



Kommunövergripande tillämpningsanvisningar till Riktlinje för arbetsmiljö och hälsa – ett hållbart arbetsliv

Förebygga, hantera och följa upp kränkande särbehandling,
sexuella trakasserier och andra trakasserier i arbetsmiljön

Dokumenttyp: Kommunövergripande tillämpningsanvisning

Antaget av: Kommundirektör

Senast reviderat: Kommundirektör 2023-05-10

Giltighetstid: Tillsvidare

Diarienummer: KS 2023-478

Dokumentansvarig: HR-direktör

Adresserat till: Samtliga förvaltningar

Tidpunkt för aktualitetsprövning:

Relaterade styrdokument: Riktlinje för arbetsmiljö och hälsa – hållbart arbetsliv

Sökord: Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier

Inledning

Alla medarbetare ska känna sig trygga och väl bemötta i sin arbetsmiljö. I Linköpings kommun accepteras inte kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller andra trakasserier. En arbetsgivare får inte heller utsätta någon för repressalier - straff eller annan form av negativ behandling på grund av att denne påtalat, anmält, deltagit i en utredning, avvisat eller fogat sig i kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller andra trakasserier. Likabehandling och nolltolerans avseende diskriminering och trakasserier är ett ovillkorligt krav.

Ett aktivt arbetsmiljöarbete ska bedrivas som förebygger, hanterar och följer upp kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, andra trakasserier och repressalier i arbetsmiljön. Denna tillämpningsanvisning gäller för alla arbetsplatser i Linköpings kommun och frågorna ska alltid ses som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Roller och ansvar

Chefen har det formella ansvaret att förebygga och åtgärda kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, andra trakasserier och repressalier. Alla medarbetare har en skyldighet att aktivt medverka till en god arbetsmiljö på arbetsplatsen, vilket också inkluderar att motverka kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier.

Chefer, HR-konsulter och skyddsombud ska ha kompetens att agera vid misstanke om att kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, andra trakasserier förekommer, samt vid risk för repressalier.

Förebyggande arbete - chefens ansvar

Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier inte accepteras på arbetsplatsen. Ett värdegrundsarbete med samtal kring normer, attityder, värderingar, bemötande och uppträdande bör bedrivas.

Åtgärder behöver vidtas för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkningar, sexuella trakasserier och andra trakasserier. Exempel på förhållanden att vara uppmärksam på är konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar.

Om chef får indikationer på att det förekommer samarbetsproblem eller brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som skulle kunna leda till att kränkande särbehandling eller trakasserier, är det viktigt att chefen undersöker dessa förhållanden ytterligare. Detta är ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet som chefen ansvarar för.

Informationen om att man i första hand ska vända sig till närmaste chef för att få stöd och hjälp ska regelbundet upprepas och ingå i introduktionen för nyanställda. Om det är chefen som kränkt eller trakasserat ska överordnad chef kontaktas.

Chefer, HR-funktioner och skyddsombud ska utbildas för att ha särskild kunskap inom området. Medarbetarna ska ha kunskap om kommunens regler avseende e-post och internet där ämnet också berörs.

Vägledning till alla medarbetare

Har du blivit utsatt?

Att drabbas av kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, andra trakasserier eller repressalier är att utsättas för stora påfrestningar. Det kan leda till försämrade prestationer, ökad stress, fysisk ohälsa eller psykiska reaktioner som till exempel sömnsvårigheter och försämrad självkänsla. Det är mycket viktigt att du tydligt markerar att du inte kan acceptera det kränkande beteendet.

Kontakta din chef och berätta vad som hänt. Det kan vara muntligt eller skriftligt, exempelvis i ett mail. Det är din chef som ansvarar för arbetsmiljön på arbetsplatsen, så det är viktigt att informationen kommer fram till honom/henne för att situationen ska kunna förbättras. Är det din närmaste chef som kränker eller trakasserar ska du vända dig till den överordnade chefen. Du kan också söka stöd och berätta vad som har hänt för någon du har förtroende för, det kan till exempel vara; HR-chef, HR-konsult, facklig företrädare, skyddsombud eller en kollega/arbetskamrat.

Är du arbetskamrat?

