



# Riktlinjer och rutiner gällande trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier

## Innehåll

1. Vår ståndpunkt .....	3
2. Trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier .....	3
2.1 Trakasserier .....	3
2.2 Sexuella trakasserier .....	4
2.3 Kränkande särbehandling .....	4
2.4 Repressalier .....	5
3. Vad leder trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier till? .....	5
4. Arbetsgivarens åtagande .....	5
4.1 Förebyggande och främjande arbete .....	6
5. Vad ska den drabbade göra vid trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier? .....	6
5.1 Kontaktpersoner .....	7
6. Vad ska arbetsgivaren göra vid trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier? .....	7
6.1 Sanktioner .....	9

## 1. Vår ståndpunkt

Grums kommun fördömer alla former av trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling samt repressalier och tolererar inte att detta förekommer på någon arbetsplats. Det är en självklarhet att arbetsmiljön i Grums kommun ska kännetecknas av respekt för individen, uppdraget och verksamheten.

Alla former av trakasserier och kränkningar är allvarliga hot mot individen, arbetsglädjen, hälsan och möjligheterna till utveckling i arbetet. De leder också till sämre arbetsresultat och påverkar kommunens verksamheter på ett negativt sätt.

Arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar. Det är viktigt att framhålla att trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier är en personalpolitisk fråga för Grums kommun och inte en privat fråga. Det är därför viktigt att arbetsgivaren arbetar förebyggande och har beredskap att ta hand om problem som eventuellt uppstår. För att förebygga olika typer av trakasserier och kränkningar ska Grums kommuns ledning, chefer, medarbetare<sup>1</sup> och förtroendevalda respektera mångfalden, öka kompetensen och följa de policys och riktlinjer som kommunen antagit. Grums kommun har utarbetat dessa riktlinjer och rutiner för att motverka, förebygga samt tydliggöra hanteringen av alla slags trakasserier och kränkningar. Såväl arbetsgivare som medarbetare ska samverka för att uppnå arbetsplatser fria från trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier.

## 2. Trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier

### 2.1 Trakasserier

Trakasserier är enligt diskrimineringslagen ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- kön (kvinna eller man samt ändrad könstillhörighet);
- könsöverskridande identitet eller uttryck (att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön);
- etnisk tillhörighet (nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande);
- religion eller annan trosuppfattning (religiösa åskådningar eller annan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning);
- funktionsnedsättning (varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga);
- sexuell läggning (lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning);
- ålder (uppnådd levnadslängd).

---

<sup>1</sup> I dokumentet används begreppet medarbetare som i denna riktlinje motsvarar lagstiftningens begrepp arbetstagare. I begreppet inkluderas här även den som hos Grums kommun gör en förfrågan om eller söker arbete; söker eller gör praktik; eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlänad arbetskraft.

Trakasserier kan vara beteenden som svärtar ner, förlöjliga och är skrämmande eller fysiskt skymfande för en medarbetare. Det kan handla om nedsättande tillmälen eller mobbning i form av skämt, hån, förlöjligande och utfrysning som anspelar på någon av diskriminerings-grunderna. Det kan också handla om att någon osynliggörs och inte kommer till tals på möten eller att någon inte blir tagen på allvar eller lyssnas på. Det är den som utsätts som avgör om uppträdandet accepteras och är välkommet eller om det är kränkande och ovälkommet.

## 2.2 Sexuella trakasserier

Enligt diskrimineringslagen innebär sexuella trakasserier ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar blickar. Det kan också handla om krav på sexuella tjänster eller att ett sexuellt förhållande uppenbart eller underförstått ställs som villkor för anställning. Det kan handla om att den som säger nej till sexuella inviter straffas eller hotas med bestraffning (till exempel utebliven löneförhöjning, orimliga krav på arbetsprestationer, obefogad kritik, dåliga betyg eller referenser, isolering eller ryktesspridning) och att den som går med på sexuella inviter får löfte om belöning.

Det är också fråga om sexuella trakasserier när ord eller handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar och stör någon i arbetet. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade.

