



Mullsjö
Kommun

Namn på dokumentet: Riktlinjer för
hantering av kränkande särbehandling inom
Mullsjö kommun

Version: 3.0

Dokumenttyp: Riktlinje

Gäller: Tillsvidare

Dokumentansvarig: Personalchef

Revideras: Senast 2022

Senast ändrad: 2018-09-12

Beslutad av: Kommunstyrelsen

Diarienummer: KS 2018/1220

Riktlinje för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier inom Mullsjö kommun

Reviderad av kommunstyrelsen 2009-08-12, § 187

Reviderad av kommunstyrelsen 2016-10-12, § 177

Reviderad av kommunstyrelsen 2018-09-12, § 166

Hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

1. Inledning

1.1. Policy

Vår kommun fördömer alla återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt, som till exempel kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier, sexuella trakasserier eller psykiskt våld.

Vi fördömer också all form av repressalier på grund av att en medarbetare anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med diskrimineringslagen, medverkat i en utredning enligt samma lag eller avvisat eller fogat sig i en arbetsgivares trakasserier eller sexuella trakasserier.

(Policyn antagen av kommunfullmäktige)

1.2. En arbetsmiljöfråga

Det är viktigt att framhålla att kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är en personalfråga för kommunen och inte en privat fråga för den som drabbas. Oavsett formen av kränkande särbehandling eller trakasserier är det viktigt att tidigt uppmärksamma problemet som ett arbetsmiljöproblem.

Alla medarbetare har ett gemensamt ansvar för den psykosociala arbetsmiljön. Det innebär till exempel att språkbruk och attityder som kränker personer är oacceptabla. Kommunen har utarbetat denna handlingsplan för att motverka, förebygga och lösa problem på arbetsplatsen som gäller all form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier som har samband med trakasserier.

2. Definitioner

Nedan definieras kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

2.1. Kränkande särbehandling

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö definierar kränkande särbehandling som "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".

Exempel på kränkande särbehandling

Exempel på kränkande särbehandling är att inte bli hälsad på, bli kallad öknamn, att bli utfryst, att exkluderas från möten som man borde få vara med på, bli orättvist anklagad,

personligt uthängd eller att bli kallad för elaka saker inför andra. Observera att kränkande särbehandling också kan ske via mejl, sms och sociala medier.

Mobbning

Kränkande särbehandling är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning, där någon utsätts för systematiska kränkningar under en längre tid och inte kan försvara sig. I studier av mobbning är det vanligt att mobbning definieras som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod riktade mot enskilda eller en grupp av personer.

Mobbning kan bestå av förtal, medvetet undanhållande av information, nonchalerande eller osynliggörande. Det kan också uttryckas i exempelvis bilder, texter, ryktesspridning, förnedrande uppförande, förolämpning och förlöjligande gester.

Det kan handla om diskriminering/trakasserier

Om grunden för kränkande särbehandling är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder kan det också handla om diskriminering i form av trakasserier eller sexuella trakasserier.

2.2. Trakasserier

Förbudet mot trakasserier regleras i 1 kap. 4 § p.4 i diskrimineringslagen. Med trakasserier avses ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Exempel på trakasserier

Trakasserier kan bestå av fysiskt, verbalt och annat ovälkommet beteende. Det kan uttryckas i exempelvis bilder, texter, ryktesspridning, förnedrande uppförande, förolämpning och förlöjligande gester. Det kan till exempel handla om att någon/några osynliggörs, kanske inte kommer till tals på möten eller någon/några inte blir tagna på allvar eller lyssnade på.

2.3. Sexuella trakasserier

Förbudet mot sexuella trakasserier regleras i 1 kap. 4 § p.5 i diskrimineringslagen. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Exempel på sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier kan bestå av fysiska, verbala och visuella handlingar. Det kan handla om ovälkomna handlingar så som beröringar, tafsningar, nypningar, skämt, kommentarer, blickar, krav på sexuella tjänster eller bilder som är sexuellt anspelade och i många fall nedvärderande.

2.4. Repressalier

Förbud mot repressalier regleras i 2 kap. 18 § i diskrimineringslagen. Det innebär att en arbetsgivare inte får utsätta en arbetstagarare för repressalier på grund av att han/hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med diskrimineringslagen, medverkat i en utredning enligt lagen eller avvisat eller fogat sig i en arbetsgivares trakasserier eller sexuella trakasserier.

Exempel på repressalier

Repressalier kan ta sig många skilda uttryck. Det kan röra sig om handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilda som är till nackdel på så sätt att hans/hennes villkor eller förhållanden på jobbet försämras. Det kan också handla om försämrade anställningsvillkor, att personen får en orimlig arbetsbelastning eller blir fråntagen arbetsuppgifter. Personen kan också behandlas hotfullt eller på ett allmänt kränkande sätt.

3. Effekter

Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är i många avseenden en form av mobbning. Den personliga integriteten kränks. Handlandet kan orsaka allvarligt psykiskt lidande och undergräva tryggheten hos den drabbade. Det kan leda till sjukskrivning och att den drabbade till slut lämnar sin anställning.

4. Förebyggande arbete

Det är viktigt att arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier, genom bland annat:

- att det på arbetsplatsen markeras att kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier inte accepteras.
- att det arbetas gemensamt på arbetsplatsen kring bemötande och uppträdande.
- att arbetet planeras och organiseras så att kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier så långt som möjligt kan förebyggas.
- att god introduktion ges till nyanställd personal.
- att chefer och arbetsledande personal är uppmärksamma på konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar – vilka alla kan vara en bidragande orsak till att kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier uppstår.
- att utbilda chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans i hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.
- att bilder och andra föremål eller material som kan uppfattas som kränkande förbjuds och plockas bort från arbetsplatsen.



5. Skyldigheter och ansvar

Alla som arbetar i Mullsjö kommun har ansvar för den psykosociala arbetsmiljön och därmed för att arbeta för att ingen form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier äger rum.

5.1. Alla medarbetares ansvar

- Respektera och acceptera varandra och varandras olikheter.
- Gör allt för att ingen ska hamna utanför.
- Säg ifrån och uppmärksamma om någon beter sig kränkande mot någon annan.
- Ge stöd till den som utsätts för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.

5.2. Den utsattes ansvar

- Markera att du inte accepterar agerandet - säg ifrån.
- Gå vidare och vänd dig till din chef om beteendet inte upphör (läs mer under avsnittet Åtgärdsplan).

5.3. Den anklagades ansvar

- Får du reda på att ditt beteende anses som kränkande – upphör genast med beteendet.
- Tag kontakt med närmaste chef för att diskutera frågan.

5.4. Chefens ansvar

- Förebygg, uppmärksamma och klargör att kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är oacceptabla i Mullsjö kommun. Gör det via till exempel forum som medarbetarsamtal och APT.
- Ta tecken på kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på största allvar.
- Lyssna på och samtala med de inblandade.
- Hantera ärendet med respekt för de inblandades integritet.
- Var opartisk och objektiv i frågan.
- Ge stöd till utsatte. Beroende på situation kan även den som är anklagad behöva stöd.
- Agera och hantera ärendet skyndsamt.



6. Åtgärdsplan

Om en situation kring kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier som har samband med trakasserier skulle uppstå är det viktigt att arbetsgivaren får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet. Vid en sådan situation gäller följande:

1. Anmälan

Om du känner dig utsatt – vad gör du då?

Säg tydligt ifrån att du upplever att du utsätts för kränkande särbehandling/trakasserier/sexuella trakasserier/repressalier. Tala om hur du upplever beteendet och kräv ett slut på det. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig. Du kan också göra det skriftligt. Resultatet blir ofta att beteendet upphör. Om du inte kan prata med personen som du upplever beter sig kränkande mot dig - berätta hur du upplever situationen för din chef. Det är bra att agera direkt när något känns fel. Det är också bra att skriva ned vad som har hänt. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad trakasseraren gjorde, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd. Din tolkning av vad som hänt är subjektiv, men den räknas.

Om du ser någon som är utsatt - vad gör du då?

Vi har alla ansvar för att skapa en god arbetsmiljö. Agera om du ser eller hör att en kollega utsätts för något som du inte tycker är okej. Du kan ifrågasätta beteendet eller visa ditt stöd för den som är utsatt. Berätta också för din chef om hur du upplever situationen. Du kan hjälpa en kollega som anser sig vara utsatt genom att lyssna på vad han/hon berättar. Uppmuntra den utsatte att klargöra för den som trakasserar att beteendet är ovälkommet och bör upphöra. Erbjud dig att ställa upp som stöd, fråga om den drabbade vill att chef, facklig representant eller personalavdelningen ska blandas in. Var diskret.

Om du inte vill berätta för din chef - vad gör du då?

Om du tycker det är svårt att prata med din närmaste chef kan du istället prata med chefens chef, personalavdelningen eller lokal facklig representant.

Om du som chef ser någon som är utsatt eller får en anmälan - vad gör du då?

Om du som chef uppfattar att någon behandlas kränkande är du i egenskap av arbetsgivarrepresentant skyldig att utreda vad som har hänt och vidta åtgärder. Utredningen ska startas upp omgående.

2. Utredning

Den som tar emot anmälan ska snarast och konfidentiellt förmedla informationen vidare till den utsattes närmaste chef, som i sin tur ansvarar för att ärendet utreds skyndsamt och att beteendet upphör. Arbetsgivaren är skyldig att ta itu med problemet så snart han/hon får kännedom om det. Personalavdelningen och företagshälsovård fungerar som ett stöd i hanteringen av ärendet. Om det finns omständigheter som gör att det är olämpligt att närmaste chef hanterar ärendet ansvarar chefens chef för att ärendet utreds.

Allt är inte kränkande särbehandling eller trakasserier. Samarbetsproblem beror sällan på en enda person. Som hjälp kan en analys av hur arbetet är organiserat vad gäller arbetsuppgifter och befogenheter utgöra underlag för diskussion och planering. Under och efter utredning kan inblandade i ärendet få samtalsstöd hos företagshälsovården. Vidta inte åtgärder utan att den utsatte informerats.

För att få stopp på kränkningar finns olika vägar att gå:

- Enskilt samtal. Arbetsgivaren talar med den anklagade enskilt och gör klart att alla former av kränkningar inte bara är oacceptabla utan också förbjudna.
- Medling. En tredje person som båda parter accepterar hjälper till att finna en fungerande lösning för framtiden. Den tredje personen kan vara arbetsgivaren.

Om denna informella hantering inte är tillräcklig för att sätta stopp för de kränkningarna blir utredningen mer formell. Chef följer då ”Checklista vid utredning av trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling”. Det innebär bland annat att arbetsgivaren förhör eventuella vittnen. Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.

3. Följder

Mullsjö kommun ser mycket allvarligt på kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Vid sådan händelse kan arbetsrättsliga åtgärder som till exempel varning, omplacering, uppsägning eller till och med avsked, av den medarbetare som utsätter en annan person för trakasserier, bli aktuellt.

7. Ta tillvara på erfarenheter

Det är av stor vikt att utvärdera och ta till vara erfarenheter så att kränkande särbehandling inte upprepas. Råd och stöd kan erhållas från närmaste chef, personalavdelningen samt företagshälsovården. Vid allvarigare händelser äger personalutskottet rätt att besluta om motverkande åtgärder.