



## Lika rättigheter och möjligheter

*-Handlingsplan vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.*

Denna handlingsplan beskriver hur Ale kommun aktivt arbetar för att motverka kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Den bygger på Ale kommuns värdegrund ”Allas lika värde, berikande mångfald och jämställdhet” och förhållningssätt ”Stolthet, omtanke och lust”. Handlingsplanen är integrerad i kommunens Plan för lika rättigheter och möjligheter som fokuserar på mål, ansvarsfördelning och aktiviteter kring jämställdhet, möjligheter och rättigheter i Ale kommun. Ale kommun tar som arbetsgivare avstånd från all form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. I Ale kommun ska vi respektera alla människor för deras unika och lika värde. Vi ska verka för en ömsesidig, öppen och rak kommunikation. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på sitt arbete. Denna handlingsplan skall göras känd för alla medarbetare.

Ale kommun arbetar målinriktat och verkar för att aktiva åtgärder vidtas för att undgå att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier sker. Förutsättningar för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är en arbetsmiljöfråga och har därmed en tydlig ansvarsordning. Arbetet ska därmed planeras och organiseras så att det så långt som möjligt förebyggs och följs upp, revideras och utvecklas.

**Kränkande särbehandling:** ”Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. Tydliga exempel på kränkande särbehandling är att inte bli hälsad på, bli kallad öknamn, att bli utfryst, att exkluderas från möten som man borde få vara med på, bli orättvist anklagad eller personligt uthängd eller att bli kallad elaka saker inför andra.” (vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4)

**Trakasserier:** ”är ett agerande som kränker någons värdighet. Tydliga exempel på trakasserier kan vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för **sexuella trakasserier**. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.” ([www.do.se](http://www.do.se))

**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, det vill säga utsatt för repressalier. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.” ([www.do.se](http://www.do.se))

**Det är den personen som utsatts för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier som avgör vad som kan accepteras och vad som upplevs som kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.**



Arbetsgivaren har ett särskilt ansvar för att säkerställa och utveckla arbetsmiljön, samt att i ett tidigt skede agera, så att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inte sker.

I verksamheterna ska det finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler. Om tecken på kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier visar sig ska åtgärder snarast vidtas och följas upp. Förutsättningar för en god arbetsmiljö, medarbetarutveckling och förändringskultur skapas genom ett tydligt, tryggt och modigt ledarskap och engagerade medarbetare. Både chefer och medarbetare skall genom utbildning också ges möjlighet till kunskaper inom såväl regelverket och dess verkan och utveckling i den nära verksamheten.

Alla medarbetare har till uppgift att medverka till en trivsamt arbetsplats och agera för att motverka kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Chefen har ett ansvar att förebygga och motverka hälsorisker av alla de slag på arbetsplatsen, inbegripet kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Chefen ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Chefen är skyldig att agera skyndsamt om denne får reda på att någon blivit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. En anmälan skall tas på största allvar. Chefen ansvarar också för att handläggningen sker med största respekt för den utsatte. Frågan skall hållas inom en liten krets.

**I Ale kommun betonas vikten av att chefen säkerställer att den som utsatts för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier inte till följd av detta också utsätts för repressalier.**

**Dessutom skall medarbetare som har vetskap eller påtalat att kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier förekommer, ej heller utsättas för repressalier.**

### **Förebyggande åtgärder & ansvar**

Alla som är verksamma inom Ale kommun har ett ansvar att informera sig om plan för lika rättigheter och möjligheter, samt riktlinjer och rutiner kring kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Chefer ska särskilt utbildas i samband med den obligatoriska introduktionsutbildningen för nya chefer inom Ale kommun.

Alla har ett ansvar för att skapa en god arbetsmiljö som präglas av öppenhet, värdighet och ömsesidighet. Ett aktivt ställningstagande mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är därför allas ansvar. Såväl chef som medarbetare bidrar till att skapa en grund för ömsesidig dialog, kommunikation och ärlig vilja till problemlösning. Detta medför i allmänhet att förutsättningarna för att kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska uppstå minskar eller försvinner.

