



**RÄDDNINGSTJÄNSTEN  
STORGÖTEBORG**

# LIKABEHANDLINGSPLAN 2024–2026

2023-12-01  
HR-Chef

## Innehåll

1. INLEDNING .....	3
1.1 Bakgrund och syfte .....	3
1.2 Vad säger lagen?.....	3
2. KARTLÄGGNING AV PÅGÅENDE AKTIVITETER .....	4
2.1. Arbetsförhållanden.....	5
2.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	5
2.1.2 Förbundsbestämmelse vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier .....	5
2.1.3 Utformning av lokaler, ”En arbetsplats för alla”.....	6
2.1.4 Aktivt deltagande i West Pride .....	6
2.1.5 Fortsatt samarbete med kvinnliga nätverket.....	6
2.2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor .....	7
2.3. Rekrytering och befordran .....	8
2.4. Utbildning och övrig kompetensutveckling .....	8
2.5. Möjligheter att förena arbete och föräldraskap .....	9
3. GRUNDLÄGGANDE BEGREPP.....	10

# 1. INLEDNING

## 1.1 Bakgrund och syfte

Räddningstjänsten Storgöteborg (RSG) arbetar aktivt för att vara en organisation med en öppen och inkluderande arbetsmiljö, tillgänglig för alla och fri från diskriminering och trakasserier. Vår strävan är att vi ska spegla samhället i stort för att vinna de fördelar som ges genom en jämn könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald. RSG ska vara en attraktiv arbetsgivare för både befintliga och nya medarbetare. Alla medarbetare ska ges förutsättningar för att utvecklas i arbetet. En organisation arbetar både effektivare och uppnår bättre resultat om likabehandlingsarbetet är integrerat i det dagliga arbetet. Olikheter är en tillgång och ytterst handlar det om vår syn på alla människors lika värde.

Likabehandlingsplanen beskriver hur RSG arbetar mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Den beskriver aktiva åtgärder för att främja likabehandling och jämställdhet. Likabehandlingsplanen gäller från januari 2024 till december 2026. Under perioden kommer planen att revideras årligen.

## 1.2 Vad säger lagen?

Det är framför allt Diskrimineringslagen och Arbetsmiljölagen som reglerar hur arbetsgivare är skyldiga att arbeta med likabehandlingsfrågor för att främja en god arbetsmiljö. Föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4 som kommer att gå in i AFS 2023:2) innehåller tydliga krav på att arbetsgivarna måste förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling. Föreskriften betonar det förebyggande arbetet när det gäller bland annat balansen mellan krav och resurser i arbetet samt det sociala samspelet på arbetsplatsen.

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och trakasserier i arbetslivet. Lagen förbjuder diskriminering på grund av:

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

Lagen ålägger arbetsgivaren att arbeta med aktiva åtgärder inom alla ovanstående områden. Detta förebyggande och främjande arbete bedrivs genom att löpande

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller represalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,

3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3.

