



Riktlinje för att förhindra kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier

Sölvesborgs kommun som arbetsgivare accepterar inte någon form av diskriminering, mobbing, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller nedlåtande attityd mot en medarbetare, chef eller grupp.

Att bemöta varandra med respekt ska vara vägledande i allt arbete och i alla relationer.

Chefens ansvar – Förebyggande arbete

- Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet undersöka förekomsten av/riskerna för trakasserier och sexuella trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna i en riskbedömning och därefter analysera orsaker, vidta åtgärder och följa upp.
- De sju diskrimineringsgrunderna är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Kommunstyrelsen har dessutom beslutat att politisk åskådning ska läggas till som en åttonde diskrimineringsgrund som gäller för Sölvesborgs kommun.
- Information om riktlinje och rutin ska nå ut till alla medarbetare. Främst genom arbetsplatsträffar
- Vid introduktion av nyanställda och tillfälligt anställda ska information ges hur kommunen arbetar med dessa frågor.

Arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, introduktion och allmänna skyddsronder är viktiga instrument för att få kännedom om hur medarbetarna mår. Detta är även utmärkta tillfällen att sprida riktlinjer och värdegrundens budskap. På så vis förebyggs kränkande särbehandling.

I kommunens arbetsmiljöledningssystem finns beskrivet vårt förebyggande arbete. Alla arbetsplatser ska:

- Förebygga alla former av kränkningar i det systematiska arbetet för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier.
- Känna till hur kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier utreds.

Chefens ansvar vid uppkomst och utredning

- Om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier förekommer skall arbetsgivaren omgående utreda orsakerna. (se samtal med berörda)
- Chefen skall omedelbart erbjuda den utsatte det stöd och hjälp som behövs och vid behov förmedla kontakt till stödresurs.
- Även den som kränker kan behöva stöd och ska erbjudas det.
- Om chefen anser sig behöva stöd i arbetet kontaktas personalkontoret för rådgivning och stöd.
- Alla inblandade måste få komma till tals och redogöra för sin syn, därför görs samtal med båda parterna separat med början hos den utsatte.
- Kommande åtgärder överväger chefen med utgångspunkt ur parternas berättelser, arbetssituation och vilka behov som finns. Åtgärderna sker med tanke på nolltolerans och värdegrund.
- Handlingsplan för ärendet upprättas och träder ikraft. Hur handlingsplanen ser ut beror på omständigheterna kring den kränkande särbehandlingen.
- Ansvarig chef ska följa upp att vidtagna åtgärder har haft önskad effekt genom att boka in uppföljningsmöten med berörda parten
- Förloppet ska dokumenteras.

Samtal med berörda parter

Det första steget i utredningen är att ha ett samtal med de berörda parterna var för sig och de ska få möjlighet att ha med sig en stödperson eller facklig företrädare vid samtalet.

Samtalen ska innehålla följande:

- Redogörelse för vad som har inträffat (vad, när, var, hur, vem, vilka etc)
- Information om hur ärendet handläggs till berörda parter. (se utredning och sekretess)
- Information om våra riktlinjer och nolltolerans mot diskriminering och trakasserier enligt diskrimineringslagen.
- Information om vilket stöd som kan fås (t.ex. samtalsstöd, företagshälsovård m.m.) och om möjliga åtgärder som kan vidtas.
- En avstämning och dokumentation om samtalets innehåll och de åtgärder som är aktuella att vidta.

Ett ärende kan ha följande gång

Någon får kännedom om trakasserier eller upplever sig trakasserad:

1. Den som upplever sig trakasserad eller att någon annan blir trakasserad vänder sig till närmaste chef eller chefs chef om det är aktuellt.
2. Berörd chef bjuder in den som meddelat till ett konfidentiellt samtal.
3. Arbetsanteckningar förs under mötet.
4. En utredning startas där inblandade parter och eventuellt vittnen intervjuas var för sig.
5. Hela utredningen dokumenteras.
6. Om arbetsgivaren kan konstatera att trakasserier förekommit ska skäliga åtgärder vidtas för att förhindra att det händer igen.
7. Ansvarig chef ska följa upp att åtgärderna har haft önskad effekt genom uppföljningsmöten med berörda parter.

Utredning och sekretess

Det är viktigt att utredningen görs diskret och med hänsyn och respekt för de inblandade. Syftet med utredningen är att klargöra om trakasserier ägt rum och ansvarig chef kan med fördel ta hjälp av personalkontoret i utredningsarbetet.

Dokumentera med åtgärder och hur detta följs upp är viktiga för att säkerställa att trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier har upphört.

Kommunens- och sekretesslagens bestämmelser kring diarieföring av handlingar ska beaktas och en skriftlig handläggning avseende tjänsteanteckningar, kommunikering och beslut måste ske. Ärenden av denna natur ska dock behandlas konfidentiellt och i normalfallet sekretessbeläggas.

Centrala begrepp

Bilaga 1

Kränkande särbehandling

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa och att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (AFS 2015:4)

Kränkning betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling är att bli behandlad annorlunda än andra och att riskera att hamna utanför gruppen.

Mobbning

Kränkande särbehandling kan utvecklas till mobbning, som innebär att någon återkommande över tid utsätts för negativ behandling av en eller flera personer i situationer där den utsatte har svårt att försvara sig.

Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Skillnaden mellan trakasserier enligt diskrimineringslagen och kränkande särbehandling är att det vid diskriminering alltid utförs av en person som står i maktställning gentemot personen han/hon trakasserar, som beskrivits ovan. En enskild handling kan klassas som trakasserier.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier i arbetslivet är ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. (Diskrimineringslagen 2008:567)

Sexuella trakasserier kan vara:

- Verbala (såsom ovälkomna skämt eller inviter)
- Fysiska (såsom ovälkommen beröring)
- Icke-fysiska (som en pornografisk bild)

Det är den drabbade som äger upplevelsen och som avgör om beteendet är önskat eller oönskat.

Diskriminering

Med diskriminering menas att en eller flera individer särbehandlas/missgynnas utifrån diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller politiskt åskådning.

Diskriminering kan endast utföras av en person i maktställning i förhållande till personen som blir diskriminerad, exempelvis chef diskriminerar sin medarbetare eller lärare sin elev. Det förutsätter alltid en aktiv eller passiv handling mot en enskild person. Det krävs däremot inte att arbetsgivaren har haft någon avsikt att diskriminera eller har varit medveten om att han/hon diskriminerar.

Repressalier

Arbetsgivaren får inte utsätta en medarbetare för repressalier på grund av att medarbetaren har:

- Anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
- Medverkat i en utredning enligt lagen, eller
- Avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gör arbetsgivaren att diskriminera eller utsätta medarbetare för repressalier inkluderar även praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft (Diskrimineringslagen 2008:567).