



<b>Handlingsplan mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier</b>		<b>Version 5,0</b>
Fastställd av:	Kommunchef	Fastställd: 2015-09-08
Uppdateringsansvarig:	Personalchef	Uppdaterad: 2018-11-17

## Inledning

Lilla Edets kommun fördömer alla former av kränkande särbehandlingar, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier mot medarbetare och tolererar inte att sådana förekommer på våra arbetsplatser. Alla medarbetare i Lilla Edets kommun ansvarar för att bidra till en god arbetsmiljö. Ett särskilt ansvar åligger chefer. Var och en har rätt till sin egen åsikt och skyldighet att respektera andras.

Bakgrunden till kränkande särbehandlingar, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier kan vara brister i organisationen av arbetet, för hög eller för låg arbetsbelastning/kravnivå, brister i arbetsgivarens personalpolitik eller i ledningen av arbetet. Naturligtvis kan grunden även finnas i enskilda personers val av agerande eller beteende.

Kränkande särbehandlingar, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier kan orsaka psykiskt lidande och undergräva tryggheten hos den drabbade medarbetaren. Det kan leda till sjukskrivning och i sista hand att den drabbade lämnar sin anställning. Det gäller inte enbart i det enskilda fallet utan också när det i arbetsmiljön finns nedlåtande eller kränkande attityder.

Denna handlingsplan syftar till att motverka, förebygga och lösa problem på arbetsplatsen med all slags kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Handlingsplanen ska fungera som ett redskap i denna ofta känsliga och svåra personalproblematik. Handlingsplanen klargör hur arbetsgivaren ska agera vid, eller vid påstående om, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Planen innehåller även uppgifter om hur den utsatta medarbetaren ska gå till väga och vad följden kan bli för den som utsätter annan medarbetare.

En utsatt medarbetare är en för mycket!

Handlingsplanen är samverkad och kommunens centrala skyddskommitté (CSG) står bakom planen (2015-09-08).



## **Vad är kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?**

Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är ett av de känsligaste problemen som kan uppstå på en arbetsplats på grund av att företeelsen så nära berör den personliga integriteten. I grund och botten handlar företeelserna om en allvarlig form av maktmissbruk. Det är viktigt ur allas synvinkel att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier upphör omgående. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1993:17) återfinns begreppet *kränkande särbehandling*, medan *trakasserier*, *sexuella trakasserier* och *repressalier* regleras i Diskrimineringslagen (2008:567).

### **Kränkande särbehandling**

Kränkande särbehandling är klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett personligt kränkande sätt och som kan leda till att medarbetaren succesivt får en försämrad självkänsla och/eller ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Kränkningar kan bland annat bestå i att förtala eller förlöjliga, att inskränka kommunikation och information, att genom kroppsspråk visa kränkande åtbörder eller miner. Det kan också uttryckas genom degradering, isolerande arbetsuppgifter eller att tilldelas arbetsuppgifter som är omöjliga att utföra. Även mobbning är en form av kränkande särbehandling som innebär att mobbaren sätter sig över den utsatte och därigenom utövar sin makt över den andre. För att definieras som mobbning ska de negativa handlingarna upprepas över tid och inte förväxlas med tillfälliga meningsmotsättningar och samarbetsproblem i allmänhet.

### **Trakasserier och sexuella trakasserier**

Trakasserier och sexuella trakasserier är händelser där en medarbetares integritet och värdighet kränks. Det handlar om att en medarbetare utsätts för förödmjukande eller orättfärdiga handlingar som är svåra att värja sig emot och som har samband med de i lag definierade diskrimineringsgrunderna; kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Trakasserier och sexuella trakasserier kan bland annat bestå i förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, öknamn, spridning av främlingsfientliga texter etc.

Sexuella trakasserier är beteende som svärta ner, förlöjligar eller är skymfande för medarbetaren på grund av dennes kön. Exempel är nedsättande skämt om kvinnor eller män, generaliseringar om könets egenskaper, att endera könet osynliggörs och inte kommer till tals på möten, blir taget på allvar eller lyssnade till. Det kan även handla om beröringar eller bilder som är sexuellt anspelade och som upplevs nedvärderande.



## **Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier**

Ibland är ett kränkande eller trakasserande agerande oavsiktligt och har sin grund i tanklöshet, men är andra gånger avsedda att såra, trycka ner eller förnedra. Vad som är ovälkommet kan variera från person till person. Samma beteende kan utgöra trakasserier av en person medan en annan person inte alls behöver bli illa berörd. Det kan till exempel ha att göra med vilken relation personerna har i fråga till varandra.