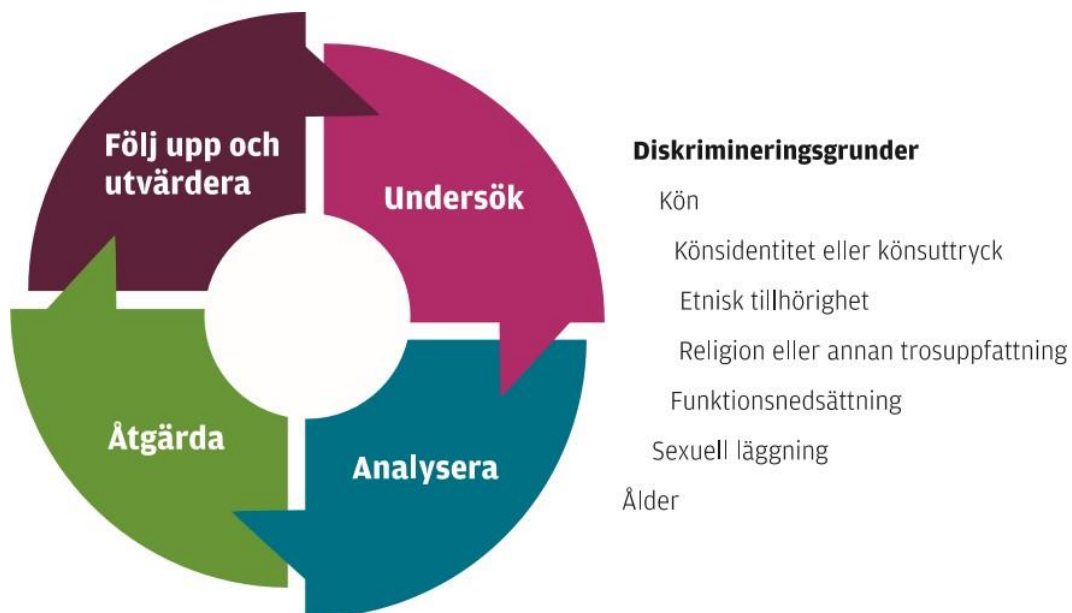
## 2. KARTLÄGGNING AV PÅGÅENDE AKTIVITETER

Arbetsgivaren ska vidta aktiva åtgärder för att förebygga och främja arbetet med att motverka diskriminering samt verka för lika rättigheter och möjligheter för alla. Bestämmelserna innebär att arbetsgivaren ska genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg; *undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera* inom följande fem områden:

- arbetsförhållanden
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

Dessa aktiva åtgärder ska dokumenteras. Arbetsgivaren ska också ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

För att säkra att RSG arbetar aktivt och förebyggande med likabehandling undersöker vi systematiskt ovanstående fem områden kopplat till de sju diskrimineringsgrunderna och dokumenterar aktiva åtgärder i Likabehandlingsplanen.



## 2.1. Arbetsförhållanden

*Räddningstjänsten Storgöteborg ska eftersträva en arbetsmiljö där ingen riskerar att komma till skada eller drabbas av ohälsa på grund av sitt arbete. För att uppnå det målet ska vi arbeta systematiskt och förebyggande med arbetsmiljölagstiftningen som grund...*

*...Vår arbetsmiljö ska präglas av respekt för varje människas unika och lika värde. Vi accepterar ingen form av kränkande särbehandling eller trakasserier på våra arbetsplatser...*

(Utdrag ur RSG:s Arbetsmiljöpolicy giltig from 2023-04-01)

Arbetsmiljön på RSG ska vara utformad för att inkludera alla medarbetare. Den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön arbetas med genom bland annat medarbetarsamtal och arbetsmiljöronder. På APT ges utrymme för att till exempel diskutera arbetsplatsens utformning, samarbetsklimat samt balansen mellan krav och resurser i arbetet och övriga aktiva åtgärder som bedrivs i verksamheten.

### 2.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

RSG:s arbetsmiljöarbete ska bedrivas som en naturlig del av verksamheten och förbundet ska arbeta för ett aktivt och förebyggande arbetsmiljöarbete. Det innebär att systematiskt undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetet kontinuerligt.

RSG arbetar för att skapa en ännu bättre arbetsmiljö enligt våra värdeord trygghet, säkerhet och omtanke. Utvecklings- och förbättringsbehov har identifierats kring själva systematiken och därför kommer särskild kraft läggas inom det området den kommande tiden.

På Insidan finns stöd för chefer, skyddsombud och medarbetare i form av "Arbetsmiljöpyramiden" som är ett antal sidor med material som du kan klicka dig fram till genom länkar. Dessa sidor arbetas med kontinuerligt för att ge den information som alla behöver i sin respektive roll. Ytterligare ett sätt att förbättra både struktur och samverkan är att byta ut nuvarande incidentrapporteringssystem Stella/LISA till AFA försäkringars incidentrapporteringssystem RIA. RIA är ett mer modernt och flexibelt system som vi kommer kunna använda inom fler områden vilket kommer underlätta vårt arbete med att få till bättre systematik.

