

Ärende GRA 2017/407 handling 3  
Handläggare Caroline Mitt

Timrå kommun  
861 82 Timrå

<b>TIMRÅ KOMMUN</b> Kommunledningskontoret	
2018 -06- 15	
Dnr.	Dpl.

## Tillsyn av Timrå kommun riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har begärt in Timrå kommuns riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och granskat det material som kommunen lämnat in.

### Sammanfattning av DO:s beslut

DO bedömer att de handlingar som Timrå kommun lämnat in uppfyller kraven på sådana riktlinjer och rutiner som avses i 3 kap. 6 § diskrimineringslagen (2008:567), DL.

### Om ärendet

#### Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn

DO har beslutat att genomföra en tillsyn av Timrå kommun (kommunen). Inom ramen för tillsynen har DO begärt att få ta del av de riktlinjer och rutiner som kommunen har för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i sin verksamhet.

Kommunen har lämnat in Jämställdhetsplan 2014-2016, Policy vid hot, våld och trakasserier mot anställda och förtroendevalda i Timrå kommun, Rutiner och riktlinjer vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling och Vägledande råd och bestämmelser om diskrimineringsgrunderna till DO.

#### Rättslig reglering på området

Enligt 3 kap. 6 § DL ska arbetsgivaren ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Enligt 1 kap. 4 § 4 DL avses med trakasserier ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk

tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Enligt 1 kap. 4 § 5 DL avses med sexuella trakasserier ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Enligt 2 kap. 18 § DL får en arbetsgivare inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid mot lagen, medverkat i en utredning enligt lagen eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Förbudet mot repressalier gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren söker arbete, söker eller fullgör praktik, står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft hos arbetsgivaren.

Enligt 2 kap. 3 § DL ska den arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

## DO:s bedömning

### Angående kommunens riktlinjer och rutiner

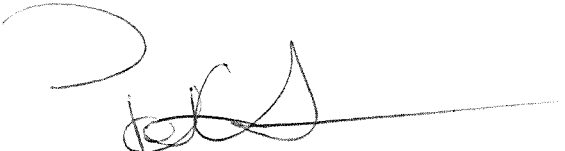
DO bedömer att Timrå kommuns riktlinjer och rutiner som syftar till att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier uppfyller kraven på sådana riktlinjer och rutiner som avses i 3 kap. 6 § DL.

Med denna bedömning avslutar DO ärendet.

DO vill i sammanhanget uppmärksamma kommunen på innehållet i de nya bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3 kap. DL, se bilaga.

Beslut i detta ärende har fattats av Peter Wråke efter förslag från Caroline Mitt.

Detta beslut går inte att överklaga.



Peter Wråke  
Chef rättsenhet arbetsliv