Det gemensamma för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är att det är en oönskad handling som innebär att medarbetaren förolämpas, hotas, kränks eller blir illa behandlad. Avgörande är den utsattas upplevelse, inte trakasserarens motiv. Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier kan uttryckas såväl fysiskt som verbalt eller icke-verbalt och utgörs av uttryckssätt och handlingar som präglas av respektlöshet och bryter mot allmän etik om hur människor bemöts.

### **Repressalier**

Repressalier innebär att en chef, eller annan person i ledande ställning, vidtar åtgärder som har karaktär av bestraffning eller hämnd mot en medarbetare som för arbetsgivaren exempelvis påtalat/anmält trakasserier, påpekat att arbetsgivaren handlat i strid mot lagen eller medverkat i en utredning om trakasserier. Även medarbetare som för annans räkning anmäler, påtalar eller medverkar enligt ovan omfattas av skyddet mot repressalier.

Repressalier kan ges uttryck på många olika sätt. Det kan handla om handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för medarbetare eller som är till nackdel för medarbetaren på så sätt att dennes villkor eller förhållanden försämras på arbetsplatsen. Det kan exempelvis vara försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor, få en orimlig arbetsbelastning, bli framtagna arbetsuppgifter eller så arbetsuppgifter som understiger kompetensnivån och är mycket okvalificerade.

Fortsättningsvis i handlingsplanen kommer begreppen kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier benämnas som enbart trakasserier. Den som utsätts för repressalier benämns som trakasserad.

## **Aktiva åtgärder - allas ansvar**

Trakasserier och repressalier är ett allvarligt hot mot medarbetares arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

Arbetsmiljöansvaret åligger chef, vilket innebär ansvar för att skapa normer som uppmuntrar ett vänligt, öppet och respekterande arbetsklimat. Arbetet ska också planeras och organiseras så att trakasserier så långt som möjligt förebyggs. Chef ska vara lyhörd och på ett tidigt stadium fånga



## LILLA EDETS KOMMUN

upp signaler och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet mellan medarbetare och/eller chef, vilka kan vara grund för trakasserier. Detta är en del i chefens löpande systematiska arbetsmiljöarbete med aktiva åtgärder där arbetsmiljöns risker minst en gång per år undersöks, analyseras, åtgärdas och följs upp.

Att arbeta med aktiva åtgärder innebär att arbeta främjande och förebyggande för att motverka förekomsten av trakasserier så att lika rättigheter och möjligheter i arbetet råder. Detta arbete ligger utanför den årliga riskbedömningen. För att möjliggöra detta åligger det Lilla Edets kommun som arbetsgivare att utbilda chefer i denna ofta känsliga och svåra personalproblematik. Chefer ska också uppmärksammas på innebörden av repressalier och att detta inte är acceptabelt.

Chef har ett uppföljningsansvar gällande att arbetsplatsen är välfungerande, vilket kan ske på exempelvis medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar (APT) och i samverkansgrupper.

Det är alla medarbetares ansvar att slå larm till närmaste chef, alternativt överordnad chef, fackligt ombud eller personalavdelningen, vid förekomsten eller misstanke om trakasserier eller repressalier på arbetsplatsen. Att stödja utsatta arbetskamrater är självklart. Var och en bör reflektera över sitt eget agerande och ta ansvar för att andra inte kränks eller utsätts för förtryck. I begreppet medarbetare inkluderas även arbetssökande, praktikanter och inhyrd arbetskraft. Trakasserier och repressalier är en lednings- och medarbetarfråga, inte en privat fråga för den medarbetare som drabbats.

Denna handlingsplan ska vara publicerad på kommunens Intranät och vara väl känd bland medarbetare, i alla verksamheter och på alla nivåer. För att hålla diskussionen levande om vad kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är och vilka konsekvenser det kan få för individen och verksamheten ska handlingsplanen en gång per år lyftas på APT. Nyanställda ska inom ramen för introduktionen få information om handlingsplanen.

### **Den som blivit utsatt – säg ifrån samt meddela arbetsgivaren**

Ingen ska behöva bli utsatt för trakasserier eller repressalier, oavsett om den som trakasserar är medarbetare eller chef. Det är önskvärt att den som upplever sig trakasserad talar om den för den som trakasserar och tydliggör att det inte accepteras. Det kan ske muntligt, skriftligt eller med hjälp av någon man har förtroende för. Det resulterar oftast i att den som trakasserar slutar.

För anteckningar med datum, plats, vittnen, vad trakasseraren gjorde osv. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om trakasserier inte upphör och chef behöver meddelas om trakasserier. Om inte arbetsgivaren får reda på vad som hänt, kan arbetsgivaren inte heller göra något åt problemet. Meddela arbetsgivaren muntligt eller skriftligt. Är det närmsta chef som trakasserar, vänder man sig till en högre chef, sitt fackliga ombud eller personalavdelningen.