Aktiviteter 2024:

- Implementera RIA som incidenthanteringssystem och system för arbetsmiljöronder, såväl fysiska som organisatoriska och sociala.
- Genomföra arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.
- Införa nytt arbetssätt för hur vi följer upp arbetsmiljöarbetet årligen för att stärka systematiken.

Aktiviteter 2025–2026:

- Fortsätta stärka systematiken och fortsätta utbilda inom arbetsmiljö så fler och fler chefer och ledare blir tryggare i sin roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### 2.1.2 Förbundsbestämmelse vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

RSG:s förbundsbestämmelse vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier beskriver hur RSG ska arbeta med att förebygga och hantera detta. Till förbundsbestämmelsen hör tre bilagor; Checklista vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier, Blankett för anmälan samt Flödesschema. En målsättning är att alla RSG:s medarbetare inklusive inhyrd personal och konsulter samt praktikanter, ska ha kännedom om förbundsbestämmelsen samt veta vart man vänder sig för stöd och anmälan om man känner sig utsatt. Förbundsbestämmelsen med tillhörande bilagor har reviderats under 2023 och kommer att samverkas med fackliga parter.

### 2.1.3 Utformning av lokaler, "En arbetsplats för alla"

Under 2016 startade RSG projektet En arbetsplats för alla. Projektet ska säkra upp att män och kvinnor har likvärdiga omklädningsrum, duschutrymmen, eventuellt förvaring i dessa utrymmen och bastu (om befintlig finns) samt tillgång till wc på arbetsplatsen, för sin arbetsroll i enlighet med AFS 2020:1 (som kommer att gå upp i AFS 2023:12). Ytorna behöver inte vara lika stora men ha samma funktion och förutsättning att användas.

År 2024–2025 fortsätter projektets arbete att skapa fler jämställda arbetsplatser med mer jämställda förutsättningar i fastighetslösningar. Män och kvinnor ska kunna verka och utföra arbetsuppgifter på ett likvärdigt och obehindrat sätt.

Projektet ser även över sätt att minimera risker och värna om den fysiska integriteten och den psykosociala arbetsmiljön för medarbetaren i fastighetslösningarna för projektet på samtliga arbetsplatser.

### 2.1.4 Aktivt deltagande i West Pride

West Pride är en konst- och kulturfestival som syftar till att lyfta normkritik och HBTQI-personers livssituation. RSG har sedan flera år aktivt medverkat i festivalen och även anordnat egna aktiviteter under Pride-veckan. Genom aktivt deltagande i West Pride visar RSG att vi är en räddningstjänst för alla och att öppenhet för olikheter är en grund för vårt arbete. Det är även ett bra tillfälle att sprida kunskap och uppmärksamma RSG:s medarbetare och chefer i HBTQI-frågor och normer.

Aktiviteter 2024–2026:

- Delta aktivt i West Pride genom att gå i paraden och bemanna monter under festivalen
- Flagga med regnbågsflaggor på alla våra stationer
- Anordna egna aktiviteter inom RSG under Pride-veckan

### 2.1.5 Fortsatt samarbete med kvinnliga nätverket

RSG:s förbundsdirektör, räddningschefen, avdelningschef VOC samt HR träffar kvinnliga nätverket några gånger per år. Kvinnliga nätverket är ett lokalt nätverk som finns till för kvinnor och de som identifierar sig som kvinnor och träffas ca fyra gånger per år. Träffarna syftar till att utbyta erfarenheter, få ett sammanhang och att känna delaktighet som minoritetsgrupp.

### 2.1.6 Kulturreosan

RSGs vision lyder Tillsammans för en trygg och säker värld och beskriver förhållningssätt och våra kärnvärden Trygghet, Säkerhet, Omtanke.

Likabehandlingsplanen bygger på kärnvärdena, som ska prägla våra beslut och relationer, både internt och externt. Genom Kulturreosan gör vi vår organisationskultur talbar genom en rad aktiviteter och utgör ett stöd i vår arbetsvardag när vi tillsammans bygger vår organisationskultur. Våra förhållningssätt påminner om viktiga perspektiv för oss att ta hänsyn till i vår arbetsvardag där särskilt förhållningssättet *En organisation för alla* fastställer hur vi vill jobba tillsammans. Inom Kulturreosans arbete har en Kulturguide tagits fram som ger en kortfattad beskrivning av värdet med en positiv och stark organisationskultur. Kulturguiden förklarar hur RSG ska arbeta för att utveckla kulturen i vardagen kopplat till förhållningssätten, värderingar och våra beteenden.

Likabehandlingsarbetet kopplas särskilt till kärnvärdet Omtanke i Kulturguiden.

”Vi utför vårt arbete med omtanke och visar empati och respekt gentemot dem vi möter. Jämställdhet, likabehandling och mänskliga rättigheter är en förutsättning för en inkluderande organisationskultur där alla känner sig välkomna. Vi tror på allas lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”.

Aktivitet 2024:

- Fortsatt arbete med kulturreosan – ett organisatoriskt utvecklingsområde som syftar till att skapa en positiv och inkluderande organisationskultur.

## 2.2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

För att säkerställa att RSG bedriver en jämställd och likvärdig lönepolitik har HR-enheten det sammanhållande ansvaret för lönebildningsprocessen samt stöttar och vägleder organisationens chefer vid samtliga lönesättningar. Varje år genomförs en löneutbildning för nya chefer för att tillse att alla chefer har kunskap om dessa frågor.

RSG använder befattnings- och arbetsvärderingssystemet BAS vid värdering av befattningar. Arbets- och befattningsvärderingen ligger till grund för att en lönekartläggning kan genomföras. Utifrån diskrimineringslagstiftningens krav på aktiva åtgärder och löneavtalen HÖK görs en årlig lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner. Arbetet sker i samverkan med fackliga organisationer och omfattar även en analys av löneskillnader mellan män och kvinnor. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader som grundar sig på kön. Analysen omfattar även en jämförelse mellan grupper som utför likvärdigt arbete. Denna jämförelse ska synliggöra hur kvinnodominerade grupper avlönas i förhållande till andra grupper som inte utför arbete som är, eller anses vara, kvinnodominerat. Arbetet med handlingsplanen kommer att följas upp för den grupp som har identifierats där det förekommer osakliga löner ur ett jämställdhetsperspektiv RSG har haft stöd av extern konsult i

lönekartläggning men kommer nu återgå att utföra det i egen regi och som tidigare i samverkan med arbetstagarorganisationen.

### **2.3. Rekrytering och befordran**

Vid rekrytering finns möjligheter att påverka hur RSG ska se ut i framtiden. För att skapa jämställdhet och mångfald, men även för att säkra RSG:s kompetensförsörjning, ska rekryteringsprocessen stödja att rekrytering sker efter kompetens och inte väger in ovidkommande kriterier. Vid rekryteringar arbetar RSG efter en kompetensbaserad rekryteringsmodell framtagen av Göteborgs Stad.

Inom ramen för den kompetensbaserade rekryteringen används tydliga och könsneutrala kravprofiler där alla krav motiveras, definieras och specificeras för att tillse att urvalet görs på sakliga grunder. Frågor som ställs i samband med intervjuer är relevanta i förhållande till arbetsuppgifterna och kravprofilen. De är även kvalitetssäkrade så att de inte utgör grund för diskriminering, såsom frågor kring graviditet, religion eller sexuell preferens. Varje år genomförs rekryteringsutbildningar för nya chefer för att tillgodose kompetens hos rekryterande chefer.

För att stimulera befordran och karriärutveckling internt och för att göra processen transparent för alla, annonseras samtliga lediga tjänster i enlighet med styrdokumentet för rekrytering.

Aktiviteter 2024:

- Årlig introduktionsutbildning i kompetensbaserad rekrytering för nya chefer
- Översyn av rekryteringsprocessen för brandmän
- Översyn av mallar för rekryteringsannonser med syfte att attrahera människor som står bakom RSG:s kärnvärdeord; trygghet, säkerhet omtanke.

