempel medarbetare och chefer. Många gånger kan det i praktiken handla om kränkande särbehandling i de situationer då individer anser att de blivit diskriminerade och det inte gå att hitta något samband med en diskrimineringsgrund.

Med kränkande särbehandling menas handlingar som upplevs som kränkande av den eller de som utsätts för dem. Handlingarna upplevs ofta som obegripliga och orättvisa och att en arbetstagare förhindras att utföra sitt arbete eller på annat sätt känner sig kränkt, förolämpad, illa behandlad, hotad, eller mobbad och hamnar utanför den sociala gemenskapen. En försvårande omständighet är om kränkningarna upprepas och pågår under en längre tid.

Förebyggande arbete

I det förebyggande arbetet kan vi finna stöd både i diskrimineringslagen och i arbetsmiljölagstiftningen.

Aktiva åtgärder är arbetsgivarens förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Det aktiva åtgärdsarbetet syftar till att förebygga diskriminering gentemot individer och till att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet generellt.

De aktiva åtgärderna ska också bidra till att arbetsgivare i högre utsträckning tar tillvara erfarenheter och kompetens oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och/eller ålder och därigenom minska risken för att diskriminering förekommer.

Arbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. På arbetsplatser med fler än 25 anställda ska arbetet dokumenteras skriftligt. Arbetet med aktiva åt-gärder ska ske metodiskt och fortlöpande på kollektiv nivå genom att i samverkan - 1) undersöka/ kartlägga, 2) analysera, 3) vidta förebyggande och främjande åtgärder, 4) följa upp och utvärdera verksamheten.

Aktiva åtgärder – för alla diskrimineringsgrunder

Arbetsförhållanden, är detsamma som arbetsmiljö, det vill säga fysiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden. Organisatoriska arbetsförhållanden innefattar arbetsfördelning och organisering av arbetet, vilket inkluderar fördelning av heltids- och deltidsanställningar och tillsvidareanställningar. Vilka anställningsformer och arbetstidsmått som förekommer i verksamheten och hur fördelningen av dessa ser ut. Finns det skillnader på strukturell nivå mellan anställningsform och diskrimineringsgrund? Finns det ett behov av åtgärder? Det kan också handla om att se över arbetskläder eller behov av att ge förstärkt handledning. I undersökning av arbetsförhållandena ingår att undersöka om det förekommer trakasserier eller risker för trakasserier utifrån de sju diskrimineringsgrunderna liksom risker för sexuella trakasserier. I samband med detta arbete är det lämpligt att riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier tas fram och utvärderas, se nedan.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, vilket avser att undersöka om det finns hinder i arbetsgivarens generella förhållningssätt i form av riktlinjer, kriterier för lönesättning och liknande. Det kan handla om bestämmelser och praxis vad gäller reseförmåner och bonussystem. Detta arbete gäller för alla diskrimineringsgrunder och enbart på en strukturell och kollektiv nivå, vilket inte innebär kartläggning av hur olika individer värderats.

Rekrytering och befordran, kan handla om att se över var/hur lediga arbeten annonseras, på vilket sätt annonser utformas och hur intervjuer går till. Aktiva åtgärder handlar här om att undersöka vilka hinder som föreligger för att ge alla lika möjligheter att söka anställningar

och möjlighet till befordran. Det handlar inte om att arbetsgivaren ska undersöka eller registrera vilka arbetstagare som rekryterats till eller befordrats i verksamheten och om de kan hänföras till en viss grupp utan i första hand om hur rekrytering eller befordran sker.

Utbildning och övrig kompetensutveckling, här kan vi undersöka och analysera om det föreligger några risker eller hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds av arbetsgivaren inte kommer alla till del på ett likvärdigt sätt. Hur stöds och uppmuntras arbetstagarna att söka högre tjänster? Vet arbetsgivaren vilken kompetens de anställda har? Tas all kompetens tillvara?

Arbetsgivarna ska sträva efter en jämn fördelning av kvinnor och män när det gäller utbildning och kompetensutveckling. Motsvarande är inte avsikten när det gäller övriga diskrimineringsgrunder. En undersökning/kartläggning får inte innebära att arbetstagarna delas upp utifrån diskrimineringsgrund.

Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap, innebär att verksamheten undersöks med utgångspunkt - hur fungerar verksamheten för den som är förälder? Finns behov av åtgärder för att underlätta arbete och föräldraskap och i sådant fall vilka åtgärder kan behövas? Vilka hinder och vilka möjligheter till förbättringar finns? Hur organiseras arbetet? Det kan till exempel handla om flexibel arbetstid och möjlighet att arbeta hemifrån. När läggs möten? Är övertid är ett krav på arbetsplatsen? Uttalat eller under-förstått?

Förutom aktiva åtgärder inom de fem områdena ovan ska arbetsgivaren även arbeta med och ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Dessa bör klargöra att varken sexuella trakasserier, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller repressalier accepteras på arbetsplatsen.

Det bör också finnas rutiner som anger hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat och vem man ska anmäla till om man anser sig vara trakasserad. Riktlinjerna och rutinerna ska följas upp och utvärderas av arbetsgivaren.

Sexuella trakasserier och trakasserier innefattas även i det aktiva åtgärdsarbetet gällande arbetsförhållanden. Arbetsgivaren ska i samverkan med lokalföreningen undersöka, analyser, vidta åtgärder och följa upp om det förekommer risker för trakasserier utifrån alla sju diskrimineringsgrunderna. I samband med detta arbete är det lämpligt att riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier tas fram och utvärderas.

Aktiva åtgärder - kön

Förutom aktiva åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder inom de fem områdena ovan ska arbetsgivaren även på olika sätt arbeta för att främja jämn könsfördelning och årligen genom lönekartläggning upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Främja jämn könsfördelning

Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Som utgångspunkt för arbetet kan arbetsgivaren använda undersökning och analys av verksamheten som gjorts i samverkan och inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder om till exempel arbetsförhållanden, rekrytering, befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling. Åtgärderna ska följas upp och utvärderas av arbetsgivaren.

I vissa situationer kan arbetsgivaren efter samverkan tillämpa positiv särbehandling för att få bukt med ojämn könsfördelning. Det innebär exempelvis vid rekrytering, att vid lika eller likvärdiga meriter ges företräde för sökande av underrepresenterat kön för att uppnå jämnare könsfördelning. Det får dock inte ske automatiskt och kvotering är inte tillåtet.

Lönekartläggning

Alla arbetsgivare ska genomföra årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Arbetsgivare med minst tio anställda ska även dokumentera arbetet med kartläggningen.

Policys, riktlinjer, praxis kring löner och anställningsvillkor som till exempel tjänstebil, bostads- eller reseförmåner, tillägg, bonussystem och liknande, ska omfattas av kartläggningen. (Se även aktiva åtgärder för alla grunder på kollektiv nivå angående bestämmelser och praxis och löner och andra anställningsvillkor ovan).

I lönekartläggningen ska arbetsgivaren kartlägga och analysera:

» bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som arbetsgivaren tillämpar.

» löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete.

» löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete.

» löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön.

Lika arbete. Arbetsgivaren ska analysera löneskillnader som förekommer inom lika arbete, det vill säga mellan kvinnor och män som utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter. Det är arbetsuppgifterna som ska styra denna gruppindelning, inte avtals- eller organisationstillhörigheten. Alla arbetstagare, även chefer och arbetsledare, ska omfattas av gruppindelningen. Anställningsformen har ingen betydelse.

Analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män i lika arbete ska mynna ut i en bedömning av om eventuella löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Hela löneskillnaden ska kunna förklaras på ett sakligt sätt. Vid individuell lönesättning är det som regel nödvändigt att göra bedömningen på individnivå.

Likvärdigt arbete. Löneskillnader ska också kartläggas och analyseras mellan grupp av arbetstagare som utför kvinnodominerat arbete och grupp av arbetstagare som utför likvärdigt

arbete som inte är, eller brukar anses vara kvinnodominerat. När andelen kvinnor uppgår till eller överstiger 60 procent kan arbetet betraktas som kvinnodominerat.

Likvärdiga arbeten är arbeten som utifrån en sammantagen bedömning av de krav som ställs i arbetet och dess natur och som kan anses ha lika värde. Kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning ska beaktas vid bedömningen. Vid bedömning av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållanden beaktas. Det finns inget krav i lagen på en systematisk arbetsvärdering men det kan underlätta arbetet med kartläggning och analys. Bedömningen av kraven i arbetena ska ske utan hänsyn till vem som utför arbetet.

Analysen av löneskillnaden sker normalt på gruppnivå i syfte att upptäcka den strukturella undervärdering som kan vara förknippade med arbetsuppgifter som är eller har varit typiska för kvinnor. Analysen kan innefatta lönenivåer, lönespridning och andra jämförelser som är adekvata att göra på gruppnivå.

Högre värderat och lägre lönesatt kvinnodominerat arbete. Kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män har utökats (2017) till att särskilt peka ut ytterligare en situation. Kartläggning av löneskillnader mellan en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedöms vara lägre. Analysen ska innefatta en bedömning av om eventuella löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Förebygga kränkande särbehandling

Inom ramen för arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ansvar för arbetstagarnas arbetsmiljö.
Reglerna om kränkande särbehandling finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Med organisatorisk arbetsmiljö menas hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas. Med social arbetsmiljö menas hur vi samspelar med och påverkas av de personer som finns runt omkring oss, till exempel medarbetare och chefer.

Trakasserier och/eller kränkningar medför att individer och arbetsgrupper påverkas negativt på såväl kort som lång sikt. Konflikter av det här slaget kan bli kostsamma för individen och dennes arbetsplats om de inte förebyggs och åtgärdas. Det är arbetsgivarens ansvar att utreda och klargöra att kränkande särbehandling inte är förenligt med verksamheten. Arbetsgivare ska planera och organisera arbetet i sin helhet så att kränkande särbehandling förebyggs.

