

RIKTLINJER FÖR ÅTGÄRDER MOT KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

Antagna av kommunfullmäktige 8 mars 2017, § 75, ersätter policy och handlingsplan mot trakasserier på arbetsplatsen.

Förhållningssätt

Uddevalla kommun som arbetsgivare accepterar inte någon form av kränkande särbehandling eller trakasserier. Alla medarbetare har rätt att mötas med öppenhet, respekt och professionalism och att arbeta i en miljö som är fri från kränkande särbehandling.

Riktlinjen är ett stöd till chefer och medarbetare och den ska tydliggöra de olika parternas ansvar. Alla chefer och medarbetare ska känna till innehållet i denna riktlinje.

Syfte

Inom Uddevalla kommuns verksamheter ska

- ett förebyggande arbete planeras och organiseras
- rutiner finnas som gör det möjligt att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om kränkande särbehandling och trakasserier
- eventuella situationer av kränkande särbehandling och trakasserier hanteras snabbt, relevant och på ett respektfullt sätt för att få situationen att upphöra

Vad innebär kränkande särbehandling?

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) definierar kränkande särbehandling genom ”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”. Med andra ord - en anställd upplever sig bli förnedrad i ord eller handling, eller annorlunda behandlad.

Exempel på detta kan vara:

- förtal eller smutskastning av en anställd
- medvetet undanhållande av information eller lämnande av felaktig sådan
- medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande
- utfrysning, osynliggörande av en anställd
- förföljelse, förnedring i olika former samt hot och skapande av rädsla
- medvetna förolämpningar, överkritiskt, negativt bemötande eller förhållningssätt
- omotiverad kontroll av en anställd utan dennes vetskap
- godtyckliga och omotiverade bestraffningar

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet betraktas inte som kränkande särbehandling.

Vad innebär trakasserier?

Med trakasserier menas varje slag av uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier kan bland annat bestå i att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. Det kan även vara fråga om osynliggörande eller undanhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna enligt Diskrimineringslagen.

Orsaker till kränkande särbehandling och trakasserier

Det kan finnas många olika orsaker till att kränkande särbehandling eller trakasserier uppstår. Det kan handla om brister i arbetsinnehåll, organisatoriska förhållanden, rollfördelning o.s.v. Frågor att fundera på - finns det missnöje och konflikter som har sin grund i arbetsbelastning och fördelning av arbetet? Är rollfördelning tydlig? Vilka är förutsättningarna för samarbete? Kan följder av förändringar påverka motsättningar och hur man betar sig mot varandra? Finns det konkurrens mellan grupper? Det kan även finnas en grund i enskilda personers val av agerande eller beteende.

Förebyggande åtgärder

Exempel på förhållanden i arbetsmiljön som man måste vara uppmärksam på och regelbundet undersöka:

1. konflikter
2. arbetsbelastning
3. arbetsfördelning
4. förutsättningar för samarbete
5. konsekvenser av förändringar

Följande generella åtgärder är viktiga för att förebygga kränkande särbehandling och trakasserier:

- Informera och utbilda ledningsfunktioner i hur man förebygger, identifierar och hanterar fall av kränkande särbehandling och trakasserier. Detta sker bl.a. genom den arbetsmiljöutbildning kommunen anordnar för chefer och skyddsombud. Chefer har ett särskilt ansvar för att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling och trakasserier.
- Regelbundet följa upp riktlinjerna och informera nyanställda om riktlinjens innehåll.
- Använd gärna medarbetarsamtalet för att prata kring arbetsklimat och samarbete. [Medarbetarsamtalsmodellen](#)
- Uppmärksamma dessa frågor vid regelbundna inventeringsmöten som hålls i kommunens verksamheter.

Ansvar

Chefens ansvar

Chef har ansvaret för arbetsmiljön och har fått arbetsmiljöuppgifter tilldelade sig i det systematiska arbetsmiljöarbetet. I detta ansvar ligger att upprätta handlingsplan och rutiner för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen samt utöva tillsyn över arbetsförhållanden och analysera, vidta åtgärder samt följa upp arbetsmiljörisker. Detta syftar bl.a. till att kränkande särbehandling och destruktiva konflikter förebyggs samt att signaler om kränkande särbehandling och trakasserier upptäcks tidigt och åtgärdas snabbt.

Medarbetarens ansvar

Alla anställda har ett ansvar att påtala arbetsmiljöbrister till sin chef eller överordnad chef och bidra till att upprätthålla en arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling och trakasserier. Arbetsmiljön ska präglas av öppenhet, respekt och professionalism, detta innebär att alla har ett ansvar för att rapportera och påtala risker om otillfredsställande arbetsmiljö såsom kränkande särbehandling och trakasserier.