### **2.4. Utbildning och övrig kompetensutveckling**

För att kunna nå verksamhetens kort- och långsiktiga mål behöver det säkerställas att organisationen har rätt kompetens. För detta krävs ett fortlöpande och strategiskt arbete för att kunna attrahera, rekrytera, introducera, utveckla/behålla samt avveckla medarbetare. Ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete ökar också förmågan att hantera förändringar och är ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare.

Under 2024 kommer den förbundsövergripande kompetensförsörjningsplanen fastställas med tillhörande handlingsplan. Under 2024–2026 ska aktiviteterna i planen implementeras i målstyrningsarbetet. Några av aktiviteterna som har koppling till likabehandling är följande:

Aktiviteter 2024:

- Ledarutvecklingsforum fortsätter under våren 2024
- Aktiviteterna i den förbundsövergripande kompetensförsörjningsplanen implementeras i målstyrningsarbetet
- Delta på mässor, besöka skolor och andra forum



- Arbeta med RSG:s kultur och värderingar som en del i det pågående arbetet med att stärka arbetsgivarvarumärket alternativt som en del av målstyrnings- eller likabehandlingsarbetet (2024)

## **2.5. Möjligheter att förena arbete och föräldraskap**

Rätten till föräldraledighet regleras i Föräldraledighetslagen. Ingen medarbetare ska missgynnas på grund av föräldraledighet. RSG ska underlätta och förenkla för alla medarbetare att kombinera karriär och familjeliv. Faktorer som kan underlätta ska uppmärksammas och i möjligaste mån beaktas såsom exempelvis att anpassa arbetstid och arbetsomfattning för att underlätta föräldraskap.

RSG har en riktlinje och handlingsplan för gravida och ammande medarbetare. Syftet med riktlinjen är att säkerställa att gravida och ammande medarbetare inte utsätts för faktorer eller förhållanden i arbetet som kan medföra ohälsa eller olycksfall, i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrift. Under graviditet och föräldraledighet kan medarbetare i operativ tjänst få stöd och hjälp med kost- och träningsprogram, coachning och handledning för att upprätthålla fysiska förmågan med både kondition och styrka och därmed underlätta återgång till uttryckande tjänst. RSG har upphandlat extern aktör för detta stöd, där den gravida eller ammande kan få personligt stöd och coachning med främst den fysisk träningen. Under 2024 kommer riktlinjen revideras av HR-enheten, i samarbete med företagshälsan, fackliga parter och kvinnliga nätverket.

Aktiviteter 2024:

- Revidering av riktlinjen för gravida och ammande medarbetare

### 3. GRUNDLÄGGANDE BEGREPP

#### **Cisperson**

En cisperson är någon vars biologiska kön överensstämmer med deras juridiska, sociala och upplevda kön. Det biologiska, juridiska, sociala och kulturella könet, könsuttrycket och könsidentiteten hos cispersoner pekar entydigt åt ett håll. Cis är latin för "på samma sida" och är motsatsen till "trans".

#### **Genus**

Begreppet genus betecknar socialt och kulturellt kön, det vill säga de egenskaper och förmågor som vårt samhälle knyter till kvinnor respektive män. Genus är något som vi ständigt skapar och konstruerar, och visar på attityder, värderingar utifrån det vi betraktar som manligt eller kvinnligt. Genus handlar alltså inte om den enskilda individens könsidentitet, utan om hur könsskillnader konstrueras och symboliseras, hur de präglar och uttrycks i relationer, institutioner, lagar, texter, bilder osv.

#### **HBTQI**

HBTQI är ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella, transsexuella, personer med queera uttryck eller identiteter och intersexpersoner.

#### **Ickebinär**

Ickebinär är ett ord som används för att beskriva könsidentiteter mellan eller bortom kategorierna kvinna och man. Ordet binär betecknar att det endast kan finnas två giltiga värden eller storheter såsom man-kvinna, etta-nolla eller svart-vit.

#### **Intersektionalitet**

Ett analytiskt begrepp som används för att synliggöra och förstå hur maktförhållanden skapas och upprätthålls i samspel mellan kön, etnicitet, funktionshinder, social status, religion, sexualitet, ålder mm. En individ är inte enbart kvinna eller man utan har även en viss etnisk tillhörighet, social status, ålder osv. Alla dessa faktorer samverkar när det gäller hur människor bemöter och relaterar till varandra, och utgör tillsammans grund för strukturell diskriminering.