Det här är exempel på förhållanden i arbetsmiljön som ska uppmärksammas och regelbundet undersöka:

» Konflikter

» Arbetsbelastning

» Arbetsfördelning

» Förutsättningar för samarbete

» Konsekvenser av förändringar

Arbetsgivarens policy om hur vi beter oss mot varandra på arbetsplatsen bör innehålla ett tydligt budskap om vad kränkande särbehandling är, att det inte accepteras liksom rutiner för hur arbetsgivaren avser att motverka och hantera kränkande

särbehandling om det ändå skulle uppstå. Policyn följs upp i samverkansgrupp/skyddskommitté och informeras om regelbundet, lämpligen på arbetsplatsträffar. Chefer och arbetsledare har ett särskilt ansvar för att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling och måste ha tillräckligt med kunskaper inom området. Skyddsombuden har också en viktig roll i att följa och påverka detta arbete. Därför är det viktigt både chefer och skyddsombud får adekvat utbildning för att kunna utföra sina uppdrag.

Metod för det förebyggande och främjande arbetet

Arbetsgivaren bär ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet och för det förebyggande och främjande arbetet.

SAM – Systematiskt arbetsmiljöarbete

SAM är den metod som används som stöd för att arbeta systematiskt med arbetsmiljöarbete. Metoden innebär att arbetsgivaren ska undersöka, genomföra och följa upp sin verksamhet så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. Det ska finnas en policy för detta arbete och rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet går till. Detta arbete ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön på arbetsplatsen.

Arbete med aktiva åtgärder

Enligt arbetsmiljölagstiftningen ska arbetsgivaren i samverkan med arbetstagarna arbeta systematiskt med arbetsmiljön enligt metoden SAM. För arbetet med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen anvisas en metod som i stort

sett följer SAM - undersök, analyser, åtgärda, följ upp. Därför kan det aktiva åtgärdsarbetet väl rymmas inom samverkansgrupp/skyddskommitté. Det viktiga är att arbetet görs.

Arbetsgivaren har en skyldighet att dokumentera hur det aktiva åtgärdsarbetet bedrivs och hur samverkansskyldigheten med de fackliga organisationerna fullgörs. Som fackliga företrädare ska vi samverka och utöva vårt inflytande för att påverka arbetsmiljön till det bättre. Hur samverkansarbetet ska gå till är bra att komma överens om i det lokala samverkansavtalet.

Nedan utgår vi från arbetsgivaren ansvar och skyldighet. Lokalförening ska som lokal part delta och samverka i arbete med arbetsgivaren.

Checklista

- Börja med att ta reda på om, hur och i vilka forum arbetsgivarens förebyggande arbete sker. Framgår det i samverkansavtalet?
- Arbetsgivaren ska **undersöka** arbetsplatsen för att upptäcka eventuella risker för diskriminering, trakasserier, repressalier, eller andra hinder för arbetstagarnas lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

- Undersökningen ska göras på en övergripande nivå och ha ett generellt anslag med inriktning på förhållandena på arbetsplatsen. Det ska inte göras någon kartläggning på individnivå av personer.
- Lokalföreningen kan hämta information om arbetsplatsen och fråga efter medlemmarnas erfarenhet och behov exempelvis genom anonyma enkäter. Granska arbetsgivarens policys, informations-, rekryterings- och utbildningsmaterial. Finns handlingsplaner? Verksamheten ska undersökas utifrån samtliga diskrimineringsgrunder oberoende av hur arbetsstyrkan är sammansatt.
- Det kan finnas strukturella risker för diskriminering eller andra hinder mot lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, även om det inte finns någon i verksamheten som är direkt berörd.
- Efter undersökningen ska arbetsgivaren **analysera** orsakerna till upptäckta risker och hinder.
- Det handlar om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör.
- Det kan också hända att arbetsgivaren behöver gå tillbaka och göra fler undersökningar för att få fram risker och hinder som först inte visade sig.
- Lokalföreningen kan bidra genom att granska materialet och fundera på hur ni vill ha det. Varför ser det ut som det gör? Och vad behövs för att en förändring ska ske?
- Mot bakgrund av de eventuella brister som kartläggningen, enkäten eller undersökningen visar tas beslut om **vilka åtgärder som ska genomföras**, behövs andra kartläggningar? Uppföljningar? Vem ska göra det och när? Vilka åtgärder som skäligen kan krävas av arbetsgivaren får bedömas med hänsyn till resurser, behov och andra omständigheter.
- Om arbetsgivaren i sin undersökning har funnit risker för diskriminering eller andra hinder ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att undanröja dem.
- Lokalföreningen kan medverka i att göra planen/arbetet känt för medlemmarna.
- Det sista steget är att **följa upp och utvärdera** undersökningen, analysen och åtgärderna.
- När analysen är klar ska de erfarenheter som arbetet har givit gå att använda i steg 1 (undersökningen) i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.
- Har målen uppnåtts? Var, åtgärderna fel eller glömdes bort?
- Analysera. Kartlägg igen.

I Diskrimineringslagen finns - till skillnad från i föreskriften Organisatorisk och Social Arbetsmiljö (OSA) - inga krav på specifika mål, förutom för grunden kön, som arbetsgivaren ska uppnå i arbetet med aktiva åtgärder. Det hindrar inte att lokala parter kan komma överens om mål för främjandearbetet. Målen ska vara realistiska, mätbara och gärna kvantifierade. Läkarföreningen kan föreslå åtgärder som arbetsgivaren ska vidta för att uppnå målen. Var konkret – vad, vem, när? Kan detta utvärderas?

Fallbeskrivningar

Kön

Med ”kön” avses i diskrimineringslagen biologiskt kön. En person är antingen man eller kvinna i diskrimineringslagens betydelse. Missgynnade som har samband med graviditet behandlas som könsdiskriminering. Med transsexuella menas personer som avser att ändra juridiskt kön eller har gjort det och gruppen omfattas i först hand av skyddsgrunden kön.

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön ges möjlighet att söka lediga anställningar. Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. (Läs mer om kön under Aktiva åtgärder, främja jämn könsfördelning och om årlig lönekartläggning).

Stella är överläkare och arbetar en längre period som tf verksamhetschef under en stor omorganisation. Det är en turbulent tid för alla personalgrupper och många är både oroliga och missnöjda och fraktioner bildas. En ny verksamhetschef anställs och hen är mån om att allt missnöje undanröjs för att verksamheten ska fungera optimalt. ”Här behövs röras om i grytan” säger hen. Tjänsten som biträdande verksamhetschef utannonseras och Stella söker den. Av de som söker tjänsten har Stella överlägset bäst meriter och hon uppfattar att hon har personalens stöd. Stella blir mycket förvånad när en person utan ledarerfarenhet och från ett annat sjukhus, Ralph, får tjänsten. Stella frågar verksamhetschefen varför hen anställt någon med sämre meriter än henne och som dessutom inte har någon kunskap om organisationen. Verksamhetschefen säger att Ralph var den kandidat som de fackliga organisationerna tyckte bäst om och att det behövs nytt blod i organisationen. Chefen säger också att eftersom en övervägande majoritet av de anställda läkarna på kliniken är kvinnor, behövs fler män för att få en så jämn könsfördelning som möjligt. Stella kontaktar lokalföreningen och säger att hon blivit diskriminerad. Hon vill ha tjänsten då hon menar hon har överlägset bäst meriter och att en övervägande majoritet av alla chefer på sjukhuset är män.

Diskriminering/missgynnande?

Lokalföreningen konstaterar, med stöd av förbundskansliet, att frågan om positiv särbehandling inte har lyfts i samverkan, vilket är en förutsättning för att tillämpa sådan. I annonsen står heller inget om en önskan om sökande av underrepresenterat kön. Ralphs och Stellas meriter jämförs med utgångspunkt från de krav som framgår av annonsen. Ralph har den erfarenhet och de meriter som krävs för att få tjänsten och som framgår i annonsen. Även Stella har den erfarenhet och de meriter som krävs och hon är mer kvalificerad än Ralph. Verksamhetschefen hävdar att hen aldrig sagt att hen anställde Ralph för att det var en underrepresentation av män

forts.

på kliniken. Ord står mot ord. Verksamhetschefen menar att behovet att anställa någon utanför organisationen och fackets positiva inställning till Ralph är orsaken till beslutet. Förbundets bedömning blir att det inte går att påvisa att Stella diskriminerats på grund av kön och arbetsgivaren kan lämna en godtagbar förklaring till sitt agerande. Det faktum att Stella är mer kvalificerad än Ralph ger henne inte automatiskt företräde då det inte är meriter som arbetsgivaren efterfrågat.

Även om lokalföreningen kunnat påvisa att Stella blivit diskriminerad hade hon inte kunnat kräva att få tjänsten som biträdande verksamhetschef. Arbetsgivaren hade däremot blivit skyldig att betala diskrimineringsersättning, det vill säga skadestånd, till henne men Ralph hade fortfarande kunnat få tjänsten. Arbetsgivare är även skyldiga att, vid anställningar och anställningsintervjuer, på begäran av sökanden lämna ut uppgifter om meriter på den eller de som kallats på intervju och den/de som fått tjänsten.

Hur kan vi arbeta förebyggande?
I samverkan med arbetsgivaren kan lokalföreningen gå igenom könssammansättningen på sjukhuset, speciellt på chefsnivå. Attityder och föreställningar kan kartläggas genom enkäter.

