



KOMMUNKANSLIET/PERSONAL

Riktlinje för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Riktlinjer för hantering och förebyggande arbetet kring kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Diarienummer: KK 2019-000318 003

Fastställd av kommunfullmäktige den 16 december 2019, § 201

Instans: Kommunfullmäktige

Giltighetstid: Tills vidare

Gäller för: Avesta kommunkoncern

Dokumentansvarig: Kommunkansliet, Personalenheten

Webbansvarig: Personalenheten

Sammanfattning

Som anställd har man rätt till arbetsförhållanden som är fria från varje form av kränkning av den personliga integriteten. Kränkande beteende/bemötande, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier accepteras inte i någon form, oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas.

Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier

Avesta kommun som arbetsgivare har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön. Oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas så är kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier oacceptabelt.

Definition

Kränkning innebär att någon genom ord eller handling nedvärderar eller förnedrar en eller flera personer. Då någon blir behandlad på sådant sätt att denne särskiljs från övriga i en grupp handlar det om **särbehandling**. Det kan vara genom exempelvis orättvisa eller annat missförhållande. Dessa handlingar medför en stor risk att personen i fråga kan komma att hamna i utanförskap. Oftast används andra ord som faller in i definitionen kränkande särbehandling, vanligt förekommande är mobbning.

Med **trakasserier** menas att någon på något vis upprör en annan person genom ett beteendemönster som anses stötande. Beteendet repeteras avsiktligt för att besvära en annan person. En annan kategori av trakasserier är **sexuella trakasserier**. Här handlar det om oönskade närmanden som är av sexuell natur.

Med **repressalier** menas att någon via straffåtgärd eller hämndaktion agerar gentemot den som påtalat eller gjort en anmälan om att det förekommit kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.

Skulle den kränkande särbehandlingen ha en grund i, eller koppling till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder handlar det om **diskriminering**.

Avesta kommun accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier och har som målsättning att arbeta förebyggande för att minimera förekomsten av detta.

I dokumentet nedan används ibland endast begreppet kränkning eller kränkande särbehandling men avser även trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Aktiviteter

Förebyggande arbete

Förebyggande arbete är en mycket viktig del så att det inte råder några tvivel kring hanteringen om något händer. Det är av högsta vikt att snabbt agera när en situation av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier uppstår eller kan uppstå.

För att arbeta förebyggande och skapa en samsyn kring kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier uppmuntras chefer att lyfta frågan på t.ex. ett APT. Då kan chef och medarbetare tillsammans komma fram till spelregler som gäller för arbetsplatsen samtidigt som man främjar för att chef och medarbetare skapar förtroende gentemot varandra och uppmuntrar dialog kring olika ämnen. Om detta saknas eller om närmaste chef inte ses som en neutral part kan den utsatte vända sig till chefens chef eller ett skyddsombud.

Identifiera riskkällor

Vissa situationer kan i större utsträckning leda till kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Förhållanden i arbetsmiljön kan vara avgörande och det kan bland annat handla om en viss jargong på arbetsplatsen ("här är stämningen rå men hjärtlig"), konflikter eller en arbetsgrupp som fungerar dåligt kan vara en annan grund för kränkande särbehandling. Konflikter och meningsskiljaktigheter måste ses som ett vanligt inslag i arbetslivet men det kan vara bra att vara uppmärksam så att situationen inte eskalerar och urartar i en kränkning. Andra källor att uppmärksamma kan vara ohälsosam arbetsbelastning, otydligt arbetsinnehåll, otydlig arbetsfördelning och otydliga roller/uppdrag, förutsättningar för samarbete och omorganisering/förändringar.

Exempel på kränkande särbehandling:

- Att medvetet förolämpa eller frysa ut någon
- Att försvåra någons arbete t.ex. genom att undanhålla arbetsrelaterad information
- Att kritisera eller förlöjliga någon inför andra
- Förtal av någon som person eller dennes familj
- Att kontrollera någon utan dess vetskap
- Förföljelse i olika former

Anmälan

Oavsett formen av kränkande särbehandling ser arbetsgivaren det som ett allvarligt arbetsmiljöproblem och ska agera skyndsamt vid kännedom eller vid misstanke om att det förekommer på arbetsplatsen.

Det kan upplevas svårt att ta tag i en situation där misstanke om kränkande särbehandling finns men om ansvarig chef går in i uppgiften med fokus på att utreda situationen och inte på vem som är skyldig till vad, blir utredningen mer neutral i sitt genomförande. Personalenheten och företagshälsovården finns att tillgå som neutral part och bollplank i situationer som är svåra att hantera.

Den som vill påtala eller anmäla diskriminering ska kunna göra det utan att behöva oroa sig för negativa konsekvenser. Därför gäller repressalieförbud, det skyddar den som påtalat eller gjort en anmälan från att bli bestraffad. Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att denna har påtalat eller gjort en anmälan. Det kan också vara handlingar som försämrar anmälarens villkor eller förhållanden på arbetsplatsen.

Agera

Alla har ett ansvar att lyfta omständigheter i arbetsmiljön som inte upplevs som positiva. Inte bara chefen.

- Det är allas ansvar att respektera och acceptera varandras olikheter,
- Att göra allt som är möjligt för att ingen sak riskera att hamna utanför gemenskapen,
- Säga ifrån och uppmärksamma om någon beter sig kränkande mot dig eller andra
- Ge stöd till den som är utsatt

Om någon känner att ovanstående inte hjälper eller känns hanterbart ska denne omgående kontakta sin närmaste chef. I och med arbetsgivarens arbetsmiljöansvar så är chefen skyldig att utreda situationen och se om det finns bevisning att kränkande särbehandling skett och vidta

eventuella åtgärder. Känslan av att ha blivit kränkt är alltid individens egen och ingen kan ta ifrån personen den känslan.

Utredning

Steg 1 – Utredning

Vid kännedom om kränkande särbehandling eller misstanke om kränkande särbehandling ska chef agera skyndsamt. **Det finns ingen anledning att avvakta!**

Prata och lyssna enskilt med de berörda. Lämpligast är att börja med den person som känner sig utsatt. Tänk på att inte ta ställning för eller emot någon av parterna.

Utredningen ska enbart omfatta de berörda personerna och inte hela enheten/avdelningen. Acceptera inte anonyma uppgiftslämnare, det ökar sannolikheten för att situationen blir värre.

Om medarbetare känner sig utsatt av sin närmaste chef ska anmälan göras direkt till Personalenheten.

Alla samtal, åtgärder och uppföljning ska skriftligen dokumenteras.

Steg 2 – Extern utredare

Chefen ska i första hand söka stöd och vägledning hos Personalenheten. Även företagshälsovården är opartisk och kan anlitas för att genomföra utredningen.

Det är bra om närmaste chef informerar sin chef samt skyddsombud om att en utredning pågår och att de kan komma att bli kontaktade i ett senare skede.

Steg 3 – Presentation

När utredningen om kränkande särbehandling har skett och om händelsen i så fall ska få en arbetsrättslig åtgärd ska resultatet presenteras för chefs chef, skyddsombud samt berörda parter.

Arbetsrättslig åtgärd ska alltid ske i samråd och utifrån Personalenhetens rekommendationer

Steg 4 – Slutsats

Går det att bevisa kränkande särbehandling bör detta leda till en åtgärd, lämplig åtgärd kan vara skriftlig varning, förflyttning eller omplacering. Åtgärder för den som blivit utsatt kan vara samtal hos beteendevetare på företagshälsovården.

Går det inte att bevisa kränkande särbehandling är det viktigt att den "anklagade" får upprättelse så att detta i sig inte blir en kränkande särbehandling. Det är också viktigt att relationen mellan parterna så långt det är möjligt går att reda ut så att utredningen inte blir grogrund för kränkning.

Känslan av att ha blivit kränkt försvinner kanske inte enbart på grund av att utredningen visar något annat. Även här kan företagshälsovårdens beteendevetare anlitas för att hjälpa personerna vidare. Både den anklagade och den utsatte kan behöva samtal enskilt och tillsammans

Åtgärder

Om det i utredningen går att bevisa att kränkande särbehandling förekommit så ska arbetsgivaren agera. Det finns olika åtgärder som kan komma att bli aktuella beroende på det specifika fallet. Det kan vara allt från en muntlig erinran till uppsägning eller avsked. Rådfråga alltid Personalenheten innan specifik åtgärd beslutas.

Uppföljning

Uppföljning är en viktig del i processen. Stäm av om de åtgärder som vidtagits gjort någon skillnad genom uppföljningssamtal med de som är berörda. Chefen ska även vara uppmärksam på arbetsklimatet i arbetsgruppen. Om det vid uppföljningen visar att ett visst beteende inte har upphört ska nya åtgärder omedelbart vidtas och följas upp.

Process



Lagar och föreskrifter

Diskrimineringslagen

www.do.se

OSA (AFS 2015:4)

www.av.se