Sexuella trakasserier skiljer sig från vanlig flirt genom att det är ett ovälkommet beteende. Det är den som är utsatt som avgör om beteendet accepteras och är välkommet eller om det är kränkande och ovälkommet.

I det här dokumentet omfattar begreppet "trakasserier" hädanefter både sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med en eller flera diskrimineringsgrunder.

## 2.3 Kränkande särbehandling

Missgynnande och kränkande särbehandling som inte har samband med någon av diskrimineringsgrunderna omfattas inte av diskrimineringslagen. Bestämmelser om kränkande särbehandling finns istället i Arbetsmiljö-verkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Enligt föreskriften är kränkande särbehandling handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att medarbetaren ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Dessa företeelser kan även kallas för till exempel vuxenmobbning, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier.

*Exempel på kränkande särbehandling:*

- förtal eller nedsvärtningar av en medarbetare eller dennes familj
- medvetet undanhållande av information av betydelse för arbetet
- medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande
- utfrysning, hot och förnedring
- förolämpningar, hån och ovänligt bemötande.

Som med alla former av trakasserier är det den som är utsatt som avgör om beteendet är kränkande eller inte.

## 2.4 Repressalier

Den som har anmält diskriminering eller har påtalat att en arbetsgivare bryter mot lagen (till exempel genom att inte arbeta förebyggande mot trakasserier) är skyddad mot att bli bestraffad av arbetsgivaren, det vill säga utsatt för repressalier. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat alternativt fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier. Skyddet mot repressalier gäller samtliga medarbetare.

Repressalier kan ta sig många skilda uttryck. Det kan röra sig om handlingar eller uttalanden som medför skada eller obehag för medarbetaren eller som är till nackdel för medarbetaren på så sätt att medarbetarens villkor eller förhållanden försämras på arbetsplatsen. Det kan till exempel handla om att en tidsbegränsad anställning inte förlängs, att någon får ett lågt lönepåslag, eller att arbetsuppgifterna förändras på ett negativt sätt. Repressalier kan också innebära att medarbetaren behandlas hotfullt eller på ett allmänt kränkande sätt av arbetsgivaren.

## 3. Vad leder trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier till?

Får trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier pågå under en längre tid ger det negativa konsekvenser både för den enskilde medarbetaren och för arbetsgruppen samt verksamheten.

*Konsekvenser för den enskilde medarbetaren kan bland annat vara:*

- Fysisk och/eller psykisk ohälsa
- Minskad självkänsla
- Social isolering
- Lägre prestation
- Depression och självmordstankar

*Konsekvenser för arbetsgruppen kan bland annat vara:*

- Minskad effektivitet och låg tolerans mot påfrestningar
- Samarbetssvårigheter
- Personalomsättning
- Sjukfrånvaro

## 4. Arbetsgivarens åtagande

Samtliga medarbetare i Grums kommun har rätt att inte bli trakasserade, utsatta för kränkande särbehandling eller för repressalier. Det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att ingen blir utsatt på arbetsplatsen. Arbetsgivarens riktlinje är odiskutabelt samt ett redskap för hantering av en eventuell anmälan.

De personer på arbetsplatsen som har en arbetsledande ställning och därmed rätt att besluta i frågor som rör medarbetarna, så som arbetsledare och chefer på olika

nivåer, likställs med arbetsgivaren. Samtliga chefer och arbetsledare ska därför informeras om samt utbildas i dessa ofta känsliga och svåra frågor.

Det är kommunledning, chefer och arbetsledare som ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar alla former av trakasserier, kränkningar och repressalier. Det innebär att chefer och arbetsledare ansvarar för att exempelvis kränkande språkbruk, ovälkomna beteenden, attityder samt bilder och annat material som kan uppfattas som kränkande inte förekommer på arbetsplatsen.

Dessa riktlinjer och rutiner ska göras kända och finnas tillgängliga på kommunens intranät. Vid arbetsplatsträffar ska chef eller arbetsledare gå igenom riktlinjen och rutinerna samt de åtgärder som ska vidtas för att motverka uppkomsten av trakasserier, kränkningar och repressalier. Genomgång ska även göras av hur man går tillväga om man misstänker förekomst av eller om man är utsatt för trakasserier, kränkningar eller repressalier. Nyanställda medarbetare ska i sin introduktion informeras om innehållet i detta dokument.

#### **4.1 Förebyggande och främjande arbete**

Arbetsgivaren ansvarar för att det bedrivs ett förebyggande och främjande arbete i verksamheten. Det förebyggande och främjande arbetet sker genom att fortlöpande undersöka om det förekommer eller finns risker för trakasserier, kränkningar och repressalier på arbetsplatsen samt att analysera orsaken till riskerna. Det görs huvudsakligen genom att undersöka och analysera de psykosociala arbetsförhållandena. Exempel på frågeställningar kan vara: Hur öppet är klimatet på arbetsplatsen, hur är jargongen och vilka är de rådande attityderna? Det är också viktigt att undersöka och analysera andra förhållanden i verksamheten som kan innebära en ökad risk för trakasserier och kränkningar så som arbetsbelastning, arbetsfördelning, organiseringen av arbetet, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar.

Därefter ska en riskbedömning göras innan arbetsgivaren utför de förebyggande och främjande åtgärder som rimligen kan krävas. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Arbetet ska följas upp, utvärderas och dokumenteras.

Det förebyggande och främjande arbetet ska genomföras i samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare (vanligtvis representerade av skyddsombud) fortlöpande som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **5. Vad ska den drabbade göra vid trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier?**

1. **Säg ifrån.** Trakasserier och kränkningar är aldrig okej, men om det inte kan anses uppenbart för personen som utsätter dig att handlingen är trakasserande behöver du markera att hen går över gränsen. Tala om att beteendet upplevs som trakasserande och kräv ett slut på det. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen som du litar på att hjälpa dig. Du kan också göra det skriftligt. Resultatet blir ofta att den som trakasserar slutar.

2. **Berätta** för din chef eller kontakta din chefs överordnade alternativt HR-chef om du inte kan tala med din närmsta chef. Du kan därutöver också tala med ditt skyddsombud. Om du har en facklig företrädare på arbetsplatsen kan det vara bra att tala med och ta stöd av denne. Du kan också ta stöd av någon annan på arbetsplatsen som du litar på.
3. **Anteckna**. Skriv ned vad som hänt och när. Notera datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad personen som trakasserade gjorde, dina reaktioner och känslor samt andra saker som kan styrka din upplevelse. Anteckningarna är ett bra stöd om händelserna behöver anmälas till arbetsgivaren och en mer formell utredning startar.
4. **Dröj inte**. Försök att inte vänta för länge med en eventuell anmälan till arbetsgivaren. Det är viktigt att arbetsgivaren får reda på vad som händer, helst så snart som möjligt, för att kunna göra något åt problemet. Det blir också svårare att åtgärda en situation ju längre tid som går.

När arbetsgivaren får kännedom om att en medarbetare i samband med arbetet har blivit utsatt för trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier av en annan medarbetare, är arbetsgivaren skyldig att omgående utreda vad som har hänt, göra en bedömning av situationen och vidta åtgärder för att lösa situationen men också för att förhindra fortsatta trakasserier (läs mer om arbetsgivarens ansvar på sida 7).

Kommunen är ansvarig för att handläggning av ärendet sker med största respekt för den utsatta. Den utsatta ska också ges möjlighet att tala med någon utomstående, till exempel företagshälsovården.

En arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserier kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade (5 kap. 1 § Diskrimineringslag 2008:567).

### 5.1 Kontaktpersoner

- Arbetsgivaren har alltid ett ansvar för dina arbetsförhållanden. I första hand vänder du dig därför till din närmsta chef. Du kan också vända dig till sektorchef eller motsvarande samt till HR-funktionen.
- Företagshälsovården är oberoende och arbetar under tystnadsplikt.
- Skyddsombud ska påtala missförhållanden i arbetsmiljön.
- Ditt fackliga ombud ska företräda dina intressen.
- Diskrimineringsombudsmannen kan ge information och här kan du även göra en anmälan om du har missgynnats, trakasserats eller kränkts utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

## 6. Vad ska arbetsgivaren göra vid trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier?

Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet gäller trakasserier, kränkande särbehandlingar och repressalier som har samband med arbetet. Den gäller händelser på arbetsplatsen men också sådant som händer utanför och på andra tider än ordinarie arbetstid om det finns ett samband med arbetet. Det kan till

exempel handla om händelser som inträffar under en tjänsteresa, på en fest som arbetsgivaren ordnar eller en utflykt som kollegor gör tillsammans.

