



Kommunövergripande tillämpningsanvisningar till Riktlinje för arbetsmiljö och hälsa

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

Dokumenttyp: Kommunövergripande tillämpningsanvisning

Antaget av: Kommundirektör

Senast reviderat: 2024-10-09

Giltighetstid: Tills vidare

Diarienummer: KS 2023 - 478

Dokumentansvarig: HR-direktör

Adresserat till: Samtliga förvaltningar

Tidpunkt för aktualitetsprövning:

Relaterade styrdokument: Riktlinje för arbetsmiljö och hälsa, Tillämpningsanvisning våld, hot och otillåten påverkan

Sökord: Kränkande särbehandling, sexuella, trakasserier

Inledning

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

Varje chef ska därför bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete i syfte att förebygga, hantera och följa upp kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

Denna tillämpningsanvisning gäller endast för interna ärenden, det vill säga händelser mellan personer som är anställda i Linköpings kommun. När det gäller hantering av kränkningar och trakasserier från externt håll, se *Tillämpningsanvisning om våld, hot och otillåten påverkan*.

Tillämpningsanvisningen gäller för alla arbetsplatser i Linköpings kommun och frågorna är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Roller och ansvar

Varje chef har ansvar för att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete i syfte att förebygga, hantera och följa upp kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Alla medarbetare har en skyldighet att aktivt medverka till en god arbetsmiljö, vilket även inkluderar att motverka kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på arbetsplatsen.

Chefer, HR-konsulter och skyddsombud ska ha tillräcklig kompetens för att kunna agera vid misstanke om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Förebyggande arbete - chefens ansvar

Chefen ska vara tydlig med att kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier inte accepteras på arbetsplatsen. Ett värdegrundsarbete med samtal kring normer, attityder, värderingar, bemötande och uppträdande ska därför bedrivas.

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

Om en chef får indikationer på att det förekommer samarbetsproblem eller brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som i förlängningen skulle kunna leda till kränkande särbehandling eller trakasserier, är det viktigt att chefen undersöker dessa förhållanden.

Detta är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Alla medarbetare har också skyldighet att delta i arbetsmiljöarbetet.

Information om vart man som medarbetare ska vända sig för att få stöd och hjälp ska upprepas regelbundet, till exempel på APT eller i medarbetarsamtal, samt ingå i introduktionen för nyanställda.

Vägledning till medarbetare

Har du blivit utsatt?

Att drabbas av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier medför ofta stora påfrestningar. Det kan bland annat leda till försämrade prestationer, ökad stress, fysisk ohälsa eller psykiska reaktioner som till exempel sömnsvårigheter och försämrad självkänsla. Det är därför viktigt att du tydligt markerar mot den som du upplever dig utsatt av, att du inte accepterar det kränkande beteendet.

Kontakta din chef och berätta vad som hänt. Kontakt kan ske muntligt eller skriftligt, till exempel i ett mail. Eftersom det är din chef som ansvarar för arbetsmiljön på arbetsplatsen, så är det viktigt att informationen kommer fram till honom/henne för att situationen ska kunna förbättras. Om det är din närmaste chef som kränker eller trakasserar ska du vända dig till din chefs chef. Du kan också söka stöd och berätta vad som har hänt för någon annan som du har förtroende för. Det kan till exempel vara en facklig företrädare, skyddsombud, en kollega/arbetskamrat eller HR-chef/HR-konsult. Du har, vid behov, också möjlighet att få samtalsstöd via företagshälsovården.

Är du arbetskamrat?

Vi har alla ett ansvar för att följa reglerna på vår arbetsplats och bidra till en god arbetsmiljö. Om du upplever att en kollega blir utsatt, så våga fråga hur kollegan mår. Prata med chefen och berätta om dina misstankar. Ge stöd om arbetskamraten vill ha det för att hen ska våga berätta för chef vad som hänt. Fundera också över dina egna ställningstaganden, dras du lätt med i ohälsosam jargong? Visa civilkurage, våga säga ifrån och ta ställning!

Har du utsatt någon?

Du är ansvarig för dina handlingar och det är alltid själva handlingen som räknas, inte avsikten. Även om det var menat som ett skämt kan det landa helt fel och därmed komma att klassas som kränkande särbehandling eller trakasserier enligt definitionerna nedan. Om du får signaler om att ditt agerande inte är accepterat ska du därför omedelbart upphöra med dessa. Ditt agerande kan komma att utredas av arbetsgivaren. Att utsätta någon för kränkning, trakasserier eller sexuella trakasserier kan också få arbetsrättsliga konsekvenser.

Om det händer - stöd till chef

Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier styrs av olika regelverk. Reglerna om kränkande särbehandling finns i arbetsmiljölagstiftningen (AFS 2023:2), medan

trakasserier och sexuella trakasserier regleras i Diskrimineringslagen (DL). Utifrån de olika lagregleringarna kan ärenden komma att hanteras på lite olika sätt.

