

Program

Policy

Plan

» Riktlinjer

Regler

Riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier

Beslutad av Kommunstyrelsen
10 december 2018, § 292. Dnr KS2018.0441-2

Innehåll

1	Riktlinje för Skövde kommun	3
1.1	Målsättning och syfte.....	3
1.2	Skövde kommuns ställningstagande	3
1.3	Vad är trakasserier?	3
1.4	Vad är sexuella trakasserier?.....	4
1.5	Vad är kränkande särbehandling?.....	4
1.6	Vad innebär repressalier?.....	4
2	Ansvar.....	4
2.1	Arbetsgivarens ansvar	4
2.2	Närmaste chefs ansvar	5
2.2.1	Förebygga	5
2.2.2	Anmälan till arbetsgivaren	5
2.2.3	Utreda och dokumentera	5
2.2.4	Åtgärda	5
2.2.5	Följa upp	6
2.3	Medarbetarens ansvar.....	6
2.3.1	Anmälan till arbetsgivaren	6
3	Vad ska chefen göra?	7
4	Vad gör du om du blir utsatt?	7

Dokumenttyp: Riktlinje

Dokumentet gäller för: Samtliga sektorer och nämnder

Diarienummer: KS2018.0441-1

Reviderad: 2018-12-10

Giltighetstid: Till dess att nytt beslut tas

Tidpunkt för aktualitetsprövning: En gång per mandatperiod

Dokumentansvarig: HR chef SSV

Andra tillhörande dokument: -

1 Riktlinje för Skövde kommun

1.1 Målsättning och syfte

Syftet med riktlinjen är tydliggöra Skövde kommuns ställningstagande om att inte acceptera trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna¹, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier samt ge chefer och medarbetare kunskap inom området. Riktlinjen tydliggör även ansvarsfördelning och ger stöd till chefer och medarbetare när det gäller förebyggande arbete, hantering av uppkomna situationer och vidtagande av åtgärder rörande ovanstående. Chefer, medarbetare och fackliga företrädare ska samverka för att uppnå arbetsplatser fria från diskriminering och all form av beteende som kränker någons värdighet.

1.2 Skövde kommuns ställningstagande

Skövde kommun accepterar inte att det på arbetsplatsen förekommer trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, repressalier eller någon annan handling som kränker någons värdighet. Skövde kommun accepterar heller inte repressalier för den som avvisat eller fogat sig i trakasserier, anmält diskriminering, medverkat i en utredning kring diskriminering eller påtalat att diskriminering pågår. Förbud mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier finns reglerat i Diskrimineringslagen och Arbetsmiljölagen reglerar hantering av kränkande särbehandling. Trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och kränkningar är allvarliga hot mot individen, arbetsglädjen, hälsan och möjligheterna till utveckling i arbetet och påverkar kommunens verksamheter på ett negativt sätt.

Skövde kommuns chefer, medarbetare och förtroendevalda ska tillämpa likabehandling oavsett tillhörighet (diskrimineringsgrund), ha kompetens kring likabehandling och följa de policies och planer som antagits. Enligt Skövde kommuns medarbetaridé har alla medarbetare tillsammans ansvar för en god arbetsmiljö fri från diskriminering. Vi ska även agera respektfullt gentemot varandra och utifrån våra värderingar.

Diskrimineringslagen, Arbetsmiljölagen, samt AFS 2015:4 ”Organisatorisk och social arbetsmiljö” ligger till grund för denna riktlinje.

1.3 Vad är trakasserier?

Trakasserier innebär uppträdande som kränker en persons värdighet (känna sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad) utifrån tillhörighet. Diskriminering kan ske direkt eller indirekt. Direkt diskriminering sker när en person missgynnas genom sämre behandling i en jämförbar situation, t.ex. när en person inte kallas till intervju p.g.a. utländsk härkomst eller kön. Indirekt diskriminering sker genom att resultatet av en neutral handling missgynnar någon. T.ex. ett krav på körkort som gäller alla men som indirekt kan missgynna personer med funktionsnedsättning om det inte finns ett berättigat syfte. Trakasserier regleras i Diskrimineringslagen.

¹¹ Diskrimineringsgrunderna (tillhörighetsgrupperna) är kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

1.4 Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier är beteenden av sexuell natur som kränker en annan människas värdighet och/eller personliga integritet genom verbalt, icke verbalt eller fysiskt agerande. Det kan t.ex. handla om skämt, ovälkomna kommentarer eller komplimanger, närgångna blickar, inbjudningar, anspelningar eller ovälkommen beröring. Det är den som blir utsatt som avgör om uppträdandet/beteendet är ovälkommet eller inte. Sexuella trakasserier regleras i Diskrimineringslagen.

1.5 Vad är kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling innebär handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att personerna ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det kan handla om ord och handlingar och förekomma via mejl, sms eller sociala medier. Exempelvis kränkande kommentarer, nedsättande uttalanden, bilder, texter eller musik med inslag som kan upplevas som kränkande. Kränkande särbehandling regleras i Arbetsmiljölagen.

1.6 Vad innebär repressalier?

Repressalier är en typ av bestraffning eller hämndaktion som arbetsgivaren utövar mot en medarbetare. Detta kan t.ex. handla om att drabbas av nackdelar i sitt arbete eller bli uppsagd p.g.a. att medarbetaren fogat sig eller avvisat trakasserier eller sexuella trakasserier. Det gäller även den som medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen, anmält diskriminering eller påtalat att en aktör bryter mot diskrimineringslagen. Repressalier regleras i Diskrimineringslagen.

2 Ansvar

2.1 Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivarens ansvar, enligt Diskrimineringslagen, att utreda och åtgärda gäller händelser som har samband med arbetet och involverar arbetsgivarens medarbetare. Om den som trakasserar inte är anställd hos arbetsgivaren, t.ex. brukare eller leverantör, omfattas händelsen inte av diskrimineringslagen utan av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Arbetsgivaren har även då ett ansvar att säkra arbetsmiljön.

Om arbetsgivaren får kännedom om att en medarbetare blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling är arbetsgivaren skyldig att utreda situationen skyndsamt och vidta lämpliga åtgärder. Detta gäller oavsett hur arbetsgivaren fått kännedom om händelsen. Trakasserier och sexuella trakasserier är brott som kan polisanmälas. Utgångspunkten är att det är den som utsatts för brottet som polisanmäler. Arbetsgivaren kan anmäla om faktaunderlag för brott finns, men har ingen laglig skyldighet att anmäla. Oavsett om händelsen polisanmäls eller inte har arbetsgivaren ansvar att utreda och se till att det oönskade beteendet upphör samt förhindra att det sker igen.

Skövde kommun bedriver ett målinriktat arbete kring ovanstående frågor. Det sker genom aktiva åtgärder inom likabehandling, det systematiska arbetsmiljöarbetet, vid medarbetarsamtal,

arbetsplatsträffar, samverkan samt olika utbildningstillfällen. Alla medarbetare ska vara informerade om Skövde kommuns förhållningssätt. Chefer på alla nivåer är ansvariga för att informera, förebygga, utreda, åtgärda och följa upp. HR-enheten finns för råd och stöd.

2.2 Närmaste chefs ansvar

Du som chef ansvarar för att arbetsmiljön är fri från trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, repressalier och andra handlingar som kränker någons värdighet. Arbetet ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och följer ett årshjul genom undersökning, riskbedömning, åtgärder och uppföljning.

2.2.1 Förebygga

Det förebyggande arbetet sker inom ramen för SAM samt genom att Skövde kommuns medarbetaridé och värdegrund efterlevs. Du som chef ska arbeta aktivt med åtgärder för att motverka diskriminering, inklusive trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Vid regelbundna APT går du igenom denna riktlinje tillsammans med dina medarbetare. Nyanställda ska informeras om riktlinjen vid introduktion. Även de åtgärder som vidtas efter årlig riskbedömning ska presenteras och följas upp på APT.