Rutiner för hur kränkande särbehandling eller trakasserier ska hanteras – steg för steg:



Anmälan om kränkande särbehandling eller trakasserier

Om du som medarbetare upplever kränkande särbehandling eller trakasserier ska du:

- Dokumentera vad som hänt och lämna en anmälan till närmaste chef, skyddsombud eller till HR-partner/HR-funktion. Upplever du dig vara utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier av din närmste chef ska du vända dig till chefens överordnade chef alternativt skyddsombud.
- Anteckna datum, tid, eventuella vittnen, vad den som kränkte/trakasserade sa eller gjorde, hur du kände dig och hur du reagerade.
- Tala om klart och tydligt för den som du upplever trakasserar eller kränker dig att beteendet är oönskat och att du vill att det ska upphöra. Var konkret och prata om de handlingar som du anser vara kränkande.
- Anmälan om tillbud eller arbetsskada ska göras.
- Vid anmälan om trakasserier är det av vikt att den trakasserade kan visa på omständigheter som ger anledning att anta att trakasserier har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsgivarens åtgärder vid anmälan om kränkning eller trakasserier

- När du som chef får vetskap om missförhållanden är du skyldig att vidta åtgärder för att få situationen att upphöra.
- Gör en bedömning av situationen för att förhindra att den förvärras och identifiera vilka som är inblandade.
- Håll omgående ett samtal med den medarbetare som upplever sig kränkt eller trakasserad för att utreda situationen. Informera den utsatte om möjligheten till fackligt stöd om medarbetaren är fackligt ansluten.
- Dokumentera löpande.
- Chef har möjlighet att kontakta HR-partner för stöd och hjälp.

Stöd och hjälp

- Chefen ska se till att medarbetaren som är utsatt får stöd och hjälp samt behandlas respektfullt. Stödet ska utformas utifrån det individuella behovet.
- För stöd och hjälp kan du som chef kontakta företagshälsovården.

Utredning

En arbetsgivare som får reda på att någon anser sig kränkt eller utsatt för trakasserier på arbetsplatsen har en skyldighet att utreda och i förekommande fall sätta stopp för det. De som är inblandade ska inte hålla i en utredning om kränkande särbehandling eller trakasserier. Det kan då vara nödvändigt att ta in någon utomstående som utredare såsom företagshälsovård, vilken kan vara en oberoende expertresurs i denna typ av ärende. Den som utreder situationen ska ha tillräcklig kompetens, agera opartiskt och sakligt. Utredaren ska vara objektiv och ska göra en noggrann utredning av fakta. Om chef behöver stöd i utredningen kontakta HR-partner, för att ta ställning till vem som ska utreda situationen.

När det rör sig om trakasserier ska arbetsgivaren så snabbt och diskret som möjligt ta reda på vad som hänt genom att intervjua de inblandade och eventuella vittnen. Arbetsgivaren ska genom utredningen försöka skapa sig en egen bild av vad som inträffat. Om arbetsgivaren kommer fram till att trakasserier har förekommit är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder för att sätta stopp för dem.

Åtgärder

- Chefen ska förtydliga för inblandade parter att Uddevalla kommun som arbetsgivare ser mycket allvarligt på kränkande särbehandling och trakasserier och att det inte accepteras.
- Chefen kan i samråd med HR-partner vidta lämpliga åtgärder.
- Dokumentera löpande.

Uppföljning

- Anmälan och vidtagna åtgärder om kränkande särbehandling eller trakasserier ska noggrant följas upp av den som utreder situationen. Uppföljningssamtal ska hållas inom tre månader efter det att trakasserierna upphört.

Arbetsrättsliga konsekvenser

Kränkande särbehandling och trakasserier ska motverkas främst genom utredning och samtal. Eventuella åtgärder/sanktioner till följd av handlingen ska alltid riktas mot den som kränker/trakasserar och inte mot den som utsätts. Det kan i vissa fall, när man inte kommer till rätta med problematiken vidtas arbetsrättsliga åtgärder mot en anställd som kränker/trakasserar. Arbetsgivaren avgör vad som ska ske med trakasseraren med beaktande av arbetsrättsliga regler. Det kan då handla om exempelvis. disciplinpåföljd, omplacering, uppsägning av personliga skäl eller avsked. Innan den frågan väcks måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in och alltid i dialog med HR-partner.

Åtgärder vid brott

I fall där det finns misstankar om att brott begåtts t.ex. ofredande, förtal, olaga hot eller misshandel har den som blivit kränkt/trakasserad alltid möjlighet att göra en polisanmälan.

Regelverk

AFS 2015:4 13,14 §§

Arbetsgivaren ska klargöra att man inte accepterar kränkande särbehandling på arbetsplatsen – och vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till detta (13 §).

Arbetsgivaren ska ha tydliga rutiner för vad man ska göra om kränkande särbehandling inträffar (14 §).

AFS 2001:1 9 §

Som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska man utreda orsakerna till arbetsrelaterad ohälsa, för att man i fortsättningen ska kunna undvika att något liknande händer.

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsgivare och anställda ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)