

§ 15**KS/2017:162****Riktlinjer mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier****Bakgrund**

En revidering av riktlinjer mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier på grund av nya lagkrav.

Sammanfattning

Eva Jansson, HR specialist, informerar om riktlinjerna som har ett förebyggande syfte. Till riktlinjerna har det även tagits fram en rutin för handläggningen av en anmälan samt en blankett för anmälan.

Beslutsunderlag

Förslag till riktlinjer
Rutin för utredning

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen antar riktlinjer mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.

—

Beslutet skickas till:
Kommunstyrelsen
Akten

Handläggare

Eva Jansson
Tfn 0142-850 63

Kommunstyrelsen

Revidering av riktlinjer mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier

Bakgrund

En översyn av riktlinjer och rutin mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier har genomförts på grund av förändringar i arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen.

Sammanfattning

Mjölby kommuns mål är att arbetsplatserna ska vara fria från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier. Alla arbetsplatser ska arbeta för att motverka och förhindra att någon form av kränkande behandling uppkommer genom förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete. Om det ändå skulle uppkomma ska Mjölby kommun utreda och åtgärda. Alla medarbetare och chefer ska känna till riktlinjerna.

Beslutsunderlag

Riktlinjer mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.
Personalutskottet protokoll 2017-06-02, § 15

Kommunstyrelsens förvaltnings förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen godkänner riktlinjer mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.
2. Riktlinjerna ersätter tidigare riktlinjer mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

Missiv

Datum

2017-05-31

Diarienummer

KS/2017:162

Kommunstyrelsens förvaltning

Dag Segrell
KommunchefYvonne Stolt
Personalchef

Riktlinjer mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier

KS/2017:162

Antagen av Kommunstyrelsen 2017-

Dokumentansvarig: Yvonne Stolt

Innehållsförteckning

Inledning	3
Mål	3
Syfte	3
Ansvar.....	3
Chefens ansvar.....	3
Medarbetarens ansvar	4
Förebyggande arbete.....	4
Om en medarbetare blir utsatt.....	5
Polisanmälan	5
Källor	6
Bilaga 1	7
Centrala begrepp.....	7
Kränkande särbehandling.....	7
Mobbning.....	7
Trakasserier.....	7
Sexuella trakasserier	7
Diskriminering.....	7
Repressalier.....	8

Inledning

Mjölby kommun strävar efter en god, hållbar arbetsmiljö för samtliga medarbetare där alla medarbetare har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Alla ska behandlas på lika villkor oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnicitet, ålder, religion, funktionsnedsättning eller sexuell läggning och oavsett roll eller funktion. Förhållningssättet ska kännetecknas av respekt och öppenhet för alla. Mjölby kommun har nolltolerans mot all typ av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier (se definitioner i bilaga 1).

Bakomliggande orsaker till att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier uppstår kan finnas både i den organisatoriska arbetsmiljön och i den sociala arbetsmiljön. Den organisatoriska arbetsmiljön handlar om organisering av arbetet, roller, de resurser och befogenheter som finns för att utföra arbetet samt de krav som ställs på medarbetarna. Långvariga organisatoriska problem och brister kan leda till att stresstoleransen minskar i arbetsgruppen och kan orsaka ”syndabockstänkande”. Social utstötning på olika sätt kan bli en konsekvens. Det är därför viktigt att den organisatoriska arbetsmiljön fungerar. Den sociala arbetsmiljön handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor. En social miljö som präglas av misstro och misstänksamhet medför stor risk för olika typer av kränkningar.

Mål

Mjölby kommuns mål är att arbetsplatserna ska vara fria från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.

Syfte

Syftet med riktlinjerna är att beskriva hur Mjölby kommun arbetar för att motverka och förhindra att någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier uppkommer.

Ansvar

Som arbetsgivare har Mjölby kommun ansvar för arbetsmiljön och att den upprätthålls på det sätt som arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen kräver. Det ska även finnas tydliga rutiner för utredning om det ändå skulle uppkomma, vilken hanteras i ”Rutin för utredning av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier”.

Chefens ansvar

Chefen har det formella ansvaret att förebygga kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier oavsett om det förekommer på arbetsplatsen eller inte. Chefens ansvar består av att:

- **Förebygga:** chefen är skyldig att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling, trakasserier, diskriminering och repressalier förebyggs så långt det är möjligt, samt ha rutiner för att fånga upp tidiga signaler på problem i arbetet.

- **Utreda:** Om chefen får kännedom om att en medarbetare anser sig kränkt, trakasserad, diskriminerad eller utsatt för repressalier på arbetet är arbetsgivaren skyldig att utreda detta. Om chefen inte uppfyller utredningsskyldigheten kan påföljden bli att betala diskrimineringsersättning vid fall som trakasserier/sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier.
- **Åtgärda:** Chefen ska vidta åtgärder för att förhindra att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier fortsätter.
- **Följ upp:** Genomförda åtgärder ska alltid följas upp för att säkerställa att de gett avsedd effekt.