Hur fördelas kvinnor och män per befattning? Som fackligt förtroendevald är det viktigt att vara aktiv i rekryteringsarbetet, granska annonser och träffa chefskandidater. När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning (60/40) mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och tillse att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Som en åtgärd för att få en jämnare fördelning mellan kvinnor och män kan man få ge förtur till sökande av underrepresenterat kön (både kvinnor och män), vid lika eller likvärdiga meriter. Om man vill använda sådan så kallad positiv särbehandling måste det särskilt förankrats i samverkan.

Kunskaper och utbildning i genuskunskap är en viktig merit vid tillsättning av chefstjänster på olika nivåer. Lokalföreningen ska delta aktivt i det förebyggande arbetet och i detta arbete kan frågor om befordringsgång och ledarskap tas upp ur ett genus-/jämställdhetsperspektiv.

För att sätta ytterligare press på arbetsgivaren att komma igång med ett kultur- och värderingsarbete på arbetsplatsen kan lokalföreningen anföra argument kring hur attityder påverkar patienten/brukaren. Att arbeta med attityder och föreställningar ur ett brukarperspektiv påverkar även medarbetarnas bemötande och attityder till varandra.

Föräldraskap

I Diskrimineringslagstiftningens finns regler kring skyldigheter att underlätta förvärvsarbete och föräldraskap genom aktiva åtgärder. Vid sidan om diskrimineringslagen finns ett också ett missgynnandeförbud i föräldraledighetslagen. Föräldraledighet har ett särskilt skydd i lagstiftning som inte andra ledigheter omfattas av.

Förbudet att missgynna föräldralediga gäller i de flesta situationer om det inte är en i lagens mening så kallad nödvändig följd av ledigheten. Av förarbetena till föräldraledighetslagen framgår att en föräldraledig arbetstagare ska lönesättas som om denne vore i tjänst och att till exempel att brist på kompetens inte utgör en nödvändig följd av föräldraledigheten. Ett exempel på en ”nödvändig följd” är annars att en deltidsarbetande inte får heltidslön.

Kim har varit anställd två år som ST-läkare och ansöker om ett halvårs föräldraledighet. Ledigheten planeras att påbörjas om sex månader. Kim har en planerad randning på en annan klinik som i stort sett sammanfaller med tiden inför den ansökta föräldraledigheten. Randningen avslutas med en SK-kurs som Kim ansökt om och fått beviljad. Kim vill förbereda och säga till i god tid (tidigare än tre månader enligt avtal) för att chefen ska kunna planera verksamheten på bästa sätt. Verksamhetschefen blir mycket irriterad och menar att all föräldraledighet och Kims föräldraledighet i synnerhet, försvårar planeringen för både AT- och ST-läkarna. Kim blir ju borta ett år istället för sex månader som tidigare planerats. Det skulle vara osolidariskt mot de andra. Dessutom skulle de nyförvärvade kunskaperna bli svåra att förankra och inte komma kliniken till godo eftersom Kim skulle vara borta ett halvår från all verksamhet och till och med glömma vad som lärts i ”föräldradimman”. Chefen säger att varken randningen eller SK-kursen kan komma ifråga.

Diskriminering/missgynnande?

Tre frågor att ta ställning till om kan det röra sig om ett missgynnande enligt föräldraledighetslagen: 1) Har ett missgynnande skett? 2) Har det ett samband med föräldraledighet? 3) Är det en nödvändig följd av ledigheten?

Föräldraledighet har ett särskilt skydd i lagstiftning som inte andra ledigheter omfattas av. Enligt föräldraledighetslagen får en arbetstagare inte missgynnas av skäl som har samband med att man använder sin rätt till ledighet om inte dessa utgör en nödvändig följd av ledigheten. Kim blir missgynnad mot bakgrund av sin ansökan om föräldraledighet eftersom randningen och SK-kursen inte längre är aktuell när chefen får reda på att Kim ansökt om ledighet. Chefens argument om att randningen och kursen inte kan förankras eller komma verksamheten till godo eftersom den ”glöms” bort når inte upp till lagens krav på kriterier för nödvändig följd.

Upplysningsvis - Kim ansöker om föräldraledighet i tid. Enligt kollektivavtalet (region/kommun) ska ansökan ske senast tre månader före ledigheten, eller så snart det är möjligt, innan den

forts.

planerade föräldraledigheten. I kollektivavtalet finns även en bestämmelse som ger Kim rätt att få sin ST förlängd med motsvarande tid som föräldraledigheten.

Hur kan vi arbeta förebyggande?
Inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder kan lokalföreningen tillsammans med arbetsgivaren arbeta med attityder till föräldraledighet. Hur ser möjligheten ut att arbeta deltid på arbetsplatsen? Hur kan arbetet organiseras för att passa även kollegor med barn? När läggs möten? Kan deltidsarbetande föräldralediga utnyttja flextiden kan flextidsramen utökas? Attityder och föreställningar kan kartläggas genom enkäter. Lokalföreningen kan lyfta i samverkan att chefer har utbildning i aktivt åtgärdsarbete. Föräldralediga ska ha lönesamtal och lönesättas som om de vore i tjänst och det är viktigt att föräldralediga inte glöms bort i den lokala årliga löneöversynen.

Etnicitet/religion eller annan trosuppfattning

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Etnisk tillhörighet handlar om hur du identifierar eller uppfattar dig själv. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter utifrån sin bakgrund och sin individuella historia.

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. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Som fackligt förtroendevald på kliniken blir du kontaktad av ST-läkaren Maria som anser sig vara diskriminerad på grund av religion. Av religiösa skäl vill hon använda huvudduk och arbetskläder med lång ärm. När klinikchefen får reda på detta säger hen att Maria inte kan använda slöja eller ha långa ärmar för att det strider mot klinikens hygienregler och Socialstyrelsens föreskrifter om kortärmad arbetsdräkt vid patientkontakt. Maria berättar att hon känner till ett annat sjukhus som tillhandahåller egna huvuddukar som en del av arbetskläderna om önskemål finns. Och borde det inte finnas lösa engångsärmar att tillgå? Klinikchefen lovar att kontrollera med det andra sjukhuset angående huvuddukar. Klinikchefen har redan gjort egna efterforskningar bland andra medarbetare som är muslimer och de påstår att det inte alls är ett krav inom islam att arabiska kvinnor döljer sina armar. Klinikchefen poängterar att kravet att ha korta ärmar på arbetskläder inte är diskriminerande för det gäller alla. Om Maria vill fortsätta arbeta på kliniken måste hon följa de regler som gäller.

Diskriminering/missgynnande?

Finns det några andra sätt att upprätthålla kraven på god hygien men samtidigt göra det möjligt för Maria att klä sig i enlighet med sin religion? Förbudet mot att använda långa ärmar kan motiveras med de krav på hygien i patientnära arbete som Socialstyrelsen ställer upp i sina föreskrifter. Arbetsgivaren och Maria har förvisso att följa Socialstyrelsens regler men det utesluter inte att det finns möjligheter att samtidigt förbättra och underlätta för individer som av olika skäl vill dölja sina armar eller sitt hår av skäl som kan ha stöd i diskrimineringslagen. Det är Marias egen uppfattning om hennes religionsutövande som är avgörande. Det spelar ingen roll om det finns andra som har en annan uppfattning hur hon bör utöva sin religion. Maria har inte uttalat vilken religion som hon utövar och för övrigt kommer hon från Växjö. Om arbetsgivaren misstar sig gällande sitt antagande om etnicitet och religion spelar ingen roll utan det kan ändå utgöra diskriminering.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

Lokalföreningen kan i samverkan med arbetsgivaren och tillsammans med andra fackliga företrädare arbeta för att förändra attityder på arbetsplatserna. Aktiva åtgärder syftar till att på

kollektiv nivå arbeta för en inkluderande arbetsplats och arbetsmiljö. Inom ramen för skyddskommittéarbetet och det Systematiska Arbetsmiljöarbetet (SAM) kan så kallade skyddsronder genomföras. Attityder och föreställningar kan kartläggas genom enkäter. Föreskriften Organisatorisk och Social Arbetsmiljö (OSA) kan användas till stöd för arbete att förändra attityder och föreställningar, kränkande beteenden och mobbning. För att sätta ytterligare press på arbetsgivaren att komma igång med ett kultur- och värderingsarbete på arbetsplatsen kan lokalföreningen anföra argument kring hur attityder påverkar patienten/brukaren. Att arbeta med attityder och föreställningar ur ett brukarperspektiv påverkar även medarbetarnas bemötande och attityder till varandra.

Sexuell läggning

De sexuella läggningar som är inkluderade i lagstiftningen är homosexualitet, bisexualitet och heterosexualitet. Det är individen själv som bestämmer vilken sexuell läggning denne har. Sexuell läggning är inte det samma som ett sexuellt uttryck som till exempel fetischism och sadomasochism, vilket inte är skyddat i lagstiftning.

John randar sig på infektionskliniken. Det är läkarmöte på kliniken och det är Johns första tillfälle att träffa alla kollegor. Mötet avslutas med gemensam fika. Det är en trevlig och lättsam stämning runt fikabordet och samtalet handlar om hur man tillbringat sin semester. När en kollega frågar John vad han har gjort i sommar berättar John att han och hans man köpt ett torp som de renoverar. Det blir tyst runt fikabordet och kollegan blir märkbart generad. Efter ett tag tar samtalet fart igen men ingen ställer fler frågor till John. Efter denna händelse märker John att flera av hans kollegor blir uppenbart obekväma i hans närhet. John söker upp klinikchefen för att berätta om problemet. Klinikchefen förklarar att på den här arbetsplatsen respekterar man den personliga integriteten och att det inte är lämpligt att prata om sitt sexliv. ”På tal om detta” undrar klinikchefen om John kan tänka sig att delta i ett informationsutbyte om HIV som kliniken ska påbörja med ett polskt sjukhus.

