



Styrelsens åtgärdsplan vid diskriminering

Den 4 mars 2018 Jönköpings läns lokalförening i Personskadeförbundet RTP har antagit Diskrimineringspolicy. Enligt punkt 7 i denna policy är styrelsens ansvar att vidta åtgärder vid diskriminering.

Definition

Diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning eller härskartekniker är allmänt definierade begrepp inom svensk lagstiftning. Här beskrivs de begreppen var för sig förenklat för att anpassas till vår verksamhet och lättare identifieras av våra medlemmar och förtroendevalda.

En förenklad beskrivning av diskrimineringslagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Diskrimineringslagen förbjuder sex former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Styrelsen ska vidta åtgärder på första styrelsemöte efter att någon anmäler att hen har misstankar att någon är diskriminerad enligt diskrimineringspolicy.

Det bästa sättet att motverka diskriminering är förebyggande arbete. Det handlar om att aktivt skapa och stärka förutsättningar för att alla medlemmar oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ska ha tillgång till lika rättigheter och möjligheter. Rätten till likabehandling ingår i flertalet av de konventioner om mänskliga rättigheter som Sverige har åtagit sig att följa. Likabehandlingsprincipen fastslås också i den svenska grundlagen.

Denna åtgärdsplan finns publicerad på vår websida och i pappersform på vårt kontor.

Här finns några exempel på diskrimineringsbeteende och åtgärder. Det är omöjligt att förutse alla situationer. Huvudprincip är om någon känner sig diskriminerad att anmäla det till styrelsen.



Hur identifieras diskriminering och hur styrelsen ska reagera:

Styrelsen har följande möjligheter: samtal med personer som bryter mot policy och utifrån det bestämmer styrelse om det skall gå vidare och föreslå till förbundsstyrelse att utesluta medlem i enlighet med §3 Stadgar för Personskadeförbundet RTP.

På följande sidor finns blankett för att dokumentera eventuellt diskriminerings beteende.



Direkt diskriminering: när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation

Diskrimineringsgrund	Diskriminerings beteende	Styrelsens åtgärd	Uppföljning
Könöverskridande identitet eller uttryck			
Kön			
Etnisk tillhörighet			
Tros uppfattning Religion			
Funktionsnedsättning			
Sexuell läggning			
Ålder			

Indirekt diskriminering: när en regel som verkar neutral men missgynnar någon på diskrimineringsgrunder

Diskrimineringsgrund	Diskriminerings beteende	Styrelsens åtgärd	Uppföljning
Könöverskridande identitet eller uttryck			
Kön			
Etnisk tillhörighet			
Tros uppfattning Religion			
Funktionsnedsättning			
Sexuell läggning			
Ålder			



Bristande tillgänglighet: när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning

Diskrimineringsgrund	Diskriminerings beteende	Styrelsens åtgärd	Uppföljning
Könöverskridande identitet eller uttryck			
Kön			
Etnisk tillhörighet			
Tros uppfattning Religion			
Funktionsnedsättning			
Sexuell läggning			
Ålder			

Trakasserier: agerande som kränker någons värdighet

Diskrimineringsgrund	Diskriminerings beteende	Styrelsens åtgärd	Uppföljning
Könöverskridande identitet eller uttryck			
Kön			
Etnisk tillhörighet			
Tros uppfattning Religion			
Funktionsnedsättning			
Sexuell läggning			
Ålder			



Jönköpings läns lokalförening

Sexuella trakasserier: förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar, det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar

Diskrimineringsgrund	Diskriminerings beteende	Styrelsens åtgärd	Uppföljning
Könöverskridande identitet eller uttryck			
Kön			
Etnisk tillhörighet			
Tros uppfattning Religion			
Funktionsnedsättning			
Sexuell läggning			
Ålder			

Instruktioner att diskriminera: när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan

Diskrimineringsgrund	Diskriminerings beteende	Styrelsens åtgärd	Uppföljning
Könöverskridande identitet eller uttryck			
Kön			
Etnisk tillhörighet			
Tros uppfattning Religion			
Funktionsnedsättning			
Sexuell läggning			
Ålder			