



**Färgelanda
kommun**

Riktlinjer

Kränkande särbehandling,
trakasserier, sexuella trakasserier
och repressalier

HR-enheten

2020-08-12

Dnr: KS 2020/169

Version: 1.0

Beslutad av KS 2020-09-30 § 144

**Den senaste versionen finns tillgänglig på Färgelandas
webbplats www.fargelanda.se**

Riktlinjer avseende Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i Färgelanda Kommun.



Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier accepteras inte	3
Konflikt eller kränkande särbehandling?	5
Ansvar och roller	6
Allas ansvar	6
Politikers ansvar	6
Chefens ansvar	6
Främjande och förebyggande arbete	8
På arbetsplatsen	8

Sammanfattning

- Färgelanda kommun accepterar ingen form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Det innebär att samtliga som verkar och arbetar inom organisationen har en skyldighet att uppträda på ett respektfullt sätt mot varandra.
- Det är viktigt att medarbetarna tidigt signalerar om det förekommer missförhållanden eller risk för missförhållanden och att arbetsgivaren undersöker orsaken och vidtar åtgärder.
- Riktlinjerna förtydligar hur Färgelanda kommun ska arbeta med att främja en god arbetsmiljö, förebygga och hantera kränkande särbehandling utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrift 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Riktlinjen beskriver också hur Färgelanda kommun ska hantera trakasserier och sexuella trakasserier och repressalier utifrån diskrimineringslagens bestämmelser.

Rutinen/riktlinjen vänder sig till:

- **Samtliga medarbetare och förtroendevalda** inom Färgelanda kommun för att beskriva hur arbetsgivaren ser på kränkande särbehandling och hur en uppkommen situation hanteras.
- **Chefer och HR, skyddsombud/facklig representant** som stöd för att hantera en uppkommen situation där en medarbetare upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling.
- **Medarbetare** som upplever sig utsatt för att förstå och veta vilket stöd som finns och vad som händer vid en eventuell anmälan



Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier accepteras inte

Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. Enligt AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö definieras kränkande särbehandling på följande sätt:

”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** menas att bli förnedrad, uteslutas ur gemenskapen eller behandlas annorlunda på ett orättvist sätt. Det kan till exempel handla om förolämpningar, oönskade skämt eller kommentarer, undanhållande av viktig information, försvårande av arbete eller omotiverat fråntagande av arbetsuppgifter.

Kränkande särbehandling kan förekomma vid personliga möten likväl som via mejl, sms och sociala medier (Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4). Exempel på kränkande särbehandling kan vara förtal, undanhållande eller lämnande av felaktig information, utfrysning, hot och förnedring, förolämpningar och otrevligt bemötande.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en medarbetares värdighet och som har samband med någon av de i lag skyddade diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. (Diskrimineringslagen 2008:567).

Med trakasserier avses varje slag av ovälkommet uppträdande i ord eller handling som leder till att en person känner sig förnedrad eller på annat sätt illa till mods. Trakasserier kan bland annat bestå i att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av exempel ”kvinnliga” ”homosexuella” eller ”etniska” egenskaper. Det kan också handla om att bli kallad ”blatte”, ”mongo”, ”fjolla” eller liknande. Det kan även handla om osynliggörande eller undanhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.



Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. (Diskrimineringslagen 2008:567). Sexuella trakasserier kan handla om ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster, oönskad fysisk kontakt, ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar och kommentarer om utseende, könsord, pornografiska bilder och nedsättande skämt om det kön du tillhör. Det ska vara fråga om ett ovälkommet beteende. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därmed av stor vikt att den som är utsatt viktigt att du klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. För vissa situationer kan dock kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs.

Repressalier innebär att arbetsgivaren (eller annan person som hos arbetsgivaren getts en ledande ställning över arbetstagare) vidtar åtgärder som har karaktär av bestraffning eller dålig behandling gentemot en medarbetare på grund av att medarbetaren har:

- Anmält eller påtalat att arbetsgivaren har brutit mot diskrimineringslagen. En anmälan eller ett påtalande kan till exempel handla om att arbetsgivaren har utsatt arbetstagaren för någon form av diskriminering eller att arbetsgivaren inte har utrett och åtgärdat påstådda trakasserier eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen.
- Medverkar i en utredning - det vill säga den som för sin egen eller någon annans räkning lämnar uppgifter, till exempelvis till Diskrimineringsombudsmannen, under en utredning av ett ärende.
- Den som avvisar eller fogar sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Att foga sig kan vara att gå med på något mot sin vilja. Även arbetstagare som inte vågat eller kunnat motsätta sig en arbetsgivares trakasserier eller sexuella trakasserier omfattas alltså av skyddet

Repressalier kan innebära handlingar, uttalanden, underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilde. Det kan till exempel vara försämrade anställningsförhållanden, orimlig arbetsbelastning, fråntagande av arbetsuppgifter eller bli behandlad hotfullt eller på ett kränkande sätt. Repressalier regleras i diskrimineringslagen.

Arbetsgivarens tydliga utgångspunkt är att förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier för att främja god arbetsmiljö och förhindra ohälsa hos medarbetarna. Arbetsgivaren ska agera på ett sådant sätt att medarbetare vågar säga ifrån när de upplever sig utsatta genom att agera opartiskt, hantera ärenden konfidentiellt och vara tydlig med hur ärenden handläggs.



Att analysera varför situationer uppstår och genomföra åtgärder för att komma till rätta med situationer ska alltid utföras och i efterhand följas upp.

Att få kännedom om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska ses som en hjälp för arbetsgivaren att möjliggöra en förbättring av arbetsmiljön.

Det är viktigt att medarbetarna tidigt signalerar om det förekommer missförhållanden eller risk för missförhållanden och att arbetsgivaren undersöker orsaken och vidtar åtgärder för att komma tillbaka till att återupprätta en trygg arbetsmiljö. Om arbetsgivaren får kännedom om att en medarbetare blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling är arbetsgivaren skyldig att utreda situationen skyndsamt och vidta lämpliga åtgärder.

Konflikt eller kränkande särbehandling?

Konflikter kan vara alltifrån triviala meningsmotsättningar, som om de hanteras på ett tillfredställande sätt kan vara berikande för verksamheten, till svåra eskalerade konflikter som kan riskera att urarta i kränkande särbehandling.

En konflikt uppstår när en eller flera parter har önskemål de inte är villiga att släppa och upplever att någon annan blockerar dem från att tillgodose dessa önskemål. När blockeringen av viktiga önskemål kvarstår väcks frustration som driver minst en av parterna att agera på ett eller annat sätt gentemot den andra parten.

Det finns olika typer av konflikter. Sådant som handlar om fördelning (budget, arbetsbörda, tid), position (innehavare av roller och vems ord som ska väga tyngst), struktur (befogenheter, ansvars- och rollfördelning, rutiner, regler och hur prioritering ska göras, organisationsstruktur), beteende (bemötande, kommunikationsstil mellan kollegor eller medarbetare/chef, sätt att sköta arbetsuppgifter) och övertygelse (vilket synsätt som ska vara vägledande, vilka metoder ska användas). Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet ses som vanligt förekommande företeelser och kan inte betecknas som kränkande särbehandling.

När det gäller upplevelse av kränkningar som är kopplade till ledarskapet är det viktigt att skilja på huruvida upplevelsen är kopplad till brister i ledarskapet eller om det handlar om att chefen gör sitt jobb och ställer sig i vägen för sådant som inte är acceptabelt i organisationen. Chefer kan i vissa situationer behöva agera auktoritärt och kraftfullt för att tydligt visa var gränserna går. Att som enskild uppleva sådant kan i stunden vara obehagligt, men behöver inte handla om kränkande särbehandling.

Ansvar och roller

Allas ansvar

- Respektera och acceptera varandra och varandras olikheter.
- Agera så att ingen hamnar utanför.
- Säga ifrån och uppmärksamma om någon beter sig illa mot andra.
- Att uppmärksamma tidiga tecken på kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt lyfta frågan med ansvarig chef alternativt högre chef eller HR.
- Att uppträda på ett respektfullt sätt och arbeta för att motverka all form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Politikers ansvar

- Att ansvara för hur kommunen uppträder som arbetsgivare samt säkerställa att kommunen följer arbetsmiljölagen i alla sina delar.
- Att verksamheten på ett systematiskt sätt planeras, styrs och kontrolleras så att en tillfredställande arbetsmiljö uppnås.

Chefens ansvar

- Att genom systematiskt arbetsmiljöarbete och likabehandlingsarbete förebygga kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
- Att genom arbetsplatsträffar, introduktion och övriga kommunikationsvägar tillse att samtliga medarbetare har kunskap och förståelse för kommunens gällande riktlinjer och rutiner avseende kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
- Att ta tecken på kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på största allvar.
- Att lyssna och samtala med de inblandade.
- Att vara opartisk och objektiv i frågan. Är en chef på något sätt inblandad ska frågan lyftas till nästa chefsnivå.
- Att ge stöd till utsatta.



- Att agera och hantera frågan skyndsamt.
- Att agera med hänsyn och respekt för de inblandade och inte sprida information om ärendet till icke berörda parter.

Medarbetarens ansvar

- Att bidra till en god arbetsmiljö, följa gällande rutiner samt vara delaktig i problemlösande insatser.
- Att aktivt motverka alla former av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller nedlåtande attityd mot en medarbetare, chef eller grupp.
- Att vid misstanke eller kännedom om att någon annan medarbetare på arbetsplatsen är utsatt stötta personen så att han/hon kan ta hjälp enligt gällande rutiner.

Skyddsombudets roll

- Att samverka med chefen när det gäller att förebygga kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete och likabehandlingsarbete.
- Att samverka tillsammans med chef eller motsvarande under utredningsprocesser.
- Att lyssna på och ge stöd till inblandade vid behov.
- Att agera opartiskt med hänsyn och respekt för de inblandade och inte sprida information om ärendet till icke berörda parter.

HR-funktionens roll

- Att vara stöttande och rådgivande i förebyggande och främjande arbete samt i frågor och processer kring kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.



Främjande och förebyggande arbete

Väl utformade och trovärdiga system för att ta hand om problem med kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och konflikter på arbetsplatsen har förebyggande effekt. Ett systematiskt arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete med att kartlägga, riskbedöma, åtgärda och följa upp är ett stöd för att främja ett gott arbetsklimat, skapa goda arbetsvillkor och arbeta förebyggande med kränkande särbehandling.

Viktiga områden att arbeta med som bidrar till att främja hälsa och förebygga kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är ledarskap, värdegrund, socialt samspel och förutsättningar för samarbete på arbetsplatsen, tydlighet i roller, rimlig arbetsbelastning samt hur förändringar i verksamheten planeras, förankras och genomförs. Detta är områden som var och en för sig, men också tillsammans kan bidra till uppkomst av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på en arbetsplats.

Därför är det av stor vikt att varje sektor/avdelning/enhet har ett väl fungerande arbete inom dessa områden. Chef ska se till att underställda chefer har grundläggande kunskap om konflikthantering.

På arbetsplatsen

Som i allt arbetsmiljöarbete är det nödvändigt att medarbetarna får vara med och påverka. Diskutera vad som kan vara kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på er arbetsplats. Använd förslagsvis begreppen obehagligt, olustigt, obegripligt och orättvist för att komma igång med diskussionen. Det är bra att skriva ner vad som blir överenskommet, så att det blir tydligt för alla vad som gäller på arbetsplatsen.

HR eller företagshälsovården kan vara behjälpliga med rådgivning och stöd kring förebyggande arbete som exempelvis gruppdiskussion om kränkande särbehandling, kommunikation och konflikt.