Diskriminering/missgynnande?

Många gånger är det svårt att visa att en person blir särbehandlad när det handlar om det sociala samspelet på arbetsplatsen. Kollegornas tystnad kan avsiktligt eller oavsiktligt uppfattas som kränkande. När John går ut öppet med sin homosexualitet reduceras hans förhållande till att enbart handla om sexualitet. Många vågar inte berätta om sin sexuella läggning av rädsla för att diskrimineras, vilket gör att de lever med ett ständigt förnekande. Att John är obekväm med kollegornas inställning bör chefen ta på allvar. Företagshälsovården kan kopplas in för att medverka i att genomföra ett kultur- och värderingsarbete. Arbetsgivaren uttrycker också fördomar kring John sexualitet och vilka intressen och kunskaper den för med sig. I ovanstående fall kan man säga att John blir särbehandlad av orsaker som har samband med hans sexuella läggning. Det kan dock vara svårt att göra antagligt att John blivit missgynnad av denna särbehandling som chefen utsätter honom för.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

En vanlig uppfattning är att heterosexuella inte berättar om sin läggning på jobbet och därför borde inte homo- och bisexuella göra det heller. Men många heterosexuella pratar ganska mycket om vem man delar sitt liv med och vad man gör tillsammans utanför arbetet. Att dölja sin sexuella läggning innebär att avstå från den sortens sociala småprat. Att vara öppen med sin sexuella läggning handlar om att kunna dela med sig av sig själv på ett naturligt sätt tillsammans med arbetskamraterna. Det är viktigt att vara en förebild och att ta ansvar för nivån vid fikabordet, att säga ifrån när jargongen blir förlöjligande eller homofientlig. Tänk på att passivitet ofta uppfattas

forts.

som medhåll. Arbetsplatsträffen är ett utmärkt tillfälle att arbeta med värderingsövningar och diskussionsfrågor. Värderingsövningar gör problem konkreta och man tvingas tänka efter och ta ställning. Lokalföreningen kan efterfråga och driva att arbetsgivaren genomför kultur och värderingsarbeten, genomför enkäter kring den psykosociala arbetsmiljön och ta initiativ till att genomföra psykosocial arbetsmiljörond.

För att sätta ytterligare press på arbetsgivaren att komma igång med ett kultur- och värderingsarbete på arbetsplatsen kan läkarföreningen anföra argument kring hur attityder påverkar patienten/brukaren. Att arbeta med attityder och föreställningar ur ett brukarperspektiv påverkar även medarbetarnas bemötande och attityder till varandra.

Funktionsnedsättning

Arbetsgivaren har en skyldighet att genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder se till att en arbetstagare/arbetssökande med en funktionsnedsättning kommer i en jämförbar situation med personer utan sådan funktionsnedsättning. Vad som är skäligt kan exempelvis avgöras av hur stora kostnaderna blir, av möjligheten att utföra åtgärderna och av hur effekten för arbetstagarens möjligheter att utföra arbetsuppgifterna blir. Arbetsgivaren ska inte fästa avseende vid de begränsningar i förmåga att utföra ett arbete som en funktionsnedsättning kan innebära, om begränsningarna genom stöd- och anpassningsåtgärder skulle kunna elimineras eller reduceras så att de väsentligaste uppgifterna av ett arbete kan utföras.

Funktionsnedsättning menas i detta avseende, varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar i en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Arbetsgivaren har också en allmän skyldighet enligt arbetsmiljölagen att anpassa arbetsförhållandena till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetsgivaren ska också genom att anpassa arbetsförhållanden eller vidta annan lämplig åtgärd, ta hänsyn till arbetstagares särskilda förutsättningar för arbetet. Även vid arbetets planläggning och anordnande ska beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika.

På senare tid har ett annat begrepp – funktionsvariaton införts för att utan värdering beskriva den fysiska, psykiska eller kognitiva variation som finns hos människor. Till skillnad från funktionsnedsättning är funktionsvariation något som alla människor har.

Klara är rullstolsburen efter en bilolycka i ungdomen. Hon arbetar som distriktsläkare sedan många år och söker en ny tjänst på en mindre vårdcentral. När Klara rullar in till intervjun blir vårdcentralchefen ställd. En stund in i intervjun säger hen att Klara nog inte kan komma ifråga eftersom hon är rullstolsbunden. Vårdcentralchefen förklarar att vårdcentralens budget redan är ansträngd och att hen helt enkelt inte har råd att göra de anpassningar som hen menar skulle behövas. Till exempel automatiska dörröppnare och ökad framkomlighet för rullstol i lokalerna. Klara å sin sida menar att så vitt hon kan se behövs inga större anpassningar. Vårdcentralchefen uttrycker också tvivel över hur Klara ska kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt - hon kan ju inte stå upp och hon är definitivt mindre rörlig än en ”frisk” person. Klara säger att hon är frisk och att hon inte haft några som helst problem i sitt arbete. Tvärtom har hon varit mycket omtyckt och uppskattad vilket också framgår av hennes goda vitsord i betyg och meriter. Klara får inte jobbet.

Diskriminering/missgynnande?

Vårdcentralchefen har föreställningar om att Klara inte kan utföra sina arbetsuppgifter lika bra som en person som inte är rullstolsburen. Hen vill inte göra de anpassningar som hen, men inte

forts.

Klara, anser vara nödvändiga. Vårdcentralchefen missgynnar Klara genom att avfärda henne som olämplig till distriktläkartjänsten med hänsyn till att hon är rullstolsburen. Arbetsgivaren får inte fästa avseende vid de begränsningar eller föreställningar om förmåga att utföra ett arbete som en funktionsnedsättning kan innebära, om sådana begränsningar genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder skulle kunna elimineras eller reduceras så att de väsentligaste uppgifterna av ett arbete kan utföras. Personen ifråga känner oftast själv bäst till vilket stöd och vilka anpassningsåtgärder som hen behöver.

Bristande tillgänglighet

Förbudet att diskriminera gäller både arbetssökande och anställda. Arbetsgivarens ansvar för att anpassa arbetsplatsen genom skäliga åtgärder gäller för anställda inte arbetssökande. En person med en funktionsnedsättning kan anses missgynnas om arbetsgivaren inte vidtagit skäliga åtgärder så att personen kommit i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättningen. Med skäliga menas att åtgärderna inte kan kosta för mycket eller vara för ingripande.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

Som facklig förtroendevald och skyddsombud kan du ta initiativ till att gå igenom lokalerna och göra en skyddsrond för att se över vilka psykiska, fysiska och kognitiva hinder som finns i verksamheten och hur man skulle kunna avhjälpa dem. Som facklig organisation ska vi vara särskilt uppmärksamma när det gäller tillgänglighet för alla medarbetare vid verksamhetsplanering, omorganisationer och vid rekryteringar. Attityder och föreställningar kan kartläggas genom enkäter.

För att sätta ytterligare press på arbetsgivaren att komma igång med ett kultur- och värderingsarbete på arbetsplatsen kan läkarföreningen anföra argument kring hur attityder påverkar patienten/brukaren. Att arbeta med attityder och föreställningar ur ett brukarperspektiv påverkar även medarbetarnas bemötande och attityder till varandra.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Samhället tar för givet att individer antigen är män eller kvinnor. Definitionen i diskrimineringslagen har kritiserats för att bygga på en tvåkönsnorm och lagens begrepp ”könsöverskridande” riskerar att befästa en bild av att personer som omfattas av skyddet mot diskriminering är avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

Transpersoner kan uppfatta sig som varandes både och eller ingetdera. I Sverige finns idag inte en möjlighet att få vara registrerad som något annat än ”kvinna” eller ”man”. Transpersoner definieras i det här sammanhanget som individer vars könsidentitet och/eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats vid födseln. Begreppet transpersoner är ett vittomfattande begrepp. Som exempel i lagstiftningen nämns bland annat transvestiter, intergender, intersexuella, transgenderister, och transsexuella.

Med transsexuella menas personer som avser att ändra juridiskt kön eller har gjort detta, de omfattas i först hand av skyddsgrunden kön.

Alex gör sin ST i barn- och ungdomspsykiatri. Hans biologiska kön är kvinna men själv definierar han sig som man. På jobbet socialiseras Alex som kvinna men arbetskamraterna har i hemlighet mycket åsikter om hur han ser ut och varför. Det fnissas lite och spekuleras i om Alex är lesbisk. Alex studierektor kallar till ett möte. På mötet får Alex frågor om sitt androgyna utseende och manliga kläder. Studierektorn undrar varför Alex inte kan försöka se lite ”kvinnligare” ut och sminka sig åtminstone, eftersom studierektorn tycker att det är förvirrande för patienterna som i flera fall uppfattat Alex som en man - och det är Alex ju verkligen inte. Studierektorn menar att just denna patientgrupp är särskilt känslig och påverkbar och därför borde nog Alex fundera på att byta specialitet till en med mindre patientkontakt.

Diskriminering/missgynnande?