2.2.2 Anmälan till arbetsgivaren

Anmälan anses vara gjord när du som chef får kännedom om att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling har inträffat. Händelsen ska tas på allvar och utredas, även om beteendet upphört. Målsättningen är att det oönskade beteendet upphör. Den utsatta medarbetaren ska få information om hur ärendet hanteras. Överordnad chef ska få information om att anmälan inkommit.

Du som chef är ansvarig för att hanteringen av ärendet sker med respekt för den utsatta medarbetaren, som även ska ges möjlighet till samtalsstöd och kontakt med facklig företrädare.

2.2.3 Utreda och dokumentera

Du som chef ansvarar för att händelsen utreds skyndsamt genom att lyssna in samtliga parter och kartlägga situationen, utan att ta ställning i frågan. Eventuellt kan utomstående part tas in för att utreda händelsen. Din HR-partner finns för råd och stöd. Det är den utsatta medarbetaren som avgör om beteendet upplevs som kränkande.

Hela processen ska dokumenteras och inblandade parter informeras löpande under utredningstiden. Under vissa omständigheter kan det vara aktuellt att informera hela arbetsgruppen.

2.2.4 Åtgärda

Efter att du kartlagt och gjort en bedömning av situationen ansvarar du för att vidta lämpliga åtgärder i samråd med HR-partner. Vissa fall kräver att utomstående part gör ytterligare utredning. Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ses som brott mot det enskilda anställningsavtalet, och kan leda till arbetsrättsliga åtgärder.

Observera förbudet mot repressalier för den utsatte och andra parter som deltagit i utredningen (se avsnitt 1.6).

2.2.5 Följa upp

Du som chef ansvarar även för att följa upp händelsen med samtliga inblandade parter för att säkerställa att beteendet upphört. Om beteendet inte upphört krävs ytterligare utredning och åtgärder. Din HR-partner finns för råd och stöd.

2.3 Medarbetarens ansvar

Om du som medarbetare blir utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska du säga ifrån och markera att du inte accepterar beteendet.

I vårt medarbetaransvar ingår att påtala och motverka brister i vår gemensamma arbetsmiljö. Vi som medarbetare i Skövde kommun har alla ansvar att uppmärksamma och påtala om vi känner till eller misstänker att trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling pågår.

2.3.1 Anmälan till arbetsgivaren

I första hand tas kontakt med din närmsta chef. Kontakt kan även tas med chefens chef, sektorchef, facklig företrädare/skyddsombud eller HR-enheten. Förtroendevalda vänder sig till partigruppen eller Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

Om du själv blivit utsatt eller om en kollega vänder sig till dig om berättar att hon/han blivit utsatt, ta hjälp av checklistan under avsnitt 4.

3 Vad ska chefen göra?

- ✓ Ta händelsen på allvar.
- ✓ Informera överordnad chef.
- ✓ Erbjud den utsatta medarbetaren samtalsstöd och kontakt med facklig företrädare.
- ✓ Kartlägg/utred situationen skyndsamt genom samtal med inblandade parter.
- ✓ Kontakta din HR-partner för råd och stöd.
- ✓ Vidta lämpliga åtgärder för att stoppa beteendet.
- ✓ Följ upp händelsen för att säkerställa att beteendet upphört.
- ✓ Ev. ytterligare åtgärder.

Tänk på att löpande informera inblandade parter under utredningstidens gång.

4 Vad gör du om du blir utsatt?

- ✓ Säg ifrån och markera att du inte accepterar beteendet.
- ✓ Berätta för din närmaste chef om händelsen. Om närmaste chef är den som utsatt dig, berätta för dennes chef eller facklig företrädare.
- ✓ Skriv ner detaljer kring händelsen, vad som hänt, var och när.
- ✓ Vänta inte med anmälan. Det är lättare att åtgärda en situation när det uppstår.

För att få veta vad som händer med din anmälan, läs om arbetsgivares ansvar under avsnitt 2.