

Riktlinjer mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier

Antagen av	Kommunstyrelsen
Beslutsdatum/paragraf	2019-03-11 § 37
Giltighetstid	Tills annat beslut fattas
Uppföljningsdatum	Senast 2020-12-31
Beteckning	KS 2019/00073
Kategori	Riktlinje
Ansvarig handläggare	HR-strateg
Uppföljningsansvarig	Kommunchef

Innehåll

1.1 Mål	3
1.2 Syfte	3
1.3 Ansvar	3
1.3.2 Medarbetarens ansvar	4
2. Förebyggande arbete	4
3. Om en medarbetare blir utsatt	5
3.1 Polisanmälan	5
4. Källor	5
Bilaga	6

1. Inledning

Alla medarbetare ska känna sig trygga i sin arbetsmiljö och Ydre kommun strävar efter en god, hållbar arbetsmiljö för samtliga medarbetare där alla medarbetare har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. I Ydre kommun accepteras inte någon form av kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller andra trakasserier. Likabehandling och nolltolerans när det gäller diskriminering, repressalier och trakasserier är ett ovillkorligt krav. (se definitioner i bilaga 1).

Alla ska behandlas på lika villkor oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnicitet, ålder, religion, funktionsnedsättning eller sexuell läggning och oavsett roll eller funktion. Förhållningssättet ska kännetecknas av respekt och öppenhet för alla.

Bakomliggande orsaker till att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier uppstår kan finnas både i den organisatoriska arbetsmiljön och i den sociala arbetsmiljön. Den organisatoriska arbetsmiljön handlar om organisering av arbetet, roller, de resurser och befogenheter som finns för att utföra arbetet samt de krav som ställs på medarbetarna. Långvariga organisatoriska problem och brister kan leda till att stresstoleransen minskar i arbetsgruppen och kan orsaka "syndabockstänkande". Social utstötning på olika sätt kan bli en konsekvens och det är därför viktigt att den organisatoriska arbetsmiljön fungerar. Den sociala arbetsmiljön handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor. En social miljö som präglas av misstro och misstänksamhet medför stor risk för olika typer av kränkningar.

1.1 Mål

Ydre kommuns mål är att arbetsplatserna ska vara fria från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.

1.2 Syfte

Syftet med riktlinjerna är att beskriva hur Ydre kommun arbetar för att motverka och förhindra att någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier uppkommer.

1.3 Ansvar

Som arbetsgivare har Ydre kommun ansvar för arbetsmiljön och att den upprätthålls på det sätt som arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen kräver. Det ska finnas tydliga rutiner för utredning om det ändå skulle uppkomma någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier. Detta hanteras utefter "Rutin för utredning av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier".

1.3.1 Chefens ansvar

Chefen har det formella ansvaret att förebygga kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier oavsett om det förekommer på arbetsplatsen eller inte.

Chefens ansvar består av att:

- Förebygga: chefen är skyldig att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling, trakasserier, diskriminering och repressalier förebyggs så långt det är möjligt, samt ha rutiner för att fånga upp tidiga signaler på problem i arbetet.
- Utreda: Om chefen får kännedom om att en medarbetare anser sig kränkt, trakasserad, diskriminerad eller utsatt för repressalier på arbetet är chef skyldig att utreda detta.
- Åtgärda: Chefens ska vidta åtgärder för att förhindra att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier fortsätter.
- Följa upp: Genomförda åtgärder ska alltid följas upp för att säkerställa att de gett avsedd effekt.

1.3.2 Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare har en skyldighet att värna om den gemensamma arbetsmiljön och att bidra till att risker och brister i arbetsmiljön uppmärksammas i första hand ska då chef kontaktas men även skyddsombud kan kontaktas. Var och en har ett ansvar att vara uppmärksam på arbetsmiljön och reagera mot alla former av kränkningar. Alla på arbetsplatsen ska hjälpa till att förebygga och ta ställning mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.

2. Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet där hela arbetssituationen behöver vägas in. Inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön finns fem riskområden att ta hänsyn till:

1. Arbetsbelastning – krav och befogenheter i arbetet.
2. Tydlighet om arbetets krav – alla medarbetare känner till krav och befogenheter i arbetet.
3. Psykiskt påfrestande arbete – hantering av påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer.
4. Arbetstid – förläggning av arbetstiden.
5. Kränkande särbehandling – motverka förhållanden som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

När det gäller kränkande särbehandling är det viktigt att vara uppmärksam på följande förhållanden:

1. Konflikter - hur fungerar arbetsgruppen, råder det misstro eller tillit?
2. Arbetsbelastning - hur ser arbetsbelastningen ut i arbetsgruppen? Är information, inflytande och resurser rättvist och transparent fördelade?
3. Arbetsfördelning - är det tydlig, jämn arbetsfördelning? Finns resurser och stöd för att uppnå målen och hantera kraven i arbetet?
4. Förutsättningar för samarbete - hur fungerar samarbetet på arbetsplatsen? I vilken utsträckning råder det konkurrens? I vilken utsträckning förekommer det feedback på arbetsplatsen?
5. Konsekvenser av förändringar - görs konsekvensbeskrivningar och riskbedömningar inför förändringar i verksamheten?

