

Riktlinjer mot diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier

Dokumentets namn	Riktlinjer mot diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier	Diariernr	KS 2019/1069
Dokumenttyp	Riktlinje		
Fastställd av	Kommunstyrelsen	Datum och paragraf	2019-11-13 § 323
Dokumentansvarig/processägare	HR-chef	Giltighetstid	2019-11-20 tillsvidare
Reviderat datum (beslut)			
Övrig info			

Inledning riktlinjer

Härjedalens kommun tar avstånd från alla former av kränkande särbehandling. Vi vill skapa en god arbetsmiljö för samtliga medarbetare, helt fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Alla ska känna sig välkomna på lika villkor oavsett kön, etnicitet, ålder, religion, sexuell tillhörighet eller någon annan form av åsikt, tillhörighet eller läggning. Härjedalens kommun har som arbetsgivare ansvaret för arbetsmiljön och att den upprätthålls på det sätt som arbetsmiljölagen kräver, exempelvis genom att chefer och arbetsledare har rätt kunskaper för att kunna ta sitt ansvar och jobbar förebyggande mot kränkande särbehandling. Med arbetsgivare avses både förtroendevalda och chefer i kommunen.

Mål

Härjedalen kommuns mål är att våra arbetsplatser är helt fria från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier

Syfte

Syftet med riktlinjerna är att:

- Skapa ett arbetsklimat som formas av respekt för varandras olikheter.
- Förebygga diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.
- Tydliggöra ansvarsfördelningen och rutiner för hanterandet av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

Förebyggande arbete på arbetsplatsen

Det är både viktigt och ett lagkrav att arbetsgivaren bedriver ett förebyggande arbete för att minska risken för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Ingen individ ska behöva bli utsatt för detta. Olösta och långvariga problem riskerar dessutom påverka stresstoleransen i gruppen på ett negativt sätt, och det kan även orsaka ”syndabockstänkande” – att gruppen försöker hitta någon att lägga ”skulden” på. Ett målinriktat förebyggande arbete bidrar till en god arbetsmiljö, vilket i sin tur leder till en hälsofrämjande arbetsplats med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Härjedalens kommun arbetar därför systematiskt med det förebyggande arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet.

----- Riktlinjer -----

Ansvar

Alla medarbetare har en skyldighet att värna om den gemensamma arbetsmiljön. Men det är arbetsgivaren som har det formella ansvaret att förebygga diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier oavsett om det förekommer på arbetsplatsen eller inte.

Utifrån de gemensamma riktlinjerna, ska **alla** förvaltningar:

- Skapa rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och åtgärda förhållanden som kan ge upphov till någon form av diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier.
- Göra riktlinjerna och handlingsplanen kända för samtliga medarbetare, exempelvis vid arbetsplatsträff.

Resurser

Att vända sig till för stöd:

- Närmaste chef.
- Chefens chef.
- Skyddsombud och fackliga företrädare har kompetens att agera vid anmälan om diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier.
- HR chefen.
- HR avdelningen.
- Företagshälsovården - kan endast chefen vända sig till.

Arbetsgivarens utredningsskyldighet

Arbetsgivaren är skyldig att utreda all form av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

Förebygga Arbetsgivare är skyldiga att planera och organisera arbetet så att diskriminering, kränkningar och trakasserier förebyggs så långt det är möjligt, samt ha rutiner för att fånga upp tidiga signaler på problem i arbetet.

Utreda Om en medarbetare anser sig kränkt eller trakasserad på jobbet är arbetsgivaren skyldig att utreda detta. Utredningsskyldigheten inträder i och med att arbetsgivaren *på något vis* får kännedom om eventuell diskriminering, kränkningar eller trakasserier. Detta gäller även om informationen inte kommit till chefens kännedom från den utsatta medarbetaren i fråga.

Åtgärda Om arbetsgivarens utredning visar att diskriminering, kränkning eller trakasserier förekommer ska berättigade åtgärder vidtas för att förhindra att detta fortsätter

Följa upp Genomförda åtgärder ska alltid följas upp för att säkerställa att de gett avsedd effekt. *Utredningsskyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.*

Definitioner

Nedan redovisas definitioner av de centrala begreppen i riktlinjerna.

Konflikter

Diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier ska inte förväxlas med tillfälliga konflikter, meningsmotsättningar och problem i samarbetsrelationer som är vanligt förekommande på de flesta arbetsplatser.

Kränkande särbehandling

Vad vi i vanligt tal brukar kalla för bland annat psykiskt våld, vuxenmobbing, social utstötning, trakasserier, sexuella trakasserier mellan anställda benämns sammanfattningsvis här som kränkande särbehandling. Att hantera dessa problem i arbetslivet är både svårt och känsligt och kan leda till allvarliga och ohälsosamma effekter hos enskilda arbetstagare såväl som hos hela arbetsgrupper om det hanteras oförsiktigt.

”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap” (AFS 1993:17).

Kränkande särbehandling kan vara att:

- Förtala en medarbetare eller dennes familj.
- Medvetet undanhålla information eller lämna felaktig sådan.
- Medvetet sabotera eller försvåra arbetet för någon.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren.
- Förfölja någon i olika form, hota, skapa rädsla, förnedra.
- Medvetet förolämpa någon, överkritisera eller ha ett medvetet negativt bemötande eller förhållningssätt.
- Kontrollera medarbetaren utan dennes vetskap och med skadande syfte.