Vi har alla ett ansvar för vår gemensamma arbetsmiljö. Om du upplever att en kollega blir utsatt, våga fråga hur kollegan mår. Tala med chefen och berätta om dina misstankar. Ge stöd om arbetskamraten vill ha det för att våga berätta för chefen vad som hänt. Fundera kring dina egna ställningstaganden i frågan, dras du med i jargongen? Visa civilkurage, våga säga ifrån och ta ställning!

Har du utsatt någon?

Du är ansvarig för dina handlingar. Det är själva handlingen som räknas, inte avsikten. Även om det var menat som ett skämt blir det inte det om mottagaren upplever det som en kränkning eller som trakasserier. När du får signaler om att ditt agerande inte är accepterat ska du omedelbart upphöra med dina handlingar. Ditt agerande kan komma att utredas av arbetsgivaren. Du har, vid behov, rätt till stöd och rådgivning. Att utsätta någon för kränkning, sexuella trakasserier eller andra trakasserier kan ytterst leda till arbetsrättsliga påföljder.

Om det händer - stöd till chef

Kontakt med HR-konsult för stöd i hanteringen

Om en chef fått kännedom om att det finns risk för att kränkningar, sexuella trakasserier eller andra trakasserier har ägt rum, ansvarar hen för att skyndsamt kontakta HR-konsult på förvaltningen för stöd. En första bedömning kommer sedan att göras för att avgöra hur den fortsatta hanteringen av ärendet kommer att se ut. Detta gäller även då information kommer till chefs kännedom från annan person än personen som blivit utsatt.

Oavsett hur den fortsatta hanteringen av ärendet kommer att se ut, ansvarar chefen för att undanröja eventuella risker med arbetsmiljön och att skapa förutsättningar för en god organisatorisk och social arbetsmiljö på arbetsplatsen. Alla medarbetare har skyldighet att medverka i arbetet för att skapa en god arbetsmiljö. Om bedömningen är att arbetsgruppen

behöver arbeta med konflikthantering eller göra en organisations- eller arbetsmiljökartläggning har alla medarbetare skyldighet att medverka till det.

Utredning av företagshälsovården

Om det blir aktuellt med en formell utredning för att avgöra om medarbetaren varit utsatt för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller andra trakasserier, anlitas företagshälsovården för att genomföra denna utredning. Detta bland annat med anledning av det krav som lagstiftaren ställer om att utredningar av kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier ska utföras av en neutral part.

Chefen kommer därför inte att vara direkt delaktig i själva utredningsförfarandet, men har ändå en mycket viktig roll i att stötta och hantera de medarbetare som är involverade i utredningen samt övriga personer i personalgruppen.

Efter att utredningen är avslutad och återkopplad från företagshälsovården, ansvarar chef för att ta fram en plan för nödvändiga åtgärder i samråd med den drabbade och andra berörda. Planen ska dokumenteras skriftligen. Ofta behövs åtgärder som berör både individer, grupper och organisationen som helhet. I planen ska också ingå hur uppföljning, både på lång och kort sikt, ska ske. Har inte närmast ansvarig chef befogenhet eller resurser att genomföra nödvändiga åtgärder ska problemet lyftas upp till närmast högre nivå.

Dokumentation av utredning

Dokumentation av utredningen ska hanteras enligt gällande informationshanteringsplan och läggas i ett kuvert som försluts och förvaras i anmälares personalakt. När utredningen är klar och eventuella disciplinära åtgärder genomförts ska en utvärdering göras. Uppföljning ska ske efter en tid.

Definitioner

Kränkande särbehandling;

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 (AFS 2015:4).

Exempel:

- Förtal eller nedsvärningar av en arbetstagare eller dennes familj
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.)

Sexuella trakasserier;

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier omfattar fysiska, verbala och ickeverbala uppträdanden (DL – Diskrimineringslagen).

Exempel:

- Tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag
- Ovälkomna sexuella anspelningar eller kommentarer, blickar och gester
- Sexuell jargong eller sexuellt språkbruk
- Sexuella skämt
- Pornografiska bilder
- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster

Trakasserier;

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (DL-Diskrimineringslagen).

Exempel:

- Förolämpningar, nedsättande kommentarer eller skämt som har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna
- Stötande eller nedsättande kommentarer om utseende, beteende, klädsel eller privatliv
- Förlöjligande generaliseringar av exempelvis kvinnliga eller manliga egenskaper eller andra föreställningar som har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna
- Härskartekniker som har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna