

 HEDEMORA KOMMUN Skapad av: Personalavdelningen	STYRDOKUMENT		Sida 1(7)
	Datum 2018-10-18	Diarienummer: KS490-18 026	
	Giltighet fr o m: 2019-03-05	Senast reviderad:	
Godkänt/antaget av: KS 2019-03-05, § 37 <i>Se regler för styrdokument antagna av kommunstyrelsen den 14 mars 2017 § 31 dnr KS064-17 009.</i>			
Dokumentansvarig: Personalavdelningen			

Riktlinje för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Dok. Kategori:	Riktlinje
Stadie:	Beslutad i KS
Gallring:	Gallras i de fall riktlinjen ersätts.
Kort beskrivning:	Riktlinje för hantering av kränkande särbehandling. Nämnden fastställer riktlinje.



Innehållsförteckning

Kränkande särbehandling.....	3
Mobbing.....	4
Trakasserier.....	4
Repressalier.....	4
Exempel på vad kränkande särbehandling kan vara	4
Riskkällor – signaler att vara uppmärksam på	4
Medarbetare – Om jag känner mig utsatt	5
Arbetskamrat och kollega	5
Om någon upplever att du utsatt någon för kränkande särbehandling	5
Chef – Om jag får vetskap om att någon är utsatt för kränkande särbehandling	5
Formell Utredning	6
Arbetsrättsliga åtgärder.....	6
Sammanfattning av möjliga åtgärder/sanktioner	6
Förebyggande insatser	7

RIKTLINJE FÖR HANTERING AV KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH REPRESSALIER.

antagen av kommunstyrelsen den 5 mars 2019 § 37.

Observera att med kränkande särbehandling avses i denna riktlinje alla typer av kränkningar oavsett i vad dessa grundar sig. Det vill säga även trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier som har sin bakgrund i någon av diskrimineringsgrunderna omfattas av denna riktlinje. Fortsättningsvis i denna riktlinje menas med kränkande särbehandling såväl trakasserier och sexuella trakasserier som repressalier.

Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier accepteras inte på arbetsplatserna. Hedemora kommun ser mycket allvarligt på omständigheter som kan härröras till detta. Det är allas ansvar att kränkande särbehandling inte förekommer på arbetsplatsen. Alla kan hjälpa till att förhindra kränkande särbehandling på arbetsplatsen genom att tänka på sitt ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir utsatt. Skulle oönskat beteende ändå förekomma kommer frågan att utredas i enlighet med denna riktlinje. Om arbetsgivaren får kännedom om att en medarbetare anser sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling eller repressalier är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring detta. Denna riktlinje är tillämpbar då omständigheterna har samband med arbetet och är utförda av någon som utför arbete för eller fullgör praktik hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren är i förekommande fall skyldig att vidta åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden eller vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Det är viktigt att komma ihåg att det är den som blir utsatt som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som ovälkommet. Ett beteende eller handling övergår till kränkande om det fortsätter när personen som blir utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. En händelse kan också vara kränkande direkt, utan tillsägelse från den som utsätts, om den är tillräckligt allvarlig.

Definitioner

Kränkande särbehandling

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 kränkande särbehandling avses handlingar som upplevs som kränkande av den eller de som utsätts för dem. Handlingarna upplevs ofta som obegripliga och orättvisa. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning.

Kränkande särbehandling i arbetslivet är ett vidare begrepp än diskriminering. Ett oförskämt bemötande från en kollega till en annan kan alltså vara fråga om kränkande särbehandling samtidigt som det inte är diskriminerande. Om grunden för kränkande särbehandling är någon av de diskrimineringsgrunder som diskrimineringslagen rubricerar kan det också handla om diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier. Dessa diskrimineringsgrunder är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mobbing

Återkommande negativa handlingar över en tidsperiod (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. Det råder ofta en obalans i makt mellan förövare och offer och handlingarna leder till att offret ställs utanför den sociala gemenskapen.