#### **Intersexperson**

Intersexperson kan en person kalla sig som har en intersexvariation. Intersexvariationer är ett medfött tillstånd i vilket könskromosomerna, könskörtlarna (testiklar eller äggstockar) eller könsorganens utveckling är atypisk. Det går att vara intersex och man, kvinna eller något annat.

#### **Jämställdhet**

Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan könen. Målet med jämställdhet är att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sin egen livssituation. Att kvinnor och män har rätt till likvärdig utveckling och handlingsutrymme utifrån sina egna förutsättningar och ambitioner. Jämställdhet är en mänsklig rättighet och ytterst en demokrati- och rättvisefråga som berör hela samhället.

#### **Jämlikhet**

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet och avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället. Jämlikhet utgår ifrån att alla

människor har lika värde, samma rättigheter och är lika inför lagen oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet, sexuell läggning mm.

### **Jämställdhetsintegrering**

En jämställdhetsintegrerad organisation är en organisation som i alla beslutsprocesser har med ett jämställdhetsperspektiv. Ofta inser vi inte vid första anblicken att effekterna av ett beslut kan påverka grupper på olika sätt. Genom att i beslutsprocesser analysera effekterna utifrån kön kan mönster synliggöras för att undvika att någon missgynnas.

### **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Med könsöverskridande identitet och uttryck avses i lagen att en person 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 juridiska könet. Begreppen omfattar dels en persons upplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr. Diskrimineringsgrunden avser transpersoner. Detta är ett paraplybegrepp för personer med annan könsidentitet eller könsuttryck än samhällets gängse norm.

### **Maktordning**

Med maktordning avses den hierarkiska ordning i vilken olika grupper i samhället ges makt. Feminister har myntat termen könsmaktsordning, det vill säga att det finns en strukturell ordning i samhället enligt vilken kvinnor har mindre makt än män. Men det finns också maktordningar som styrs av klass, sexualitet, etnicitet, ålder, etc.

### **Mångfald**

Mångfald innefattar olikheter oberoende av kön och en blandning av individers bakgrund och kompetens. En arbetsplats som bejakar mångfald ser till individers olika resurser och till människors fulla kompetens oberoende av faktorer som kön, etnisk bakgrund, religion, handikapp eller sexuell läggning. Syftet med mångfaldsarbetet är att motverka diskriminering och se individers olikheter som en tillgång.

### **Norm**

Social regel, rättesnöre, mall, måttstock. Det är viktigt att synliggöra normer eftersom de riskerar att utestänga grupper och begränsa oss i vårt arbete.

### **Normkritik**

Ett normkritiskt perspektiv innebär att fokusera på, och uppmärksamma, vilka normer det är som råder och hur de är föränderliga över tid. Vid ett ensidigt fokus på det som avviker riskerar avvikelsen reproduceras och normen osynliggörs. Om normen är osynlig tenderar även maktstrukturer att bli osynliga. Ett normkritiskt perspektiv går därmed ut på att vända på perspektiven och ifrågasätta det vi många gånger tar för givet.

### **Positiv särbehandling**

Med positiv särbehandling menas att exempelvis en arbetsgivare vid lika eller likartade meriter i en rekrytering kan välja en person av underrepresenterat kön. Det är ett sätt att främja lika rättigheter och motverka diskriminering. I Sverige är positiv särbehandling tillåten bara när det gäller kön.

**Transperson**

Transperson är ett samlingsnamn för personer vars könsidentitet eller könsuttryck inte stämmer överens med ens nuvarande eller tidigare juridiska och/eller biologiska kön.

**Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) avses med diskriminering;**

**Direkt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats, eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har ett direkt samband med gällande diskrimineringsgrunder.

**Indirekt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom tillämpning av bestämmelse eller rutin som verkar neutral men ändå särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

**Instruktioner att diskriminera** är när en medarbetare eller annan person i beroendeställning får en instruktion eller uppmaning att diskriminera.