

Författningssamling

Dokumenttyp Riktlinje	Beslutsinstans Utskott 1	Beslutsdatum 2018-10-16	§ 140
Dokumentansvarig HR-chef			
Gäller för Nässjö kommun		Senast reviderad	

Riktlinje mot trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier på arbetsplatsen

Inledning

Den framtagna riktlinjen vänder sig till såväl chefer som medarbetare och innehåller kommunens gemensamma mål för hur våra arbetsplatser ska se ut och lagens definitioner. Vidare beskrivs hur vi ska hantera situationer som uppstår.

Mål

På våra arbetsplatser respekterar vi varandra och trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier får inte förekomma och kan aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas. På varje arbetsplats ska det finnas ett gott arbetsklimat, där var och en känner sig respekterad och öppet kan uttrycka sina åsikter samt känna sig trygg med att kunna säga ifrån om något inte känns bra. Alla ska känna sig delaktiga i verksamheten.

Definitioner

I diskrimineringslagen regleras arbetsgivarens ansvar för att förhindra och utreda trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på våra arbetsplatser. När det gäller kränkande särbehandling finns ansvaret reglerat i arbetsmiljöverkets föreskrift organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Trakasserier

Diskrimineringslagen definierar trakasserier som ett ”uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna”. Dessa är kön,

könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Det kan röra sig om både fysiska och verbala beteenden i form av förnedringar, nedsättande ord, gester eller skämt som anspelar på någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Det kan vara en enstaka handling eller ett upprepat beteende.

Sexuella trakasserier

Diskrimineringslagen definierar sexuella trakasserier som ”Uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”

Det kan röra sig om såväl ord som handling i form av oönskad beröring, förslag eller uppvisande av material av sexuell natur. Det är personen som utsätts som avgör vad som är okej. Viktigt här är att personen som utsätter någon måste förstå att beteendet är oönskat. Det kan ske genom att personen som utsätts, antingen själv eller via någon annan, upplyser om detta. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs.

Kränkande särbehandling

Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) definierar kränkande särbehandling som ”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.”

Exempel på kränkande särbehandling:

- Medvetna förolämpningar av den utsatte som till exempel syrliga kommentarer, hån, förtal eller ovänlighet.
- Förföljelse i olika former.
- Utfrysande av den utsatte genom att till exempel inte hälsa eller vända hen ryggen.
- Medvetet undanhållande av information.
- Försvårande av den utsattes arbete.
- Kontrollerande av den utsatte.
- Arbetsrum eller arbetsuppgifter som tas ifrån den utsatte utan förklaring.

Exempel på förhållanden i verksamheten som är viktiga att vara uppmärksam på är konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar.

Repressalier

Repressalier innebär i det här fallet att arbetsgivaren eller en person i ledande ställning bestraffar någon för att den har anmält eller medverkat i en utredning om diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier. Det kan till exempel röra sig om att bli utskälld, hotad, att ett lönepåslag blir oförklarligt lågt eller att arbetsuppgifterna förändras på ett negativt sätt.

Förebyggande åtgärder

Arbetsgivare är skyldiga enligt lag att arbeta förebyggande för att undvika att trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier förekommer. För att

säkerställa detta är det viktigt med tydlighet i organisationen, vad det är som gäller och vem som gör vad. Detta genom väl fungerande policyer, riktlinjer och rutiner.

Som en del i det förebyggande arbetet ska arbetsgivaren genom aktiva åtgärder också undersöka om det förekommer risker för trakasserier. Detta görs genom det systematiska arbetsmiljöarbetet och dokumenteras enligt gällande rutin.

Chefer har nyckelroller när det gäller att forma det arbetsklimat och de normer som ska gälla på arbetsplatserna och det förebyggande arbetet sker i stor utsträckning genom de löpande arbetsmiljörutiner och processer som ingår i arbetsmiljöhjulet som varje chef förbundit sig att hantera. Chefer ska också föregå med gott exempel och får aldrig utsätta en anställd för sexuella trakasserier, trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier genom missbruk av maktställning eller annat oacceptabelt beteende eller bemötande.