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare har en skyldighet att värna om den gemensamma arbetsmiljön och rapportera om risker och brister i arbetsmiljön till närmaste chef eller skyddsombud. Var och en har ett ansvar att vara uppmärksam på arbetsmiljön och reagera mot alla former av kränkningar. Alla på arbetsplatsen ska hjälpa till att förebygga och ta ställning mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet där hela arbetssituationen behöver vägas in. Inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön finns fem riskområden att ta hänsyn till:

1. Arbetsbelastning – krav och befogenheter i arbetet.
2. Tydlighet om arbetets krav – alla medarbetare känner till krav och befogenheter i arbetet.
3. Psykiskt påfrestande arbete – hantering av påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer.
4. Arbetstid – förläggning av arbetstiden.
5. Kränkande särbehandling – motverka förhållanden som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

När det gäller kränkande särbehandling är det även viktigt att vara uppmärksam på följande fem förhållanden:

1. Konflikter - hur fungerar arbetsgruppen, råder det misstro eller tillit?
2. Arbetsbelastning - hur ser arbetsbelastningen ut i arbetsgruppen? Är information, inflytande och resurser rättvist och transparent fördelade?
3. Arbetsfördelning - är det tydlig, jämn arbetsfördelning? Finns resurser och stöd för att uppnå målen och hantera kraven i arbetet?
4. Förutsättningar för samarbete - hur fungerar samarbetet på arbetsplatsen? I vilken utsträckning råder det konkurrens? I vilken utsträckning förekommer det feedback på arbetsplatsen?
5. Konsekvenser av förändringar - görs konsekvensbeskrivningar och riskbedömningar inför förändringar i verksamheten?

Arbetsbelastning och arbetsfördelning är delar som främst berör den organisatoriska arbetsmiljön men påverkar den sociala arbetsmiljön i hög grad. Alla arbetsplatser ska:

- Förebygga alla former av kränkningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet 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 och repressalier utreds.

Om en medarbetare blir utsatt

Om någon i organisationen uppfattar att det förekommer kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier så ska det anmälas till arbetsgivaren.

Anmälan kan göras via kommunens anmälningsblankett alternativt via brev, e-post eller genom att någon av följande kontaktas:

- Närmaste chef på arbetsplatsen
- Chefen över närmaste chef
- Personalchef
- Skyddsombudet på arbetsplatsen
- Huvudskyddsombud
- Facklig företrädare

Övriga kan kontaktas för råd och stöd:

- Personalavdelningen
- Företagshälsovården - kan endast kontaktas av chefer
- Diskrimineringsombudsmannen, DO, gällande anmälan om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier

Om chefen är den som kränker/trakasserar/diskriminerar/bedriver repressalier kontaktas chefen närmast över. Om förvaltningschefen kränker/trakasserar/diskriminerar/bedriver repressalier kontaktas personalchefen eller kommunchefen.

Utgångspunkten är att det är medarbetaren som avgör om han eller hon känner sig utsatt för någon form av kränkning eller på något annat sätt blir illa behandlad. Om medarbetaren inte gör en skriftlig anmälan behöver kontaktpersonen skriva ner anmälan som medarbetaren sedan skriver under. När arbetsgivaren får kännedom om att någon är utsatt ska en bedömning och utredning genomföras enligt kommunens rutin.

Polisanmälan

Den som är utsatt för sexuella trakasserier kan också vända sig direkt till polisen. Om kränkningen varit mycket grov kan straff utdömas enligt brottsbalken.

Källor

Följande lagar och avtal reglerar frågor kring kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier:

- Arbetsmiljölagen (1977:1160, 3 kap 2§) samt föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Lagen om anställningsskydd (1982:80)
- Lagen om offentlig anställning (1994:260)
- EU:s likabehandlingsdirektiv (2000, 2002)
- Europeiska sociala dialogen: Ramavtal om trakasserier och våld i arbetet (2007)
- Brottsbalken (1962:700, kap 4 och 6 om ofredande, våldtäkt, sexuellt tvång, sexuellt utnyttjande och sexuellt ofredande)

Övriga källor:

- Blomberg, S. (2016) Mobbning på jobbet – uttryck och åtgärder. Lund: Studentlitteratur AB.
- Einarsson, S. Faktaundersökelse. När påstand står mot påstand – hvordan komme videre? Broschyr från norska Arbeidstilsynet prosjekt Jobbing uten mobbing.
- Frick, G & Norberg, S. (2016) Kränkning, diskriminering eller bara skitprat? Vägledning för chefer och skyddsombud. Lidingö: Frick Publishing AB.

Centrala begrepp

Nedan redovisas definitioner och förklaringar av de centrala begreppen.

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).

Kränkta 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 när någon återkommande och över tid utsätts för negativ behandling av en eller flera personer i situationer där den utsatte har svårt att försvara sig (Blomberg, 2016).

Trakasserier

Trakasserier är 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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (Diskrimineringslagen 2008:567).

Skillnaden mellan trakasserier enligt diskrimineringslagen och kränkande särbehandling är att det vid diskriminering alltid utförs av en person som står i maktställning gentemot personen hon/han 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).

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 eller ålder.

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:

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

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