Kontakt med HR-konsult för stöd

Om en chef får kännedom om att det förekommit eller finns risk för att kränkningar, trakasserier eller sexuella trakasserier har ägt rum, ansvarar chef för att skyndsamt kontakta HR på förvaltningen för stöd. Tillsammans undersöker chefen och HR vad som hänt och gör en första bedömning av ärendet. Detta gäller även om chefen får information från en annan person än den person som blivit utsatt.

Den bedömning som görs kommer sedan att ligga till grund för den fortsatta hanteringen av ärendet. Det är viktigt att chef och HR förhåller sig objektiva i bedömningen.

Det första steget för att avgöra den fortsatta hanteringen är att ta ställning till om ärendet handlar om kränkande särbehandling utifrån arbetsmiljölagstiftningen eller om det handlar om trakasserier/sexuella trakasserier utifrån Diskrimineringslagen. Den första bedömningen får chefen stöd av HR att göra.

Hantering - Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling i arbetslivet ska hanteras utifrån reglerna i arbetsmiljölagstiftningen. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete finns bestämmelser om att arbetsgivaren är skyldig att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp orsaker till tillbud, ohälsa och olycksfall i arbetet så att dessa kan förebyggas i framtiden. Detta ansvar vilar på chefen genom fördelningen av arbetsmiljöuppgifter.

Arbetsmiljölagstiftningen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och i övrigt uppnå en god arbetsmiljö och tar inte sikte på att avgöra frågor om kompensation och skuld. Vid grova kränkningar skulle dock arbetsrättsliga åtgärder kunna bli aktuella.

Chef ansvarar för att förebygga och undanröja eventuella risker i arbetsmiljön och att skapa förutsättningar för en god organisatorisk och social arbetsmiljö på arbetsplatsen. Alla medarbetare har också en skyldighet att medverka i arbetet för att skapa en god arbetsmiljö. Om en undersökning av arbetsmiljön till exempel skulle visa att hela eller delar av arbetsgruppen behöver arbeta med konflikthantering eller att en organisations- eller arbetsmiljökartläggning behöver genomföras har alla medarbetare en skyldighet att medverka.

Stöd av företagshälsovården

Chef ansvarar för att ta reda på om den medarbetare som upplever sig utsatt är i behov av stöd, till exempel i form av samtal hos företagshälsovården. Chef undersöker också om den som pekats ut är i behov av stöd. Denna bedömning behöver alltid ske skyndsamt.

I vissa fall kan chefen tillsammans med HR komma fram till att en formell utredning är aktuell för att avgöra om medarbetaren blivit utsatt för kränkande särbehandling enligt AFS 2023:2 eller inte. Linköpings kommun anlitar i dessa fall företagshälsovården.

Om en utredning beställs av företagshälsovården, kommer chefen inte att vara direkt delaktig i själva utredningsförfarandet, men har ändå en mycket viktig roll i att stötta de medarbetare som är involverade i utredningen samt hantera övriga situationer i personalgruppen.

Efter att utredningen är avslutad och företagshälsovården har återkopplat resultatet till arbetsgivaren, ansvarar chefen för att, i samråd med den drabbade och andra berörda, ta fram en plan för nödvändiga åtgärder. Ofta finns behov av åtgärder som är riktade både mot individer, grupper och mot organisationen som helhet. I planen ska det också tydligt framgå hur uppföljning, både på lång och kort sikt, ska ske.

Hantering - trakasserier/sexuella trakasserier

Diskrimineringslagen reglerar trakasserier och sexuella trakasserier. Om det uppstår en misstanke, till exempel genom rykten eller iakttagelser, om att någon känner sig trakasserad, ansvarar chefen för att ta reda på vad som hänt. Det krävs alltså ingen formell anmälan för att en utrednings- och åtgärdsskyldighet ska uppkomma enligt Diskrimineringslagen. Chef ansvarar för att utredning genomförs, men ska alltid ta stöd av HR på förvaltningen.

Misstänkta trakasserier och sexuella trakasserier utreds som möjlig misskötsamhet. Det innebär att skuldfrågan utreds och att ställning tas till eventuella arbetsrättsliga åtgärder.

I de fall trakasserier eller sexuella trakasserier kan kopplas ihop med arbetsmiljöaspekter på arbetsplatsen behöver chefen, förutom den formella utredningen, också hantera ärendet som kränkande särbehandling enligt stycket ovan.

Om en chef pekats ut för att ha trakasserat/sexuellt trakasserat en medarbetare definieras trakasserierna som diskriminering enligt Diskrimineringslagen. Det innebär bland annat att medarbetaren kan få så kallad diskrimineringsersättning.

Stöd av företagshälsovården

Chef ansvarar för att ta reda på om den medarbetare som upplever sig utsatt är i behov av stöd, till exempel i form av samtal hos företagshälsovården. Chef undersöker också om den som pekats ut är i behov av stöd. Denna bedömning behöver alltid ske skyndsamt

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 2023:2)**.

Exempel:

- Förtal eller nedsvärningar av en arbetstagare eller dennes familj
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig information

- 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 sexuell slag
- Ovälkomna sexuella anspelningar eller kommentarer, blickar och gester
- Sexuell jargong eller sexuell 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