

RIKTLINJE MOT KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER, DISKRIMINERING OCH REPRESSALIER

Arbetsgivaren Norbergs kommun har ansvaret för att arbetsmiljön är sund och säker. Arbetsgivaren har också ansvar för att kränkande särbehandling förebyggs och att drabbade tas om hand, enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Syfte

Syftet med denna riktlinje att beskriva hur Norbergs kommun arbetar för att motverka och förhindra att någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier uppkommer. Norbergs kommun accepterar inte någon form av kränkande särbehandling i verksamheterna. Vår arbetsmiljö präglas av respekt för varje människas unika och lika värde.

Mål

I Norbergs kommuns Arbetsmiljöpolicy är målet att arbetsplatserna ska vara fria från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.

Definitioner

Trakasserier

Med trakasserier avses 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)

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (Diskrimineringslagen 2008:567)

¹ I denna riktlinje används begreppet kränkande särbehandling som inkluderar trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier

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.

Repressalier

Arbetsgivaren får inte utsätta en medarbetare för repressalier på grund av att medarbetaren har:

- Anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
- Medverkat i en utredning enligt lagen
- Avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier

Ansvar

Chefen har det formella ansvaret att förebygga kränkande särbehandling¹ i arbetet samt ha rutiner för att fånga upp tidiga signaler på problem i arbetet.

Chefen är skyldig att ingripa

Vid misstanke eller kännedom om kränkande särbehandling i verksamheten ska chef agera skyndsamt. Chefen är skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Chefen har tillsammans med medarbetarna ansvaret för att trivsel och ett gott arbetsklimat är en röd tråd i det dagliga arbetet. Chefen ansvarar för att riktlinjen och rutinen för det förebyggande arbetet och hantering av anmälningar går igenom på APT.

Åtgärder som kan vidtas

Arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder om anmälan visar sig vara befogad. Följande åtgärder kan vara aktuella:

1. Tillsägelser/uppmaningar
2. Varning/omplacering
3. Uppsägning

¹ I denna riktlinje används begreppet kränkande särbehandling som inkluderar trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier

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.

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, där hela arbetssituationen behöver vägas in, det börjar i det dagliga arbetet i verksamheterna. Chef och medarbetare behöver också lyfta frågan om kränkande särbehandling på APT för att skapa en samsyn kring spelreglerna som gäller för arbetsplatsen. Alla arbetsplatser ska kännetecknas av omtanke, respekt och hövlighet.

Det förebyggande arbetet i verksamheterna, för att motverka kränkande särbehandling, följs upp en gång per år via skyddsronder och enkäter. Sammanställning av sektorernas arbete redovisas kommunstyrelsen i samband med den årliga uppföljningen av systematiska arbetsmiljöarbetet under våren.

Identifiera riskkällor

Det förebyggande arbetet är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren uppmärksammar bland annat:

Ohälsosam arbetsbelastning
Personalkonflikter
Finns det en jargong som alla inte är bekväma med
Otydlighet gällande arbetsfördelning, förväntningar och arbetssätt
Hantering av påfrestande arbetsuppgifter samt
Förläggning av arbetstiden och arbetsuppgifter.

Konflikter och meningsskiljaktigheter är ett vanligt inslag i arbetslivet men vi uppmärksammar så att situationen inte eskalerar och urartar i en kränkning.

Hantering av anmälan

Oavsett formen av kränkande särbehandling så agerar vi skyndsamt vid kännedom eller vid misstanke om att det förekommer på arbetsplatsen.

Om möjligt ska den utsatte uppmärksamma den kränkande om att dennes beteende upplevs kränkande och inte tolereras.

Den som drabbas ska kontakta sin närmaste chef och berätta om sin upplevelse. I de fall den drabbade ej vill kontakta närmaste chef,

¹ I denna riktlinje används begreppet kränkande särbehandling som inkluderar trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier

kontakta istället sektorchef. Den drabbade kan även få råd och stöd från HR.

Vid misstanke eller kännedom om kränkande särbehandling ska chef agera skyndsamt.

Utredningen och dokumentation ska minst innehålla:

- Utredning
Enskilda samtal med berörda personer dokumenteras
Bedömning av händelsen, har det förekommit kränkande behandling, diskriminering eller sexuella trakasserier
- Extern utredare
Chef utreder i första hand och kan söka råd och stöd från HR. I särskilda fall kan extern utredare anlitas
- Information
Vid arbetsrättsliga åtgärder sker samråd med HR innan presentation för sektorchef, skyddsombud/facklig företrädare och andra berörda parter
- Slutsats, handlingsplan och uppföljning
När någon i en arbetsgrupp upplevt någon form av kränkande behandling är det viktigt att vara uppmärksam på det fortsatta arbetsklimatet i gruppen. Både den anklagade och den utsatte kan behöva stöd, enskilt eller tillsammans.

Sektorns ansvar

Respektive sektor ansvarar för att det finns rutiner för hantering av anmälan och utredning gällande kränkande särbehandling anpassat till verksamhet.

För personalärenden finns det en kommunövergripande rutin för förebyggande insatser samt för att tidigt uppmärksamma och åtgärda missförhållanden.

Relaterade lagar och föreskrifter

Diskrimineringslagen 2008:567

Arbetsmiljölagen

AFS 2001:1

AFS 2015:4

¹ I denna riktlinje används begreppet kränkande särbehandling som inkluderar trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier