



Essunga kommun

Kränkande särbehandling Riktlinje för Essunga kommun

Riktlinje mot kränkande särbehandling

Essunga kommun ska vara en arbetsplats där medarbetarna möter varandra med respekt. Detta främjar alla medarbetares hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling i arbetet. Essunga kommun tar avstånd från alla former av kränkande särbehandling och trakasserier och accepterar inte att sådana förekommer i verksamheten.

Denna riktlinje omfattar händelser i följande sammanhang:

- på arbetsplatsen,
- i en arbetssituation utanför den egentliga arbetsplatsen,
- i kontakter under fritiden som har en koppling till arbetsplatsen och arbetskamrater, till exempel via sociala medier
- i samband med ansökan om arbete/utbildning.

Ytterst ansvarig i ledningen för frågor om kränkande särbehandling är kommunchefen.

Mål

Ingen som utför arbete eller är arbetssökande vid Essunga kommun ska utsättas för kränkande särbehandling.

Vad är kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp för flera typer av oacceptabelt beteende. Det är 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. Det innefattar trakasserier enligt diskrimineringsgrunderna på grund av ålder, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder samt sexuella trakasserier.

Det är alltid den som utsatts som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som kränkande. I vissa sammanhang kan det röra sig om gränsfall där olika människor har olika toleransnivå. Ett beteende eller en 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 utsatts.

Exempel på kränkande särbehandling:

- medvetet förolämpa en arbetskamrat
- hota någon
- frysa ut en kollega genom att till exempel inte hälsa eller på annat sätt ignorera någon
- försvåra någons arbete, till exempel genom att undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information
- kritisera eller förlöjliga någon inför andra



Essunga kommun

- kontrollera arbetskamraten utan dess vetskap och med skadande syfte
- förföljelse i olika former
- förtala eller baktala en person eller dess familj
- att helt omotiverat ta ifrån eller förändra någons arbetssituation eller arbetsmiljö
- förtal utifrån de sju grunderna i diskrimineringslagen är också kränkande särbehandling (kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder).

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem med samarbetet bör i allmänhet ses som normala företeelser, såvida handlingarna inte syftar till att skada eller medvetet kränka en person. Kränkande särbehandling existerar först när personkonflikter inte längre är ömsesidiga och när respekt för människors rätt till personlig integritet övergår till icke etiska handlingar, av sådant slag som nämnts här ovan.

Förebyggande insatser mot kränkande särbehandling

Anställda vid Essunga kommun ska informeras om denna riktlinje mot kränkande särbehandling och på så vis skapas medvetenhet och kunskap om kränkande särbehandling. Alla ska medverka till att skapa en trygg arbetsmiljö där man kan tala öppet med varandra. Nyanställda medarbetare ska få en bra introduktion och ett gott omhändertagande.

Ett sätt att förebygga och uppmärksamma kränkande särbehandling är i ett så tidigt skede som möjligt ta upp frågan regelbundet i till exempel utvecklingssamtal, APT och medarbetarenkäter.

Vad kan du som chef göra?

Arbetsgivaren har det formella ansvaret att förhindra kränkande särbehandling och ska på ett så tidigt stadium som möjligt fånga upp signaler och åtgärda faktorer i arbetets organisation, brister i samarbete etcetera, som kan vara grund för kränkande särbehandling.

Exempel på vad du som chef/arbetsledare kan göra är att:

- Ge positiv kritik och feedback i grupp. Negativ kritik och feedback ger du enskilt.
- Ta del av och föra ut tillämplig lagstiftning och handlingsplan. Informera regelbundet om verksamheten och dess mål, t.ex. vid arbetsplatsträffar.
- Föregå med gott exempel. Forma normer som gynnar ett samarbete.
- Ge en ingående och välkomnande introduktion till nyanställda. Förbered de övriga anställda på att det kommer en ny person till arbetsplatsen.
- Ge kontinuerlig tydlig information till alla anställda. Glöm ingen.
- Var medveten om att det inte är enkelt att säga ifrån gentemot någon som trakasserar, särskilt inte om denne befinner sig i överordnad ställning på arbetsplatsen.
- Delta i utbildningar som rör kränkande särbehandling.



Essunga kommun

Vad kan du som kollega göra?

Orsakerna till att en person trakasserar en annan person kan vara många. Det kan t.ex. handla om faktorer i den trakasserande personens privata liv, en önskan om att utöva makt, förändringar i organisationen, för hög eller för låg arbetsbelastning. Oavsett vilka orsakerna är, kan varje arbetstagare medverka till att skapa ett gott arbetsklimat och förhindra att kränkande särbehandling uppstår. Exempel på vad du som arbetskamrat kan göra är att:

- Agera efter vett och etikett. Man behöver inte tycka om en person för att bemöta hen på ett hyfsat och respektfyllt sätt.
- Inte medverka till att dölja kränkande särbehandling, även om det kan leda till lojalitetskonflikter inom gruppen. Meddela närmaste arbetsledare/chef eller chefs chef.
- Lyssna på och bry dig om dina arbetskamrater.
- Inte acceptera kränkande särbehandling, utan våga agera för att förhindra.

Insatser vid misstanke om eller konstaterad kränkande särbehandling

Vad den utsatte bör göra

- Säg ifrån! Konfrontera den som kränker direkt och tala om att beteendet upplevs som kränkande och kräv att det upphör.
- För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den som kränker sa eller gjorde, samt dina reaktioner och känslor. Dessa anteckningar är ett bra stöd om kränkningarna fortsätter.
- Gör en anmälan till arbetsgivaren om det inte hjälper att säga ifrån. Anmälan kan göras till någon av dessa: I första hand närmaste chef och går inte det kontaktar du någon av följande: chefs chef, skyddsombud, HR, eller facklig företrädare.

Vad arbetsgivaren ska göra:

Arbetsgivaren måste snabbt se till att kränkande särbehandling upphör och med hög integritet och skyndsamt utreda om det är fråga om kränkande särbehandling.

Rädsla hos den kränkta får inte hindra arbetsgivaren från att agera mot det oacceptabla beteendet. Åtgärder bör inte vidtas utan att den utsatte har informerats.

- Arbetsgivarens åtgärder ska inledas med samtal med den utsatte. En arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på kränkningarna kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade.
- Dokumentera händelseförloppet.
- Ärendet kan fortsätta med enskilt samtal med den som anklagats för kränkande särbehandling eller med ett trepartssamtal.
- Arbetsgivaren har en skyldighet att både lyssna och samtala med de inblandade och vara opartisk och objektiv i frågan.
- Om utredningen ska gå vidare bör den bli mer formell och eventuella vittnen höras. Tänk på att både den utsatta och den som kränker kan behöva stöd genom processen.



Essunga kommun

- Anmälaren och den som anmälts bör hållas underrättade om vad som händer i ärendet.
- Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som kränkt, inte mot den som utsatts. Som utsatt har du ett förstärkt skydd vilket innebär att du som anmält inte kan utsättas för några sanktioner.
- Ge stöd åt den utsatte och erbjud stödkontakt.
- Det kan vara svårt att agera och se objektivt på situationer där kränkande särbehandling förekommer. Därför kan det vara lämpligt att söka hjälp hos till exempel närmaste chef, HR eller företagshälsovård.

Råd om du misstänker att någon annan är utsatt för kränkande särbehandling:

- Gör allt för att ingen ska hamna utanför.
- Säg ifrån och uppmärksamma om någon beter sig kränkande mot andra.
- Ta tag i saken – lita inte på att någon annan gör det.
- Tala med den drabbade.
- Tala med din närmaste chef om dina misstankar.
- Om inte nödvändiga åtgärder vidtas kontakta HR och/eller facklig företrädare.

Du som gör dig skyldig till kränkande särbehandling:

- När du förstår att ditt uppträdande har uppfattats som trakasserier eller kränkningar skall du omedelbart upphöra med ditt beteende.
- Den som gör sig skyldig till trakasserier och kränkningar kan få disciplinära påföljder i form av varning, omplacering eller i allvarliga fall uppsägning.
- Ta omedelbart kontakt med din chef eller annan aktuell person för att diskutera den uppkomna situationen.

Förbud mot repressalier

Repressalier innebär att arbetsgivaren, eller en person som hos arbetsgivaren har getts en ledande ställning över andra arbetstagare, vidtar åtgärder som har karaktär som bestraffningsåtgärder. Repressalier utgör med andra ord en bestraffning eller en hämndaktion. Förbud mot repressalier gäller i Essunga kommun och ska skydda medarbetare som exempelvis har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen eller medverkat i en utredning enligt lagen. Exempel på repressalier kan vara försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Medarbetaren kan också behandlas hotfullt eller på ett kränkande sätt.

Vad säger lagen?

Det är ofta olika lagar, föreskrifter och avtal som griper in i varandra vid komplicerade trakasseri- och kränkingsproblem. En viktig lag är arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö och AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Föreskrifterna finns på <http://www.av.se> och de skall vara kända av och tillgängliga för alla.

- Diskrimineringslagen (SFS 2016:828)



Essunga kommun

- Arbetsmiljölagen (1977:1160).
- Lagen om anställningsskydd (1982:80).
- Brottsbalken (1962:700)