Om konsekvensen av trakasserierna eller repressalierna lett till en arbetsskada, såväl fysisk som psykisk, ska en arbetsskadeanmälan göras. Rutin för detta finns i personalhandboken på Intranätet. Om arbetsgivaren inte utrett trakasserierna eller förhindrat fortsatta trakasserier kan en anmälan om brister i utredningsskyldigheten skickas till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

## **Chefs ansvar - utred och sätt stopp**

Så snart chef fått kännedom om att en medarbetare är, eller misstänks vara, utsatt för trakasserier ska chef så snabbt och diskret som möjligt utreda vad som hänt och se till att eventuella framtida trakasserier upphör. Åtgärderna vidtas i den omfattning som situationen kräver. Konstateras trakasserier ska arbetsgivaren överväga valet av åtgärder med hänsyn till eventuella önskemål medarbetaren kan ha. Åtgärder ska alltid riktas mot den som trakasserar och inte mot den som utsatts för trakasserier.

På samma sätt som chef ansvarar för att utredning och åtgärder vidtas då medarbetare är, eller misstänks vara, utsatt för trakasserier ska arbetsgivaren säkerställa att utredning och åtgärder vidtas när medarbetare är, misstänks vara, utsatt för repressalier.

En arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att stoppa trakasserier kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade (5 kap. 1 § Diskrimineringslagen).

Problem beror ytterst sällan på en enda person. Orsakerna bör även sökas i arbetets organisation och inte enbart hos enskilda medarbetare. Ett första steg är enskilda samtal, att intervjua de inblandade och eventuella vittnen. Det handlar om att klargöra för den person som trakasserar vilka beteenden som är acceptabla och inte på arbetsplatsen. Det är viktigt att inta en objektiv och positiv problemlösande hållning till de framlagda problemen, lyssna på alla berörda. Den medarbetare/chef (eller annan ledande person) som utpekats som trakasserande ska ges möjlighet att sakligt bemöta kritiken. Ibland kan det vara lämpligt eller till och med nödvändigt att en opartisk person/instans utreder. Samtalsåtgärden ska noggrant och regelbundet följas upp, där särskild uppmärksamhet ägnas arbetssituationen för den utsatta medarbetaren för att garantera att trakasserierna har upphört.

Om tillsägelse om att ändra beteende inte hjälper kan kraftigare arbetsrättsliga åtgärder bli aktuella. Har trakasserierna varit av så allvarlig art att de kan anses vara av brottslig karaktär (ex sexuella trakasserier) bör det lämnas en åtalsanmälan till polisen. Kontakta personalavdelningen för rådgivning gällande vilka åtgärder som kan/ska vidtas. Om arbetsrättsliga påföljder övervägs måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in.

Under pågående utredning ska chef löpande informera de inblandade om vilka åtgärder som kan komma att vidtas samt dokumentera alla insatser, samtal etc. i processen. Vid behov ska den medarbetare som utsatts för trakasserier erbjudas samtal med någon utomstående, ex.



företagshälsovården. Utförd utredning får berörda parter ta del av. Utredningen förvaras i respektive medarbetares personakt på personalavdelningen.

## Den som utsätter annan medarbetare för trakasserier

Det är av största vikt att respektera varandra och inte utsätta andra för trakasserier. Kommer det till ens kännedom att ett agerande uppfattats som trakasserande ska detta omedelbart upphöra och reflektion göras över agerandet. Tala med den som upplevt sig drabbad och red ut situationen.

Kom ihåg att det är den drabbades upplevelse som avgör om trakasserier förekommit eller ej, inte syftet med ett agerande. Vid återkommande trakasserier kan det vara nödvändigt med någon form av stöd för en beteendeförändring. Upphör inte trakasserierna finns risk för disciplinära åtgärder, så som varning, omplacering eller vid allvarliga fall uppsägning. Sexuella trakasserier kan bestraffas enligt brottsbalkens regler.

## Konsekvenser

Förekommer trakasserier och/eller repressalier på en arbetsplats kan det för arbetsgruppen innebära en allmän känsla av osäkerhet, ökade samarbetsproblem, sjukfrånvaro, personalomsättning, ökad kritik gentemot arbetsgivaren etc. Alla faktorer vilka påverkar gruppens effektivitet och produktivitet. För den enskilde medarbetaren kan trakasserier och/eller repressalier innebära försämrade prestationer, ökad stressnivå, psykisk- och fysisk ohälsa etc. Mot denna bakgrund är det mycket viktigt att dessa ageranden uppmärksammas och omedelbart åtgärdas.

## Lagar och förordningar

AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö  
Diskrimineringslagen 2008:567  
Arbetsmiljölagen 1977:1160  
AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

## Kontaktpersoner (anges av respektive arbetsplats)

Chef:		
Fackligt ombud:		
Personalavdelningen:	Personalstrateg	0520-65 95 28 alt. 0520-65 95 05