Alex blir särbehandlad då studierektorns ifrågasättande tyder på fördomar som kan eskalera och leda till diskriminering eller missgynnande i framtiden. Studierektorn anser att Alex använder ett könsuttryck (kläder, frisyr, uppförande, kroppsutseende etc.) som inte ”passar” och att det förvirrar patienterna. Studierektorn kan inte visa att Alex gjort något fel och han uppfyller kraven för specialiteten och målbeskrivningen. Studierektorn får inte vidta åtgärder, eller fortsätta hävda och trycka på för att Alex ska ändra sitt könsuttryck eller byta specialitet på grund av Alex könsöverskridande identitet.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

Lokalföreningen kan medverka till att skapa en öppen och inkluderande arbetsplats med mångfald och generösa könsnormer. I arbetet med aktiva åtgärder kan föreställningar om kön utmanas. Vilken roll spelar könet på arbetsplatsen? Hur får män och kvinnor vara? Hur ser

forts.

kulturen ut på arbetsplatsen – anses personer som bryter mot normen som udda och konstiga? Kan vi vara öppna på arbetsplatsen och hur bemöter vi varandra - både arbetsgivare och kollegor? Arbetsplatsträffen, samverkansgrupp och skyddskommitté är utmärkta tillfällen att arbeta med värderingsövningar och diskussionsfrågor. Värderingsövningar gör problem konkreta och man tvingas tänka efter och ta ställning. Lokalföreningen kan efterfråga och driva att arbetsgivaren genomför kultur- och värderingsarbeten, genomför enkäter kring den psykosociala arbetsmiljön och ta initiativ till att genomföra psykosocial arbetsmiljörond.

För att sätta ytterligare press på arbetsgivaren att komma igång med ett kultur- och värderingsarbete på arbetsplatsen kan läkarföreningen anföra argument kring hur attityder påverkar patienten/brukaren. Att arbeta med attityder och föreställningar ur ett brukarperspektiv påverkar även medarbetarnas bemötande och attityder till varandra.

Ålder

Med ålder menas ”uppnådd levnadslängd”. Alla människor har en ålder och omfattas av denna diskrimineringsgrund. Lagstiftarens syfte är att komma åt föreställningar om ålder som till exempel erfarenhet, mognad, styrka, smidighet och datorkunskap.

Det finns tre undantag i lagstiftningen som avser åldersdiskrimineringsförbudet. Det gäller dels 1) avgörande yrkeskrav, dels 2) avtalsbestämmelser i kollektivavtal och dels 3) det mer allmänna undantaget där det föreligger ett berättigat syfte med särbehandlingen (proportionalitetsprincipen). Som exempel på berättigade syften anges följande: ”Strävan att skydda yngre arbetstagare till exempel i frågor om arbetsmiljö, att främja äldre arbetstagares möjligheter att få eller behålla ett arbete, att tillgodose äldre arbetstagares ökade behov av vila och rekreation.”

När det gäller avtalsbestämmelser i kollektivavtal är inte alla åldersrelaterade villkor i kollektivavtal självklart undantagna. Det finns ett särskilt undantag för pensionsvillkor med mera. Parterna kan använda sig av möjligheten till undantag om det finns ett ”berättigat syfte”. Utrymmet för undantag bör kunna bli relativt stort när det gäller att bestämma sådana berättigade syften och mål. Till exempel kan semesterregler eller åldersbaserade mini-milöner och förlängd uppsägningstid för äldre arbetstagare ha sådana syften, likväl som anställningar som förbehålls yngre, så-som trainee-anställningar eller lärlings-system.

Kliniken ska påbörja ett utvecklingsarbete dels för att förbättra IT–stödet, dels för att undersöka hur kliniken kan använda sig av sociala medier och nya tekniker i kontakten med patienter och för att marknadsföra sig i media både i Sverige och utomlands. Ulrika är 62 år och har arbetat i femton år på kliniken. På fritiden bygger hon webbsidan för skytteklubben och driver en välbesökt blogg. Hon känner verksamheten väl och när klinikchefen vid läkarmötet undrar om någon kan ställa upp erbjuder sig Ulrika genast. Klinikchefen undviker att anta Ulrikas erbjudande och vänder sig istället till Felix, en ung ST-läkare som just kommit till kliniken, med en direkt fråga om inte han vill ställa upp. Felix antar utmaningen. När Ulrika efter mötet frågar chefen varför han valde Felix svarar han att ”du vet – Felix är ju mycket bättre än du på de här grejerna för han är ju ung. Unga människor är ju uppvuxna med datorer och webben.”

Diskriminering/missgynnande?

Arbetsgivaren ger uttryck för flera föreställningar om ålder som missgynnar Ulrika. Lagstiftarens syfte är att komma åt just sådana diskriminerande föreställningar om ålder som chefen ger uttryck för till exempel sambandet mellan ålder erfarenhet, mognad, styrka, smidighet och datorkunskap. Möjlighet att göra undantag från åldersdiskrimineringsförbudet finns dels för avgörande yrkeskrav, dels för avtalsbestämmelser, och dels för då det föreligger ett berättigat syfte med särbehandlingen.

forts.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

Alla omfattas som av åldersdiskrimineringsförbudet. Lokalföreningen bör särskilt beakta frågan om åldersdiskriminering i samband med rekrytering, lön och arbetstid. Viljan att styra ålderssammansättningen på arbetsplatsen och/eller i arbetsgruppen kan ha ett berättigat syfte, som till exempel att arbetsstyrkans kontinuitet, kompetens eller liknande hotas av kommande pensionsavgångar. Ju större arbetsplats desto mindre utrymme finns för arbetsgivare att åberopa den här typen av skäl. Syften som inte bör anses vara berättigade är att arbetsgivaren enbart vill ha en spridd ålders-sammansättning av arbetsstyrkan. Att en arbetssökande ska ha en viss ålder ”för att passa in i gruppen” är ett typexempel på ett icke acceptabelt synsätt. Om en arbetssökande nått en sådan ålder att han eller hon inom kortare tid ska gå i pension bör det kunna åberopas som skäl för att inte anställa denna. Kostnaderna kan i de fallen bli oproportionerligt stora för arbetsgivaren.

Kränkande särbehandling

Utöver diskrimineringslagstiftningen finns även en föreskrift från Arbetsmiljöverket om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Föreskriften handlar bland annat om kränkande särbehandling i arbetslivet. Med kränkande särbehandling menas handlingar som upplevs som kränkande av den eller de som utsätts för dem. Handlingarna upplevs ofta som obegripliga och orättvisa och att en arbetstagare förhindras att utföra sitt arbete eller på annat sätt känner sig kränkt, förolämpad, illa behandlad, hotad, eller mobbad och hamnar utanför den sociala gemenskapen. En försvårande omständighet är om kränkningarna upprepas och pågår under en längre tid.

Av föreskriften OSA framgår att det ska finnas rutiner för att fånga upp tidiga signaler på missförhållanden för att kunna åtgärda bakomliggande orsaker. Det framgår också tydligt att den som utsätts för kränkande särbehandling snabbt ska få hjälp och stöd. Reglerna i arbetsmiljölagen och föreskriften vilar på arbetsgivarens ansvar för att hantera den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön.

Måns är specialistläkare. Kliniken är underbemannad och hårt belastad eftersom flera kollegor är sjukskrivna av stressrelaterade orsaker. Måns och hans kollegor är alla slitna och utarbetade. Måns har vid upprepade tillfällen talat med sin chef och lokalföreningen om både arbetsförhållandena på kliniken och sin egen situation. Måns tycker inte att han får någon förståelse från vare sig sitt skyddsombud eller sin chef. Han blir mer och mer påstridig och frustrerad när det gäller sin egen situation och pratar med arbetskamraterna om detta. Han visar tydligt sitt missnöje. Måns har dessutom börjat klaga på hur vissa överläkare utför sina arbetsuppgifter, eller rättare sagt inte utför sina arbetsuppgifter. Måns många synpunkter börjar till slut störa arbetskamraterna och de retar sig på honom alltmer. De tycker att han är illojal, jobbig och sur. Dessutom tycker arbetskamraterna att Måns inte drar sitt strå till stacken utan bara springer omkring och gnäller. Måns ringer till lokalföreningen och ber om hjälp. Han berättar att han sjukskrivit sig, att han är mobbad av både sin chef och sina kollegor och att han inte kommer att kunna gå tillbaka till arbetsplatsen om inte situationen förändras.

Kränkande särbehandling

Trakasserier och/eller kränkningar medför att individer och arbetsgrupper påverkas negativt på såväl kort som lång sikt. Konflikter av det här slaget kan bli kostsamma för individen och dennes arbetsplats om de inte förebyggs och åtgärdas. När det gäller kränkande särbehandling hänvisas till Arbetsmiljöverkets föreskrift OSA och inte till diskrimineringslagens regler. Be medlemmen att skriva ner sin berättelse. Involvera huvudskyddsombudet och exempelvis en förtroendevald som inte arbetar på kliniken. Det är viktigt att inte blanda ihop rollen som kollega, läkare och rollen som fackligt förtroendevald.

forts.

Har arbetsgivaren policy, riktlinjer och rutiner för hur kränkande särbehandling? Det är arbetsgivarens ansvar att utreda och klargöra att kränkande särbehandling inte är förenligt med verksamheten. Arbetsgivare ska planera och organisera arbetet i sin helhet så att kränkande särbehandling förebyggs. Det här är exempel på förhållanden i arbetsmiljön som ska uppmärksammas och regelbundet undersöka: konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete, konsekvenser av förändringar Företagshälsovården kan kopplas in som en utomstående expertfunktion.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

Lokalförening kan i samverkan med arbetsgivaren och tillsammans med andra fackliga företrädare arbeta för att förändra attityder på arbetsplatserna. Inom ramen för skyddskommittéarbetet och det Systematiska Arbetsmiljöarbetet (SAM) kan så kallade skyddsronder genomföras. Lokalföreningen kan ta initiativ till att genomföra en psykosocial skyddsrond. I fallet ovan är den springande punkten att verksamheten inte är fullbemannad, vilket gör pressen på samtliga inblandade större.

Attityder och föreställningar kan kartläggas genom enkäter. Föreskriften OSA kan användas till stöd för arbete att förändra attityder och föreställningar, kränkande beteenden, mobbning. Det ska finnas rutiner för att på ett tidigt stadium plocka upp signaler om och åtgärda otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet, som skulle kunna leda till kränkande särbehandling såsom till exempel hur man uppträder på arbetsplatsen, hur konflikter ska hanteras, hur medarbetare ska känna sig delaktiga i och kunna påverka verksamheten.

Arbetsgivarens policy om hur vi beter oss mot varandra på arbetsplatsen bör innehålla ett tydligt budskap om vad kränkande särbehandling är, att det inte accepteras liksom rutiner för hur arbetsgivaren avser att motverka och hantera sådana om de ändå skulle uppstå. Policyn följs upp i samverkansgrupp/skyddskommitté och informeras om regelbundet, lämpligen på arbetsplatsträffar. Chefer och arbetsledare har ett särskilt ansvar för att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling och måste ha tillräckligt med kunskaper inom området. Skyddsombuden har också en viktig roll i att följa och påverka detta arbete. Därför är det viktigt både chefer och skyddsombud får adekvat utbildning för att kunna utföra sina uppdrag

För att sätta ytterligare press på arbetsgivaren att komma igång med ett kultur- och värderingsarbete på arbetsplatsen kan läkarföreningen anföra argument kring hur attityder påverkar patienten/brukaren. Att arbeta med attityder och föreställningar ur ett brukarperspektiv påverkar även medarbetarnas bemötande och attityder till varandra.

Trakasserier och repressalier

Trakasserier och repressalier är andra former av diskriminering som omfattas av diskrimineringslagstiftningen. Alla grunder omfattas.

Denna handlingsplan tar främst sikte på arbetsgivarens ansvar i relationen arbetsgivare och arbetstagare, arbetssökande. När det gäller patienter som utsätter läkare för kränkningar, trakasserier eller sexuella trakasserier hänvisas till annan lagstiftning som till exempel arbetsmiljöverkets föreskrift om hot och våld och till vårdgivarens ansvar för patientsäkerheten enligt hälso- och sjukvårdslagstiftningen. Generellt gäller dock att det ska finnas rutiner för att hantera och för att förhindra hot och våld i verksamheten samt arbetsgivaren/vårdgivaren måste få kännedom om händelsen.

Arbetsgivaren har utredning och åtgärdsskyldighet när en arbetstagare blir utsatt för trakasserier med anledning av grund som har skydd i lagstiftningen. Ett medgivande från den utsatte arbetstagaren är inte en absolut förutsättning för arbetsgivarens utredning och åtgärdsansvar. Ibland kan en anmälan komma från en arbetskamrat eller ett fackligt ombud. Även om en arbetstagare blir trakasserad med utgångspunkt från en felaktig föreställning om till exempel sexuell läggning, kön, religion etc. kan utredning och åtgärder från arbetsgivaren krävas.

Repressalieförbudet gäller oavsett vad som framkommer i arbetsgivarens utredning.

Överläkaren Michael kommer in i fikarummet och klagar högt och ljudligt över att det inte finns några ”gubbar att tillgå till jouren på grund av det rådande kärringväldet”. Flera av de närvarande kvinnorna vänder sig till arbetsgivaren med en anmälan om trakasserier på grund av kön.

Eftersom minst hälften av dem som satt i fikarummet var kvinnor, något som Michael måste ha känt till innan han fällde sitt uttalande, kan det bli fråga om trakasserier på grund av kön. Då arbetsgivaren har fått kännedom om händelsen är arbetsgivaren skyldig att utreda och vidta åtgärder för att trakasserierna ska upphöra.

I samband med en kontrovers om behandling av en patient säger överläkaren Michael till AT-läkaren Fredrik att han tänker som en ”bög” och ”att han ska bete sig som en riktig karl och sluta vara så fjollig”. Fredrik känner sig mycket kränkt av Michaels agerande men han vågar inte göra något åt saken. Doris som är skyddsombud är vittne till dispyten och gör en anmälan till arbetsgivaren om trakasserier på grund av sexuell läggning

Arbetsgivaren påbörjar en utredning och kallar både Michael och Fredrik för att enskilt höra vad som skett. AT-läkaren Fredrik säger att han inte är homosexuell och han vill absolut inte få mer problem utan att saken ska bero.

forts.

Michael säger att han ”bara uttryckte sig lite klumpigt i ilska över inkompetens men att AT-läkaren är väldigt fjollig”. Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsansvar gäller även i sådana fall där den trakasserande arbetstagaren misstagit sig på den trakasserades tillhörighet.

Arbetsgivaren kallar Doris till möte och menar att Doris som anmälare, har missförstått hela situationen och att hon har försatt arbetsgivaren i en besvärlig situation eftersom ”det inte var något att oroa sig för”. Arbetsgivaren meddelar Doris att hon på grund av sin omdömeslöshet inte längre kan komma i fråga för att bli AT-chef och att hon därför inte heller behöver inkomma med sin ansökan.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att den har medverkat i en utredning om trakasserier. Att chefen meddelar att Doris inte längre är påtänkt för AT-chefsjobbet skulle kunna ses som en repressalie för att hon anmält händelsen. Här kan vi vara särskilt uppmärksamma på att Doris anmälde händelsen i sin roll som skyddsombud, vilken också har ett förstärkt skydd i annan lagstiftning (AML och FML).

Hur kan vi arbeta förebyggande?

Läkarförening kan i samverkan med arbetsgivaren och tillsammans med andra fackliga företrädare arbeta för att förändra attityder på arbetsplatserna. Inom ramen för skyddskommittéarbetet och det Systematiska Arbetsmiljöarbetet (SAM) kan så kallade skyddsronder genomföras. Attityder och föreställningar kan kartläggas genom enkäter Föreskriften Organisatorisk och Social Arbetsmiljö (OSA) kan användas till stöd för arbete att förändra attityder och föreställningar, kränkande beteenden, mobbning.

I Arbetsmiljölagen (AML) och i Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) finns regler som ger förstärkt arbetsrättsligt skydd när vi agerar i rollen som facklig förtroendeman och skyddsombud. Lokalföreningen kan lyfta frågan om gemensam skyddsutbildning tillsammans med arbetsgivaren med stöd av OSA.

För att sätta ytterligare press på arbetsgivaren att komma igång med ett kultur- och värderingsarbete på arbetsplatsen kan läkarföreningen anföra argument kring hur attityder påverkar patienten/brukaren. Att arbeta med attityder och föreställningar ur ett brukarperspektiv påverkar även medarbetarnas bemötande och attityder till varandra.

Hur kan Läkarförbundet utöva inflytande?

Arbetsgivaren bär ansvaret för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet och för att bedriva ett förebyggande arbete för att ingen diskriminering ska förekomma.

Läkarförbundet ska bevaka att arbetsgivare följer gällande lagstiftning och kollektivavtal. Läkarförbundet ska i sin fackliga utbildning informera och ge verktyg till de fackligt förtroendevalda om hur det förebyggande arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter för alla grunder, kan genomföras i samverkan med arbetsgivaren.

Cheferna har som arbetsgivarens företrädare ansvar för att inte diskriminera och för att integrera det förebyggande arbetet i hela verksamheten. Policys, kriterier, utbildning, utvecklingssamtal, lönesättning, fortbildning och tjänstetillsättningar ska vara fria från diskriminerande föreställningar. Chefer ska av uppdragsgivaren få former och metoder för hur förebyggandearbetet ska bedrivas. Chefer bör därför efterfråga adekvat utbildning för att driva på arbetet. Lokalföreningarna kan efterfråga och driva att chefer har eller får för uppdraget adekvat utbildning i det förebyggande arbetet med aktiva åtgärder för en god arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ska samverka med de fackliga parterna i det förebyggande och främjande arbetet i syfte att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter för alla grunder. Samverkan kan ske på olika nivåer – klinik-, sjukhus-, landstings-, region-, VC-nivå - i organisationen och där ska Läkarförbundet vara representerat.

Som facklig part har Läkarförbundet genom lokalföreningarna möjlighet att samverkan för att nå inflytande i det förebyggande arbetet. Förbundet och lokalföreningarna ska driva på, efterfråga, kartlägga och analysera, granska och bidra till utveckling av jämställdhet och jämlikhet. Genom att föra diskussion om kultur och värderingar inom läkargruppen, efterfråga och uppmärksamma genus- och mångfaldsperspektiv inom alla villkorsfrågor kan förändring ske och jämställdheten och jämlikheten utvecklas.

Läkarförbundet har genom yrkesföreningarna möjlighet att väcka frågan och att bedriva opinionsarbete för att påverka så att inte diskriminering eller missgynnande förekommer. Genom att efterfråga och driva på jämställd- hets- och jämlikhetsarbetet kan vi få inflytande och genomslag för idéer som leder till förändring och utveckling av jämlikhet.

Skyddsombud har möjligheter att påverka och förbättra arbetsmiljön för läkare. Läkarförbundet ska verka för att fler skyddsombud är läkare. Skyddsombuden kan initiera och delta i skyddsronderna och kan tillföra ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv till dessa. Lokalföreningen kan driva att skyddsombuden får utbildning i hur främjandearbete bedrivs och hur diskriminering kan motverkas.

Ledarskapet är en viktig faktor för att främja jämlikhet och jämställdhet. Lokalföreningen kan driva och efterfråga att chefer får adekvat utbildning för att motverka diskriminering, att driva aktivt åtgärdsarbete samt att fungerande rutiner finns och följs.

Studierektorer och handledare jobbar nära AT/ ST-läkare och har stort inflytande och påverkan på utbildningsklimatet men de är också kulturbärare. Lokalföreningen kan driva och efterfråga att handledare får adekvat utbildning i hur diskriminering förebyggs.

