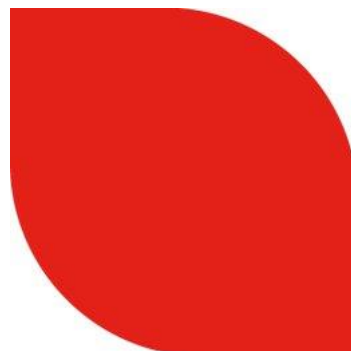
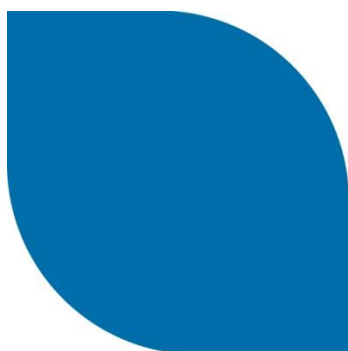


Riktlinjer mot kränkande särbehandling



Innehållsförteckning

1. Grundvärdering	2
2. Mål	2
3. Definitioner	2
3.1 Kränkande särbehandling	2
3.1.1 Exempel på kränkande särbehandling	2
3.1.2 Vad kan orsaka kränkande särbehandling	3
3.1.3 Sexuella trakasserier	3
3.1.4 Etnisk diskriminering	3
3.1.5 Repressalier	3
4. Konsekvenser av kränkande särbehandling	3
5. Förebyggande arbete	4
6. Om det händer	4
6.1 Ansvar för den som utsätter annan för kränkande särbehandling	5
7. Vidare läsning	5

1. Grundvärdering

För arbetsgivaren Sollefteå kommun har alla människor lika värde och kommunen accepterar inte någon form av kränkande särbehandling på våra arbetsplatser. Vi lägger stor vikt vid att respektera varandra, liksom varandras personliga integritet. Vid kränkande särbehandling eller vid tendens till kränkande särbehandling så har vi alla ett gemensamt ansvar för att förhindra och förebygga att någon utsätts för sådan behandling. Vi är alla varandras arbetsmiljö och ska respektera varandras olikheter och säga ifrån om någon beter sig kränkande mot andra. Alla har ett ansvar att bidra till ett gott arbetsklimat och tänka på uppträdande och ordval.

Denna riktlinje ska vara känd av alla medarbetare. Respektive arbetsledare ansvarar för att sprida informationen till alla anställda, oavsett anställningsform, samt till praktikanter och inhyrd personal.

2. Mål

Att skapa en trivsam arbetsplats för alla medarbetare med ett gemensamt ansvar för att skapa en god arbetsmiljö.

3. Definitioner

3.1 Kränkande särbehandling

Enligt AFS 2015:4 (Organisatorisk och social arbetsmiljö) avses med kränkande särbehandling handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Andra begrepp för detta är vuxenmobbing och trakasserier. Det är när en eller flera personer, direkt eller indirekt, utsätts för negativa och förnedrande handlingar som är respektlösa eller trakasserande i ord eller handling och som kränker någons värdighet

I diskrimineringslagen identifieras sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

3.1.1 Exempel på kränkande särbehandling

- Att försvåra arbetets utförande, exempelvis genom att medvetet undanhålla eller lämna felaktig information av betydelse för arbetet
- Att exkluderas från möten som man borde få vara med på
- Att medvetet förolämpa eller frysa ut en medarbetare
- Att kritisera eller förlöjliga en medarbetare inför andra
- Förföljelse av olika former, hot och skapande av rädsla eller förnedring
- Förtal av en medarbetare eller dennes familj

Kränkande särbehandling kan ske muntligt, via kroppspråk, e-post, sms och sociala medier. Meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetet i allmänhet är i regel inte att betrakta som kränkande särbehandling utan bör ses som företeelser som kan förekomma på

arbetsplatser. I och med AFS 2015:4 förtydligades det att det kan räcka med att *en* handling utförs *en* gång, det behöver inte vara en upprepad förseelse, för att det ska vara en kränkande särbehandling.

3.1.2 Vad kan orsaka kränkande särbehandling

Bakomliggande orsaker till destruktiva beteenden som kränkande särbehandling kan exempelvis vara ohälsosam arbetsbelastning, otydligt arbetsinnehåll och arbetsfördelning, brister i organisation samt ledning av arbetet. Vid en förändring, till exempel en omorganisation, är det viktigt att vara uppmärksam och ta med eventuella risker för kränkande särbehandling i en risk- och konsekvensanalys.

3.1.3 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ord eller handlingar av sexuellt slag som leder till att den som utsätts känner sig kränkt, rädd eller på annat sätt illa till mods. Det viktigaste kännetecknet för sexuella trakasserier är att de är ovälkomna av den som utsätts för trakasserierna. Det är den som utsätts för orden eller handlingarna som avgör om de är välkomna eller inte och normalt krävs det att den som är utsatt har sagt ifrån på ett klart och tydligt sätt.

3.1.4 Etnisk diskriminering

Med etnisk diskriminering menas att en person eller en grupp av personer missgynnas i förhållande till andra eller på annat sätt utsätts för orättvis eller kränkande behandling på grund av sin etniska tillhörighet. Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Etnisk tillhörighet handlar om hur du identifierar eller uppfattar dig själv. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter utifrån sin bakgrund och sin individuella historia.

3.1.5 Repressalier

Repressalier innebär att arbetsgivaren, eller en person som hos arbetsgivaren har getts en ledande ställning över andra arbetstagare, vidtar åtgärder som har karaktär av bestraffningsåtgärder. Repressalier utgör med andra ord en bestraffning eller en hämndaktion. Förbud mot repressalier syftar till att skydda den eller de arbetstagare som exempelvis har anmält arbetsgivaren för diskriminering, medverkat i en utredning enligt lagen eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid mot lagen.

4. Konsekvenser av kränkande särbehandling

Den som utsätts för kränkande särbehandling kan drabbas av låg självkänsla, olust inför arbetet, fysiska besvär, låg stresstolerans och ha svårare att samarbeta.

Konsekvenser i arbetsgruppen kan vara ökad kritik mot arbetsgivaren, känslor av osäkerhet, hög sjukfrånvaro, sökande efter syndabockar, minskad effektivitet, låg tolerans mot påfrestningar och hög personalomsättning.

Av de ovan nämnda konsekvenserna kan man utläsa att det inte är en trevlig arbetsplats. Man kan inte förbli opåverkad av en sådan arbetsplats, därför ligger det i allas intresse att skapa en trivsamt arbetsmiljö.

5. Förebyggande arbete

Kränkande särbehandling ska förebyggas genom information och upplysning. Det förebyggande arbetet ska ske på arbetsplatsen och inom verksamheten. Ärlighet, öppenhet, delaktighet, respekt, tydlighet och konsekvens i handling är en förutsättning för god arbetsmiljö. På arbetsplatsen ska finnas tydliga mål och rutiner som är kända av alla medarbetare. Chefer och arbetsledare ska ha kunskaper hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.

Ömsesidig dialog i det dagliga arbetet och regelbundna arbetsplatsträffar för öppen kommunikation och delaktighet i arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor är viktiga delar så att risken minskas för att kränkande särbehandling ska uppstå. En dialog om etik och moral ska föras på arbetsplatsen. Uppföljning av dessa dialoger ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Genom regelbundna medarbetarsamtal finns möjlighet att tidigt uppmärksamma och åtgärda missförhållanden i samarbete inom arbetsgruppen.

Chefen ska vara tydlig och synlig i det vardagliga arbetet och inte vara rädd för att sätta gränser. Det är chefens ansvar att alla medarbetare blir sedda och kan känna sig delaktiga. Enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete är arbetsgivaren skyldig att dokumentera de anställdas ohälsa och utreda dess orsaker.

6. Om det händer

Steg 1

Om **tecken på kränkande särbehandling** visar sig ska motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp.

Arbetsledaren ansvarar för att omedelbart klargöra att detta beteende inte accepteras. Det är viktigt att arbetsledaren tar signalerna på allvar och agerar.

Medarbetare ska underrätta arbetsledaren om upplevda svårigheter och problem på arbetsplatsen och har skyldighet att medverka till förbättringar. Skulle medarbetaren inte finna gehör hos sin arbetsledare kan hen vända sig till närmast högre chef, eller ta kontakt med HR-specialist. Kontakt kan också tas med facklig representant.

Steg 2

Arbetsstagare som utsatts för kränkande särbehandling ska snabbt få hjälp och stöd. Arbetsledaren påbörjar utredning av situationen genom att först samtala med den som blivit utsatt, därefter med den/de personer som pekats ut att ha gjort de kränkande handlingarna. Arbetsledaren ska medverka till att den anställde får den hjälp och stöd som hen behöver.

Vidta inte några åtgärder över huvudet på den anställde. Behandla ärendet som arbetsolycksfall. Dokumentera!

Utred orsakerna genom att **analysera organisationen, situationen och personerna**.

Det är viktigt att inta en objektiv och positiv problemlösande hållning. Därför kan det vara lämpligt att söka konsultativ hjälp exempelvis från företagshälsovården. Efter utredningen kan företagshälsovården medverka vid utarbetande av handlings- och tidsplan.

Om personen som blivit utsatt för kränkande särbehandling är sjukskriven är det viktigt att arbetsledaren håller kontakten och visar vilja att lösa problemet samt försöker motivera personen att återkomma i tjänst så fort som möjligt.

Snabba rehabiliteringsåtgärder är viktiga och ska dokumenteras i en rehabiliteringsplan.

Arbetsledaren ansvarar för att expertis anlitas vid behov. HR-specialist kan fungera som samtalspartner till arbetsledare samt vara behjälplig med förslag till fortsatt handläggning.

Steg 3

Då kränkande särbehandling övergått till **hot och våld** ska arbetsledaren omedelbart anmäla händelsen till närmast högre chef som ser till att övergreppet polisanmäls. Arbetsledaren ska också snarast möjligt anmäla händelsen till verksamhetschef för arbetsrättsliga åtgärder. Handlingen är ett brott och handläggs enligt polismyndighetens rutiner. Arbetsledaren ansvarar även i fortsättningen för att ge stöd och hjälp till den utsatte medarbetaren.

6.1 Ansvar för den som utsätter annan för kränkande särbehandling

Personen ska omedelbart upphöra med beteendet när denne får reda på att beteendet anses kränkande. Även den som blivit utpekad/utsatt annan för kränkande särbehandling kan behöva stöd och hjälp, det är arbetsledarens ansvar att se till att så sker.

Om det efter utredning framkommer att en person utsatt någon annan för kränkande särbehandling kan det bli aktuellt med olika åtgärder gentemot denna person. Åtgärderna kan vara medvetandegörande samtal eller förtydligande om åligganden i anställningen, disciplinåtgärder i form av varning, omplacering etc.

7. Vidare läsning

Arbetsmiljöverkets hemsida www.av.se

Lag

SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen

SFS 2008:567 Diskrimineringslagen

Föreskrifter

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Kommunens egna skrifter

Arbetsmiljöpolicy

Arbetsgivarstrategi

Mångfaldspolicy