1. **Ta situationen** på allvar och visa respekt för samtliga inblandade. Ha ett lösningsfokuserat förhållningssätt. Var saklig och objektiv, undvik egna värderingar. **Dokumentera** alla samtal, åtgärder och steg i processen.
2. **Utred** så snabbt som möjligt. Ta reda på vad som hänt så fort du som chef får veta att någon känner sig trakasserad, kränkt eller utsatt för repressalier. Som arbetsgivare kan du bli uppmärksammad på problemen på olika sätt och av andra personer än den utsatta. Medarbetaren behöver inte göra en formell anmälan om vad som har hänt. Skyldigheten att utreda och vidta åtgärder inträder också när en chef sett eller blir uppmärksammad på problemen av andra medarbetare.

För att ta reda på de närmare omständigheterna bör du som chef i första hand prata med den som anser sig trakasserad eller kränkt och den eller de som pekats ut som trakasserande. Ibland kan det vara nödvändigt att prata med eventuella vittnen. Utredningens omfattning beror på situationen i det enskilda fallet. Det är viktigt att utredningen görs diskret samt med hänsyn och respekt för de inblandade. I vissa fall kan det finnas behov av att ta stöd av företagshälsovården för att genomföra utredningen. Kontakta HR-funktionen för stöd och rådgivning.

3. **Utred behov av stöd** och hjälpinsatser för den utsatta. Det kan handla om att erbjuda stödsamtal eller annan hjälp hos företagshälsovården.
4. **Stoppa** fortsatta trakasserier, kränkningar eller repressalier. Om utredningen visar att det har inträffat ska arbetsgivaren vidta åtgärder snarast. Kontakta HR-funktionen.

Skyldigheten att agera gäller vid trakasserier och kränkningar från såväl chefer som från medarbetare. Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserier, kränkningar eller repressalier upphör.

Det finns olika vägar att gå:

- **Enskilt samtal.** Arbetsgivaren talar med den person som är anklagad för att utöva trakasserier enskilt och gör klart att trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier inte bara är oacceptabla utan också förbjudna.
- **Medling.** En tredje person som båda parter accepterar hjälper till att finna en lösning för framtiden. Den tredje personen kan vara arbetsgivaren eller till exempel företagshälsovården.
- **Arbetsrättsliga åtgärder.** Se rubriken *Sanktioner* på sida 9.

Om detta inte är tillräckligt för att sätta stopp för trakasserier eller kränkningar vidtas ytterligare åtgärder. Alla inblandade parter har rätt att ha någon person med som stöder dem under processen. De närmast inblandade ska få information om utredningens gång och om vilka åtgärder som kommer att genomföras.



5. **Följ upp** situationen på arbetsplatsen för att försäkra dig om att trakasserierna upphört. Om trakasserierna fortsätter har åtgärderna inte varit tillräckliga. Då måste du överväga ytterligare åtgärder som kan sättas in. Kontakta HR-funktionen.

Om någon påtalat trakasserier, kränkningar eller repressalier finns en risk för att den medarbetaren blir ifrågasatt och utfrysad på arbetsplatsen. Det är inte acceptabelt och därmed arbetsgivarens ansvar att uppmärksamma och ingripa om så sker.

### **6.1 Sanktioner**

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den person som utfört trakasserier, kränkande särbehandling och/eller repressalier och inte mot den som utsatts.

Att utsätta någon för trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier är ett brott mot det enskilda anställningsavtalet vilket kan innebära arbetsrättsliga åtgärder. Vid handlingar som ligger inom det straffrättsliga området, så ska arbetsgivaren göra en polisanmälan.