Den enskilde läkaren har möjlighet och ansvar att efterfråga och lyfta frågan gentemot arbetsgivaren, förbundet, lokalföreningen, handledaren eller studierektorn. Varje enskild individ är också en del av den kultur och de värderingar som gruppen är bärare av. Varje individ har också en skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbete och att följa de regler som gäller på arbetsplatsen.

Läkarförbundet student kan driva och efterfråga att lärare på läkarutbildningen får adekvat utbildning i vad diskriminering är och hur diskriminering och trakasserier kan förebyggas. Läkarförbundet student kan också efterfråga och driva att läkarutbildningen tillförs ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv och bevaka att studenter inte diskrimineras.

Att hantera ärenden

Diskrimineringsförbudet omfattar både direkt diskriminering och indirekt diskriminering. Med indirekt diskriminering menas att arbetsgivaren tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt som verkar neutralt men som i praktiken missgynnar personer som omfattas av diskrimineringsskyddet.

Det kan finnas möjlighet att göra undantag från förbudet att diskriminera om det finns ett berättigat syfte med den aktuella särbehandlingen och om det är fråga om lämpliga och nödvändiga medel för att uppnå syftet, den så kallade proportionalitetsprincipen.

I vissa situationer kan arbetsgivaren efter samverkan tillämpa positiv särbehandling för att få bukt med ojämn könsfördelning. Dessa åtgärder gäller enbart för grunden kön. Det innebär exempelvis i samband med rekrytering, att vid lika eller likvärdiga meriter ges företräde för sökande av underrepresenterat kön för att uppnå jämnare könsfördelning. Det får dock inte ske automatiskt och kvotering är inte tillåtet.

Diskriminering

För att diskriminering ska föreligga räcker det inte med att arbetsgivaren beter sig illa i största allmänhet. Det är först när en individ missgynnas i jämförelse med hur andra behandlas och det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder som det är diskriminering i lagens mening.

För att visa ett missgynnande måste alltid en jämförelse göras. Sådana jämförelser måste vara relevanta och rättvisa och de arbetstagare som jämförs måste befinna sig i en jämförbar situation. Finns ingen annan arbetstagare i jämförbar situation kan jämförelse göras med tidigare anställda eller med villkor som gäller i branschen, en så kallad hypotetisk jämförelse.

Centralt är att kunna visa på ett missgynnande och att påvisa att detta missgynnande har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Därefter har arbetsgivaren att visa att diskriminering inte har skett, det vill säga ge en godtagbar förklaring till att den sämre behandlingen saknar samband med någon diskrimineringsgrund.

Diskrimineringsgrunden måste inte utgöra det enda motivet till missgynnandet. Diskrimineringen eller missgynnandet behöver heller inte vara avsiktligt och arbetsgivaren behöver inte haft vilja att missgynna.

Checklistor

Man bör vara försiktig med att allt för snabbt bedöma påståenden om diskriminering innan man har hunnit göra en mer noggrann undersökning. Det är dock ingen förutsättning för diskriminering att arbetsgivaren har för avsikt att diskriminera. Man bör därför ta sig tid och noggrant granska de uppgifter arbetsgivaren lämnar som förklaringar till sitt handlande.

Om du som fackligt förtroendevald kommer i kontakt med en arbetstagare eller en arbetssökande som upplever sig ha blivit diskriminerad är följande frågor till hjälp.

CHECKLISTA 1

Direkt diskriminering

1. Är medlemmen arbetssökande, arbetstagare eller genomgår yrkespraktik?
2. Har medlemmen blivit missgynnad av arbetsgivaren?
3. Finns det någon eller några jämförelsepersoner? Om det inte finns några konkreta jämförelsepersoner, finns det möjligheter att genomföra en så kallad hypotetiskjämförelse?
4. Är medlemmen och jämförelsepersonen/erna jämförbara, med andra ord – befinner de sig i en jämförbar situation?
5. Går det att påvisa att den påstådda diskrimineringen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna?
6. Kan arbetsgivaren ge en godtagbar förklaring till sitt agerande?

Med indirekt diskriminering menas att arbetsgivaren tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar personer som omfattas av diskrimineringsskyddet. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaraningssättet har ett berättigat syfte och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Bakgrunden till förbudet mot indirekt diskriminering är att lagstiftaren vill få arbetsgivare att undvika förfaringssätt som utestänger vissa grupper som har skydd i lagstiftningen och uppmuntra arbetsgivare att hitta alternativa vägar. Det går inte på förhand att bestämma vilka kriterier som i alla sammanhang utgör indirekt diskriminering. Som exempel på krav/kriterium som skulle kunna bedömas vara indirekt diskriminerande är krav på svensk värnplikt eller viss kroppslängd.

För att undersöka om en bestämmelse, kriterium eller förfaringssätt innebär indirekt diskriminering kan man göra en intresseavvägning i fyra steg.

CHECKLISTA 2

Indirekt diskriminering

1. Har bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet ett berättigat syfte?
2. Är bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet en lämplig åtgärd för att uppnå syftet?
3. Är bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet nödvändigt för att uppnå syftet?
4. Finns det något alternativt förfaringssätt som uppnår syftet men som inte är diskriminerande? Det ska inte finnas några alternativa handlingsätt för att uppnå syftet.

Denna handlingsplan tar främst sikte på arbetsgivarens ansvar i relationen arbetsgivare och arbetstagare. När det gäller patienter som utsätter läkare för kränkningar, trakasserier eller sexuella trakasserier hänvisas till annan lagstiftning som till exempel arbetsmiljöverkets föreskrift om hot och våld och till vårdgivarens ansvar för patientsäkerheten enligt hälso- och sjukvårdslagstiftningen. Generellt gäller dock att det ska finnas rutiner för att hantera och

för att förhindra hot och våld i verksamheten samt arbetsgivaren/vårdgivaren måste få kännedom om händelsen.

Trakasserier är uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Arbetsgivarens policy om hur vi beter oss mot varandra på arbetsplatsen bör innehålla ett tydligt budskap om vad trakasserier är och att det är beteenden som inte accepteras, liksom rutiner för hur arbetsgivaren avser att motverka och hantera sådana om de ändå skulle uppstå.

CHECKLISTA 3

Trakasserier, sexuella trakasserier och arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet

1. Känner sig medlemmen kränkt av ett uppträdande som har samband med en diskrimineringsgrund eller av sexuell karaktär? Det kan vara genom skämt, förlöjligande, jargong, förolämpningar, utfrysning ur gruppen eller fysiska handlingar.
2. Har arbetsgivaren rutiner, policys som hanterar frågan? Vad framgår av den?
3. Har den utpekade på något sätt fått kännedom om att beteendet är ovälkommet? Är beteendet så grovt att den utpekade borde ha förstått att det är kränkande?
4. Vem är det som utför trakasserier? Är det en chef, kollega, jobbar personen på samma arbetsplats? Är det en patient?
5. Har arbetsgivaren på något sätt fått veta att medlemmen känner sig trakasserad?
6. När fick arbetsgivaren veta det? Har arbetsgivaren i så fall utrett vad som hänt?
7. Har arbetsgivaren i så fall vidtagit någon åtgärd för att få stopp på eventuella trakasserier?
8. Har trakasserierna upphört?

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att den anmält eller påtalat att arbetsgivaren brutit mot diskrimineringslagen, medverkat i en utredning eller avvisat eller fogat sig i en arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

CHECKLISTA 4

Förbud mot repressalier

1. Är medlemmen anställd av arbetsgivaren?
2. Har arbetsgivaren utsatt medlemmen för repressalier på grund av att hen; har anmält eller påtalat att arbetsgivaren brutit mot diskrimineringslagen, medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen, avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier?
3. Har arbetsgivaren haft ett bestraffningssyfte i sitt agerande gentemot medlemmen?

Hur hanteras ett diskriminerings-ärende?

Diskrimineringsärenden har ofta påtagligt juridiska inslag och är inte sällan svåra att utreda och bedöma. Enligt *Lokala föreningars uppgifter och befogenheter* ska diskrimineringsärenden överföras till förbundskansliet och handläggs där på samma sätt som andra mer komplicerade arbetsrättsliga ärenden genom förhandlingar och ytterst domstolsprövning. Förbundsjuristerna handlägger som regel dessa ärenden i nära samråd med berörd medlem och lokalförening.

Som lokal part kan lokalföreningen hjälpa medlemmen med att ta fram nödvändig information och underlag. Lokalföreningen ska även biträda förbundet i förhandlingar med arbetsgivaren. Under ärendets gång är det också mycket viktigt att medlemmen själv deltar aktivt, exempelvis i arbetet med att ta fram skriftliga underlag och genom att redogöra för ett händelse förlopp.

Lokalföreningen föreslås utarbeta rutiner och former för hantering av diskriminerings-ärenden eftersom preskriptionstiden börjar löpa vid första kontakt. Blir ett ärende preskriberat kan varken medlemmen eller förbundet driva ärendet vidare. När en enskild medlem tar kontakt en förtroende-vald och säger sig vara diskriminerad ska den förtroendevalde därför så snart som möjligt kontakta lokalföreningens styrelse och förbundets medlemsrådgivning.

När en medlem anser sig vara diskriminerad aktualiseras följande hanteringsordning.

Hanteringsordning diskriminering

Medlemmen har alltid rätt att föra sin fråga på tal och få sin sak bedömd av förbundet. Dokumentera kontinuerligt handläggningen av ett ärende. Ta minnesanteckningar från möten och spara all skriftlig korrespondens.

» **Uppmärksamma arbetsgivaren – först då inträder dennes skyldigheter.**

» **Skriv ner datum för kontakten med medlemmen – preskription!**

Preskriptionstiden börjar löpa från det att frågan kom till lokalföreningens/förbundets kännedom, oftast fyra månader. Vid uppsägning eller avsked gäller dock mycket kort preskriptionstid. Vanligtvis 7 dagar från det att händelsen kom till lokalföreningens/förbundets kännedom.