Arbetsbelastning och arbetsfördelning är delar som främst berör den organisatoriska arbetsmiljön men de påverkar den sociala arbetsmiljön i hög grad. Alla arbetsplatser ska:

- Förebygga alla former av kränkningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier.

- Känna till hur kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier utreds.

3. Om en medarbetare blir utsatt

Om någon i organisationen uppfattar att det förekommer kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier så ska det anmälas till arbetsgivaren.

Anmälan görs genom att någon av följande kontaktas:

- Närmaste chef på arbetsplatsen
- Skyddsombudet på arbetsplatsen
- HR-strateg
- Chefen över närmaste chef
- Huvudskyddsombud
- Facklig företrädare

Övriga kan kontaktas för råd och stöd:

- Företagshälsovården - kan endast kontaktas av chefer
- Diskrimineringsombudsmannen, DO, gällande anmälan om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier

Om chefen är den som kränker/trakasserar/diskriminerar/bedriver repressalier kontaktas chefen närmast över. Om förvaltningschefen kränker/trakasserar/ diskriminerar/bedriver repressalier kontaktas kommunchefen eller HR-strateg.

Utgångspunkten är att det är medarbetaren som avgör om han eller hon känner sig utsatt för någon form av kränkning eller på något annat sätt blir illa behandlad. Om medarbetaren inte gör en skriftlig anmälan behöver kontaktpersonen skriva ner anmälan som medarbetaren sedan skriver under. När arbetsgivaren får kännedom om att någon är utsatt ska en utredning och bedömning snarast genomföras enligt "Rutin för utredning av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier".

3.1 Polisanmälan

Den som är utsatt för sexuella trakasserier kan också vända sig direkt till polisen. Om kränkningen varit mycket grov kan straff utdömas enligt brottsbalken.

4. Källor

Följande lagar och avtal reglerar frågor kring kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier:

- Arbetsmiljölagen (1977:1160, 3 kap 2§) samt föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Lagen om anställningsskydd (1982:80)
- Lagen om offentlig anställning (1994:260)
- EU:s likabehandlingsdirektiv (2000, 2002)
- Europeiska sociala dialogen: Ramavtal om trakasserier och våld i arbetet (2007)

- Brottsbalken (1962:700, kap 4 och 6 om ofredande, våldtäkt, sexuellt tvång, sexuellt utnyttjande och sexuellt ofredande)

Övriga källor:

- Blomberg, S. (2016) Mobbning på jobbet – uttryck och åtgärder. Lund: Studentlitteratur AB.
- Einarsson, S. Faktaundersökelse. När påstand står mot påstand – hvordan komme videre? Broschyr från norska Arbeidstilsynet prosjekt Jobbing uten mobbing.
- Frick, G & Norberg, S. (2016) Kränkning, diskriminering eller bara skitprat? Vägledning för chefer och skyddsombud. Lidingö: Frick Publishing AB.

Bilaga

Centrala begrepp

Nedan redovisas definitioner och förklaringar av de centrala begreppen;

Kränkande särbehandling

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa och att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (AFS 2015:4).

Kränkta betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling är att bli behandlad annorlunda än andra och att riskera att hamna utanför gruppen.

Mobbning

Kränkande särbehandling kan utvecklas till mobbning, som innebär när någon återkommande och över tid utsätts för negativ behandling av en eller flera personer i situationer där den utsatte har svårt att försvara sig (Blomberg, 2016).

Trakasserier

Trakasserier är 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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (Diskrimineringslagen 2008:567).

Skillnaden mellan trakasserier enligt diskrimineringslagen och kränkande särbehandling är att det vid diskriminering alltid utförs av en person som står i maktställning gentemot personen hon/han trakasserar, som beskrivits ovan. En enskild handling kan klassas som trakasserier.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier i arbetslivet är ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (Diskrimineringslagen 2008:567).

Diskriminering

Med diskriminering menas att en eller flera individer särbehandlas/missgynnas utifrån diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering kan endast utföras av en person i maktställning i förhållande till personen som blir diskriminerad, exempelvis chef diskriminerar sin medarbetare eller lärare sin elev. Det förutsätter alltid en aktiv eller passiv handling mot en enskild person. Det krävs däremot inte att arbetsgivaren har haft någon avsikt att diskriminera eller har varit medveten om att han/hon diskriminerar.

Repressalier

Arbetsgivaren får inte utsätta en medarbetare för repressalier på grund av att medarbetaren har:

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
- medverkat i en utredning enligt lagen, eller
- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier
- utnyttjat grundlagsskyddade rättigheter inom offentlig förvaltning



Förbudet för arbetsgivare att diskriminera eller utsätta medarbetare för repressalier inkluderar även praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft (Diskrimineringslagen 2008:567).