Alla medarbetare har ett ansvar för arbetsklimatet på sin arbetsplats. Var och en har en skyldighet att uppträda så att sexuella trakasserier, trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier inte uppstår och kan förhindra detta genom att bland annat

- ha respekt för varandras olikheter
- ha en öppen och rak kommunikation där både beröm och konstruktiv kritik ges
- se till att sakkonflikt inte leder till personkonflikt.

Vid uppkommen situation

Hur ska medarbetare som upplever en kränkning på eller i samband med arbetet agera?

Den som är drabbad ska i första hand försöka säga ifrån till den eller de som trakasserar eller kränker och tala om att beteendet är oönskat och upplevs som trakasserier eller kränkningar. Om det inte hjälper, vid allvarligare incidenter eller vid behov av stöttning kan man anmäla händelsen hos sin chef som kommer att påbörja en utredning. Om det är medarbetarens närmste chef som gör att hen känner sig utsatt kan man vända sig till dennes chef i stället. Det går också att vända sig till facklig representant, skyddsombud eller representant från HR-avdelningen. För att den anklagade ska kunna ge sin bild av situationen går det inte att genomföra en utredning grundad på en anonym anklagelse.

Mer information om var man kan vända sig, vad som händer sedan och var man kan få råd och stöd finns på kommunens intranät, i personalhandboken under rubriken Likabehandling.

Hur ska medarbetare som bevittnar eller misstänker kränkande beteende agera?

Var och en som ser eller anar att repressalier, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer har ett ansvar att informera berörd chef. Den som vill kan prata med facklig företrädare eller HR-avdelningen.

Hur ska chefer agera?

När chefer får information om eller själv upptäcker att repressalier, trakasserier i någon form eller kränkande särbehandling förekommer ska de se till att en utredning görs och att åtgärder sätts in för att lösa situationen.

Utredningen ska påbörjas omgående och vara saklig och objektiv samt ske med diskretion med hänsyn till de inblandade parterna. Målet är att de inblandade i utredningen ska känna sig rättvist behandlade och lyssnade på. Det gäller alla inblandade parter, det är därför viktigt att inta en neutral inställning till skuldfrågan innan utredningen är färdig. Det kan vara svårt att som chef se objektivt på alla aspekter av ärendet. Chefer har därför möjlighet att söka konsultativ hjälp från företagshälsovården eller HR-avdelningen. Chefen är ansvarig för att en utredning görs. Antingen gör chefen utredningen själv, eller i samråd med någon av parterna ovan eller så kommer de överens om vem som gör utredningen. Om närmsta chef är den som anklagas är det dennes chef som har utredningsansvar.

På kommunens intranät, i chefshandboken under rubriken likabehandling, kan du läsa detaljerad information om de delar som ska ingå i en utredning:

1. Anmälan.
2. Dokumentation.
3. Stödsamtal.
4. Rapportera tillbud.
5. Den anklagades perspektiv.
6. Övriga perspektiv.
7. Åtgärder och handlingsplan.
8. Uppföljning.

Polisanmälan?

Beroende på ärendets karaktär kan det vara aktuellt med en polisanmälan. Vid fall där detta är tänkbart är det i första hand den drabbade som ska anmäla. Vi som arbetsgivare kan finnas där som ett stöd och hjälpa till vid en anmälan men en förutsättning är att den utsatte vill medverka vid en förundersökning. Huruvida en polisanmälan görs eller inte har ingen påverkan på arbetsgivarens utredningsskyldighet.

Lagar, föreskrifter, avtal och dokument som berör ämnet

Diskrimineringslagen
Arbetsmiljölagen
Brottsbalken
Organisatorisk och Social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1)
Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
Allmänna bestämmelser
Verksamhetsspecifika lagar
Nässjö kommuns policyer och riktlinjer