» **Lyssna på medlemmen – be medlemmen skriva ner sin berättelse.**

Medlemmen anger själv att hen anser sig vara diskriminerad och uppmanas att skriva ner sin berättelse. Berättelsen blir utgångspunkt för de fortsatta kontakterna och kan även utgöra underlag för inledande bedömningar av hur och av vem ärendet ska handläggas.

» **Kontakta medlemsrådgivningen och lokalföreningen så snart som möjligt!**

» **Kontrollera att medlemmen vill att förbundet driver ärendet.**

» **Har medlemmen skrivit till DO eller tagit andra kontakter för att driva sitt ärende?**

Förbundet har förstahandsrätt att företräda medlem i diskrimineringstvist. Enligt lagen har fackförbund rätt att företräda medlemmar i diskrimineringsärenden. Anmäler en medlem ett ärende till DO kommer myndigheten att vidarebefordra din anmälan till oss centralt och avsluta ärendet. Om förbundet väljer att inte driva ärendet kan medlemmen göra en ny anmälan till DO.

» **Bedömning görs i samråd med Arbetsliv och Juridik, viktiga frågor att utreda är:**

- *Har ett missgynnande skett?*
- *Finns jämförelseperson/-situation?*
- *Har det samband med diskrimineringsgrund?*
- *Kan vi styrka det som inträffat?*

Att tänka på!

» Det är vanligt med två eller flera diskrimineringsgrunder i samma ärende.
» Flera diskrimineringsgrunder motiverar högre diskrimineringsersättning.
» Avfärda inte en medlems anmälan om diskriminering. Det är viktigt att först utreda för att kunna göra en bedömning om diskriminering skett.
» Underlåtenhet från vår sida kan vara diskriminerande.
» Om den diskriminerade och den som diskriminerar bägge är medlemmar är det olämpligt att samma person företräder båda.

Hur hanteras ett ärende gällande kränkande särbehandling?

Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Handlingarna behöver inte ha någon anknytning till de grunder som har skydd i diskrimineringslagstiftningen. Det är alltid den som anser sig vara utsatt för kränkningar/trakasserier som ska ges möjlighet att definiera vad kränkningen består i.

Ärenden om kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier är ofta känsliga och svåra att hantera. Rollen som fackligt förtroendevald och företrädare för individen och rollen som kollega, eller arbetskamrat kan vara svåra att separera. Kontakta därför gärna lokalföreningens styrelse eller förbundskansliet för att få råd och stöd. Men kom ihåg: det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret att hantera ärenden om kränkande särbehandling.

Hanteringsordning kränkande särbehandling

» **Be medlemmen skriva ner sin berättelse.**

Medlemmen anger själv att hen anser sig vara utsatt och uppmanas att skriva ner sin berättelse. Berättelsen blir utgångspunkt för de fortsatta kontakterna och kan även utgöra underlag för inledande bedömningar av hur och av vem ärendet ska handläggas.

» **Har arbetsgivaren rutiner för att hantera kränkande särbehandling?**

» **Kontrollera om och hur medlemmen vill driva ärende vidare.**

» **Skriv upp datum för kontakten med medlemmen.**

» **Uppmana att anmäla den kränkande särbehandlingen till arbetsgivaren.**

En förutsättning för utredningsskyldigheten är att arbetsgivaren fått kännedom om att kränkande särbehandling påstås ha inträffat. Om medlemmen inte vågar eller vill anmäla utan bara vill rådfråga vad som kan göras kan en ett skyddsombud eller företagshälsovården ge stöd i hur ärendet ska anmälas till arbetsgivaren. Med medlemmens tillåtelse informeras så snart som möjligt närmaste chef eller överordnad chef om vad som har hänt. Begär att arbetsgivaren snarast vidtar åtgärder för att den kränkande särbehandlingen ska upphöra.

» **Behöver arbetsmiljöproblematiken utredas på kollektiv nivå?**

Skyddsombudet kan med stöd av arbetsmiljölagen, 6 kap, 6a§, begära att arbetsgivaren utreder om det förekommer kränkande särbehandling på arbetsplatsen på kollektiv nivå eller att riskbedöma om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utgör en grogrund för kränkningar. Då behöver inte en enskild individ hängas ut i ett första skede.

» **Som skyddsombud eller fackligt ombudkan du begära åtgärder eller en förhandling med arbetsgivaren så att kränkningarna upphör.**

» **Begär att arbetsgivaren utför en utredning. Utredningen ska klarlägga vad som har hänt och vilka åtgärder som har vidtagits/bör vidtas.**

Den som utreder kränkande särbehandling ska ha utredningskompetens, vara oberoende i förhållande till händelsen och ha de inblandades förtroende. Allra bäst ges utredningsuppdraget till företagshälsovården eller en fristående konsult. Ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt. Det är viktigt att det skrivs protokoll där det tydligt framgår vad som har bestämts och vilka åtgärder som ska vidtas och av vem.

Utöver utredning av själva händelsen bör också den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen riskbedömas. Vad ska vi göra för att det här inte ska hända igen?

Den som blir utsatt för kränkningar eller trakasserier mår ofta väldigt dåligt. Stöd bör ges till den utsatta för att bearbeta det som hänt.

» **Kontrollera hur ärendet handläggs.**

Som fackligt förtroendevald bör du kontrollera hur ärendet handläggs och hålla dig informerad om vilka åtgärder som vidtas. Övervaka särskilt att förändringar i arbetssituationen inte går ut över den som har blivit särbehandlad.

Centrala begrepp

Aktiva åtgärder, åtgärder med syfte att förebygga och motverka diskriminering.

Direkt diskriminering, när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringsersättning, ersättning vid diskriminering. Den kan utgå som ersättning för den kränkning som överträdelsen inneburet samt ekonomisk ersättning motsvarande den inkomstförlust som den diskriminerade fått på grund av diskrimineringen.

Diskrimineringsgrunder, de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Fackligt förtroendevald, är utsedd av lokalföreningen och anmäld till arbetsgivaren. Att vara fackligt förtroendevald är att företräda medlemmarna, lokalföreningen och förbundet i fackliga frågor både i samverkan och i förhandlingar med arbetsgivaren.

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

Hypotetisk jämförelse, finns ingen annan arbetstagare i jämförelsebar situation hos arbetsgivaren kan jämförelse göras med tidigare anställda eller med villkor som gäller i branschen.

Indirekt diskriminering, när någon missgynnas genom att arbetsgivaren använder en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som verkar neutralt men som särskilt missgynnar personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkande särbehandling, handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

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.

Lönekartläggning, kartläggning och analys för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Missgynnande som har samband med föräldraledighet, när en arbetsgivare behandlar någon sämre än den skulle blivit behandlad om den inte skulle vara, är eller har varit föräldraledig.

OSA, Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Positiv särbehandling, åtgärder, exempelvis

vid rekrytering, som innebär företräde åt underrepresenterat kön för att uppnå jämställdhet. Det får dock inte ske automatiskt eftersom det då kan vara kvotering, vilket inte är tillåtet.

Proportionalitetsprincipen, det finns möjlighet att göra undantag från förbudet att diskriminera om det finns ett berättigat syfte med den aktuella särbehandlingen och om det är fråga om lämpliga och nödvändiga medel för att uppnå syftet.

SAM, Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, metod för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas på arbetsplatsen.

Samverkan, organiserat samarbete mellan arbetsgivare och fackliga organisationer.

Samverkansavtal, ett kollektivavtal mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna som talar om vad, hur och när samverkan ska bedrivas på arbetsplatsen.

Samverkansgrupp, är ett forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare där de gemensamt kan delta i planerings- och beslutsprocesser. Parterna har ett gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utvecklig, hälsa och arbetsmiljö.

Skyddskommitté, samverkansgruppen är skyddskommitté om det finns fler än 50 anställda på arbetsplatsen. Den ska bland annat vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor och bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete.

Skyddsombud, fackligt förtroendevald med förstärkta befogenheter, utsedd och anmäld till arbetsgivaren, företräder arbetstagarna inom ett skyddsområde på arbetsstället i arbetsmiljöfrågor.

Trakasserier och sexuella trakasserier, ett agerande som kränker någons värdighet som har samband med en diskrimineringsgrund. Trakasserier av sexuell natur kallas för sexuella trakasserier.

Ålder, ”Uppnådd levnadslängd”. En persons fysiska levnadsålder räknat från hens födelse. Alla omfattas av skyddet eftersom alla har en ålder.

Om du vill veta mer – adresser, länksamling och kontaktuppgifter

Sveriges läkarförbund
Box 5610
114 86 STOCKHOLM
www.slf.se
medlemsradgivningen@slf.se
08-790 35 10

Arbetsmiljöverket
112 79 Stockholm
www.av.se
arbetsmiljoverket@av.se
08-730 90 00

Diskrimineringsombudsmannen - DO
Box 4057
169 04 Solna
www.do.se
do@do.se
08-120 20 700

OFR - offentliganställdas förhandlingsråd
www.ofr.se
ofr@ofr.se

Sunt arbetsliv
www.suntarbetsliv.se
En webbplats för dig som arbetar i en kommun, ett landsting eller en region. Den ger kunskap, stöd och inspiration till alla som vill förbättra sin arbetsmiljö.

Sveriges läkarförbund
Den medicinska professionens organisation

lakarforbundet.se
Växel **08-790 33 00**

Medlemsrådgivningen
- när du behöver råd och stöd kring din anställning
medlemsradgivningen@slf.se
08-790 35 10

Medlemsadministrationen
- när du har frågor om ditt medlemskap
medlem@slf.se
08-790 35 70

#vitaransvar #tryggvard