Även förtroendevalda omfattas av reglerna om kränkande särbehandling av anställda. Respektive politiskt parti och KS har att hantera detta och i förekommande fall vidta lämpliga åtgärder.

Det är alltid den individuella upplevelsen av beteendet som avgör om det är en kränkande handling eller inte.

Mobbning

Mobbning är en form av kränkande särbehandling. Den som blir mobbad utsätts för grov respektlöshet och påfrestning, får försämrade självkänsla, upplever otrygghet, fysisk och psykisk ohälsa och kan påbörja en desperat kamp för upprättelse

Diskriminering

Med diskriminering menas att en eller flera individer särbehandlas utifrån någon av nedan skrivna punkter. 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. Diskriminering är ett brott mot arbetsmiljölagen och principen om likabehandling som innebär att ingen skall diskrimineras utifrån:

De sju diskrimineringsgrunderna som definieras på följande sätt:

- kön: att någon är kvinna eller man; omfattar också personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet (t ex transsexuella)
- könsidentitet eller könsuttryck: en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön (t ex transvestiter eller personer som definierar sig som ett annat kön än kvinna eller man)
- etnisk tillhörighet: en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- religion eller annan trosuppfattning: religiösa övertygelser eller övertygelser som har grunder som är jämförbara med religion, exempelvis judendom, islam, kristendom, buddism och ateism. Notera att etiska, filosofiska eller politiska åsikter skyddas inte av lagen.
- funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en
- sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå (t ex syn- eller hörselskador, autism, allergier, epilepsi, förlamning eller MS)
- sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- ålder: uppnådd levnadslängd.

Förbudet för arbetsgivare att diskriminera medarbetare inkluderar även praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft. Diskriminering 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. Diskrimineringslagen innefattar även förbud mot repressalier till exempel på grund av att en medarbetare har anmält eller påtalat ett missförhållande.

Trakasserier

Begreppet trakasserier används i diskrimineringslagen för 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
- ålder

Skillnaden mellan trakasserier enligt diskrimineringsgrunden och trakasserier/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.

Exempel på trakasserier är:

- Nedlåtande och förlöjligande kommentarer som till exempel syftar till personens kön, ursprung, sexuella läggning eller funktionshinder
- Förolämpande generaliseringar som har samband med ålder.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier i arbetslivet innebär ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller i handling, som leder till att någon känner sig förnedrad, stressad eller illa till mods. Detta berör såväl i en arbetsituation som i samband med ansökan om arbete. Exempel på sexuella trakasserier/ovälkommet sexuellt uppträdande är:

- Sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord
- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster.
- Tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag.
- Ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel, privatliv.
- ”Runda ord”, pornografiska bilder.
- Nedsättande skämt om det kön du tillhör.
- Porrsurfning på arbetet.

Det är alltid den individuella upplevelsen av ord eller handling som avgör om det är en ovälkommen och oönskad handling eller inte.

Repressalier

En arbetsgivare får inte utsätta arbetssökande, arbetstagare, praktikanter eller inhyrd personal för negativa följder eller konsekvenser, så kallade repressalier, på grund av att denna

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte uppfyllt sin skyldighet gentemot diskrimineringslagen
- medverkar eller medverkat i en utredning utifrån diskrimineringslagen,
- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Lagregler

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

- EG-rätt (EU:s likabehandlingsdirektiv)
- Diskrimineringslagen
- Arbetsmiljölagen (3kap 2§) och föreskrifter om kränkande särbehandling (AFS 1993:17)
- Brottsbalken (ofredande, våldtäkt, sexuellt tvång, sexuellt utnyttjande och sexuellt ofredande, kap 4 och 6)
- Lagen om anställningsskydd
- Lagen om offentlig anställning

Följande lagar och föreskrifter **reglerar arbetsgivarens ansvar** för att motverka diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. I diskrimineringslagen regleras att arbetsgivaren har skyldighet att utreda och vidta åtgärder för att förhindra trakasserier. Detta gäller om arbetsgivaren får kännedom om att en arbetstagare, praktikant eller någon som är inhyrd/inlånad anser sig i ha blivit utsatt för trakasserier av någon som utfört arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren. En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare (arbetssökande, praktikant, inhyrd/inlånad arbetskraft) för repressalier på grund av att arbetstagaren anmält, medverkat i utredning eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med Diskrimineringslagen eller avvisat trakasserier.

Arbetsmiljölagen

Denna lag omfattar de grundläggande kraven i arbetsmiljöarbetet medan Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) mer i detalj anger krav och skyldigheter i fråga om arbetsmiljön.

AFS 2001:1 – Systematiskt arbetsmiljöarbete

Enligt föreskriften ansvarar arbetsgivaren för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som omfattar alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden på arbetsplatsen.

AFS 1993:17 – Kränkande särbehandling i arbetslivet

Enligt föreskriften avses med kränkande särbehandling ”återkommande klandervärda eller negativa präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att

dessas ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationer bör i allmänhet ses som normala företeelser under förutsättning att

de ömsesidiga förhållningssätten och handlingarna inte syftar till att skada eller medvetet kränka någon annan person.”

Lagen om anställningsskydd

Den som utsätter andra för diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier riskerar att arbetsgivaren vidtar arbetsrättsliga åtgärder såsom uppsägning av personliga skäl eller avsked.