Trakasserier

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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. **Sexuella trakasserier** – Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Repressalier

Repressalier innebär att arbetsgivaren, eller en person som hos arbetsgivaren har getts ledande ställning över andra medarbetare, vidtar åtgärder som har karaktär av bestraffningsåtgärder. Det kan röra sig om handlingar, uttalanden, eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilda eller som är till nackdel för den enskilda på så sätt att hans villkor eller förhållanden försämras på arbetsplatsen.

Exempel på kränkande särbehandling kan vara att:

- Medvetet förolämpa, frysa ut, förtala eller baktala en kollega.
- Hota någon.
- Försvåra någons arbete, till exempel genom att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information.
- Kritisera eller förlöjliga någon inför andra.
- Kontrollera arbetskamraten utan dess vetskap och med skadande syfte.
- Förföljelse i olika former.
- Att helt omotiverat ta ifrån eller förändra någons arbetssituation eller arbetsmiljö.
- Förtal på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder är också kränkande särbehandling och regleras i diskrimineringslagarna.
- Någon ger dig kommentarer eller kallar dig för något som anspelar på sex och som du upplever obehagligt och olustigt.
- Någon tar på dig på ett sätt som känns obehagligt.
- Någon skickar oönskade meddelanden till dig, till exempel via mejl eller sms, som anspelar på sex.

Riskällor – signaler att vara uppmärksam på

- Samarbetsproblem
- Personkonflikter
- Sökande efter syndabockar
- Jargong eller skämt som alla inte är bekväma med
- Hög sjukfrånvaro
- Arbetsklimat som präglas av tryckt stämning
- Minskande effektivitet och produktivitet
- Hög personalomsättning

Ärendehantering

Medarbetare – Om jag känner mig utsatt

- Om det är möjligt, säg ifrån och var tydlig i ditt budskap. Kräv ett slut. Om du inte förmår tala med personen i fråga, skriv ett brev och påtala det som hänt.
- Dokumentera det inträffade. Skriv ner allt du minns, datum, tidpunkt, eventuella vittnen, vad den som trakasserar gjorde eller sade. Skriv också ner dina egna reaktioner och känslor.
- Om kränkningarna inte upphör trots att den som anklagats medvetandegjorts om detta, ska du anmäla det inträffade i första hand till närmaste chef eller till särskild kontaktperson på din förvaltning. Om detta inte är lämpligt på grund av omständigheterna, ska du kontakta din förvaltningschef eller personalavdelningen. Du kan även kontakta din fackliga representant på arbetsplatsen.

Arbetskamrat och kollega

- Medvetandegör för dina arbetskamrater att det inte står ”rätt till” med relationerna på arbetsplatsen. Medverka inte i utstötningen genom att vara tyst – säg ifrån och var tydlig med att du inte accepterar att arbetskamrater utsätts för kränkande särbehandling.
- Medverka inte till en accepterande attityd av kränkande särbehandling genom att dölja vad som pågår. Meddela närmaste chef om det du upplever.
- Erbjud dig att stötta den arbetskamrat som varit utsatt eller känner sig utsatt för kränkande särbehandling.

Om inte nödvändiga åtgärder vidtas, kontakta personalavdelningen eller fackliga företrädare.

Om någon upplever att du utsatt någon för kränkande särbehandling

- Fundera på vad du sagt och gjort
- Tänk igenom i vilka situationer du kränker
- Tala med din chef
- Be om förlåtelse

Chef – Om jag får vetskap om att någon är utsatt för kränkande särbehandling

1. Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet träder i kraft så fort arbetsgivaren får kännedom om att någon på arbetsplatsen har upplevt sig utsatt för kränkande särbehandling.
2. Börja med ett enskilt samtal med den drabbade personen. Tydliggör att samtalet sker konfidentiellt och i förtroende. Efter att ni samtalat, gå igenom det som sagts så att ni har uppfattat och förstått varandra.
3. Ta kontakt med den som anklagats. Samtala och ge utrymme för frågor och förklaringar. Understryk att beteende och handlingar som kan relateras till kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inte accepteras på arbetsplatsen och är direkt förbjudna.
4. Om du känner behov av samråd om hur ärendet fortsättningsvis skall handläggas, ta kontakt med personalavdelningen.
5. Håll kontinuerlig kontakt med den som är utsatt. Samtala om vilket stöd medarbetaren kan ha behov av. Om medarbetaren som blivit utsatt för kränkande särbehandling vill ha

oberoende och utanförstående stöd så ska du hjälpa till att förmedla kontakt med företagshälsovården. Det kan i det här sammanhanget påminnas om att även den som anklagats kan vara i behov av stöd och hjälp från arbetsgivaren.

6. Åtgärder ska vidtas för att förhindra trakasserier i framtiden eller för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.
7. Gå eventuellt vidare till en formell utredning och arbetsrättsliga åtgärder. Kontakta personalavdelningen för stöd och konsultation.

Formell Utredning

Om den informella utredningen med inledande samtal inte leder till någon förändring eller om de inträffade kränkningarna är av allvarlig natur, ska formella åtgärder mot den som anklagats vidtas. Anmälan ska göras till närmaste chef eller utsedd kontaktperson på förvaltningen.

Förvaltningschef ansvarar för att utredning av händelserna kommer till stånd. När anmälan inkommit till förvaltningen ska anmälare och den anklagade underrättas om vem eller vilka som skall utreda frågan. Båda parter ska ges möjlighet att beskriva det inträffade och utveckla sin syn på detta. Samtalen med de inblandade parterna ska dokumenteras. Båda parter ska upplysas om att de kan biträdas och få stöd av arbetskamrat eller facklig företrädare. Anmälaren har alltid rätt att återta den formella anmälan och därmed avbryts utredningen omedelbart. Facklig organisation ska underrättas om parterna så önskar.

Om det vid inledande samtal med den drabbade bedöms att kränkningen varit mycket grova och brott kan misstänkas, ska polisanmälan göras.

Arbetsrättsliga åtgärder

Om de första, mer informella samtalen inte leder till någon förändring hos den som anklagas och en formell utredning visar att kränkningarna är av allvarligt slag kan arbetsrättsliga åtgärder komma ifråga. Påföljderna av kränkningarna kan bli varning, omplacering, uppsägning eller avsked. Uppsägning eller avsked är mycket allvarliga påföljder och innan dessa övervägs ska kommunen pröva om det finns möjlighet till omplacering av den som anklagats. Om den som blivit drabbad själv uttryckligen vill bli omplacerad ska naturligtvis detta önskemål tillgodoses. Det är viktigt att understryka att sanktionerna riktar sig mot den som anklagas för kränkningarna, inte mot den som drabbats av kränkningarna. Innan arbetsrättsliga åtgärder blir aktuellt ska alltid trakasserarens fackliga organisation informeras.

Det är naturligtvis inte tillåtet att utsätta någon för repressalier på grund av att personen påtalat att kränkningar/trakasserier förekommer på arbetsplatsen eller för att hen gjort en anmälan om trakasserier eller kränkande särbehandling.

Sammanfattning av möjliga åtgärder/sanktioner

- Handlingsplan/dokumentation
- Tillrättavisande samtal
- Varning
- Eventuell omplacering
- Uppsägning av personliga skäl
- Avsked
- Polisanmälan

Förebyggande insatser

Det är mycket viktigt för arbetsklimatet att chefen markerar att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inte accepteras på arbetsplatsen. Alla medarbetare har ansvar för att motverka att kränkande särbehandling uppstår genom att reagera och agera. Det är chefens ansvar att informera om regler för samspel och relationer samt starta diskussioner i den egna arbetsgruppen om sådana spelregler. Medarbetare ska informeras om kommunens arbete mot kränkande särbehandling. Rutinen skall spridas till samtliga. Det är viktigt att diskutera ämnet vid arbetsplatsträffar, ordna föreläsningstillfällen eller utbildningsinsatser som rör den psykosociala arbetsmiljön. Diskutera trivsselfrågor i medarbetarsamtal. Kartläggningar kring den psykosociala arbetsmiljön skall genomföras regelbundet inom kommunen. Problemet ligger inte hos den enskilde personen eller medarbetaren. Utgångspunkten i "problemetandet" bör istället vara arbetsstrukturen eller organisationen. Konkreta spelregler upprättas av chef och medarbetare tillsammans