Chefen har det formella ansvaret och ska påtala att kränkande särbehandling inte kan tolereras. Misstanke om kränkande särbehandling som kommer till ansvarig chefs kännedom ska alltid utredas.

Enskild anställd ska delta i det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet och har ett ansvar för att rapportera och påtala risker om otillfredsställande arbetsmiljö, såsom kränkande särbehandling. Att inte agera och vara tyst kan ses som samtycke till det som pågår.



En heltäckande medarbetarenkät utförs i Ale kommun vartannat år. Medarbetarenkätens avsnitt om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är ett viktigt kunskapsverktyg för hela organisationen. Resultatet från medarbetarenkäten ska analyseras, i syfte att följa upp och utveckla arbetsplatsens organisatoriska och sociala arbetsmiljö, för att motverka bland annat kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

### **Att vara uppmärksam på**

Brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan öka risken för att kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska uppkomma. Det kan exempelvis handla om otydlighet vad gäller arbetsfördelning, hög arbetsbelastning, konflikter och omorganiseringar eller omstruktureringar som kan leda till otrygghet och konkurrensförhållanden mellan de anställda. Systematisk uppföljning, analys och revision av arbetsmiljön är därför en avgörande faktor för att förhindra, upptäcka och avhjälpa förekomsten av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Signaler och tecken på kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier kan exempelvis vara samarbetsvårigheter, personalkonflikter, sökande efter syndabockar, arbetsklimat som präglas av tryckt stämning, en jargong eller skämt som alla inte är bekväma med, hög sjukfrånvaro, hög personalomsättning eller minskande effektivitet och produktivitet.

Kränkande handlingar utmärks av grov respektlöshet och bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor bör bemötas. I ett arbetsklimat som präglas av respekt för andra, tolerans för olika personligheter och olika synsätt har sådana handlingar svårt att få fäste.

Den som utsätts för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är utsatt för mycket stor risk att drabbas av många former av ohälsa. Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är i sig en risk för fler arbetstagare än de direkt inblandade och medför ofta stor psykisk belastning även för omgivningen medan den pågår. Vid svårare fall av kränkande särbehandling kan det bli aktuellt att koppla in expertis. För mer information se rutiner för hantering av kränkande särbehandling nedan.

### **Förebyggande rutiner**

- Informationen till och på arbetsplatsen ska vara tydlig och saklig för att förebygga ryktesspridning, missförstånd och spekulationer.
- Arbetsplatsträffarna ska ta upp frågor kring den sociala och organisatoriska arbetsmiljön och följa upp hur klimatet utvecklas på arbetsplatsen. Alla närvarandes engagemang är viktigt.
- Arbetsplatserna ska skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat för att därigenom motverka att människor blir negativt bemötta. Chefens roll som förebild är viktig.
- Medarbetarsamtal ska behandla arbetsklimat, trivsel, relationer och utvecklingsmöjligheter.
- Rutiner ska finnas för en god introduktion av nya medarbetare på arbetsplatsen.
- Återkommande utbildning och handledning ska ges till chefer i frågor som rör arbetsrätt och arbetsmiljö.



## **Anvisning vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier**

### **Utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier**

Om du som medarbetare upplever kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier ska du:

- Fundera igenom situationen.
- Dokumentera vad som har hänt. Anteckna datum, tid, eventuella vittnen, vad personen som du upplevt trakasserat eller kränkt dig sa eller gjorde, hur du kände dig och hur du reagerade.
- Det bästa är att du talar om för den som du upplever trakasserar eller kränker dig att beteendet är oönskat och att du vill att det ska upphöra. Var konkret och prata om de handlingar du anser vara kränkande.
- Om du som medarbetare upplever att du inte kan reda upp situationen på egen hand med den som du upplevt trakasserat eller kränkt dig kan du ta stöd av din närmaste chef. I vissa fall kan det vara känsligt att vända sig till sin närmaste chef. Då kan du vända dig till överordnad chef eller HR-specialist.

I många fall kan det räcka med ett samtal om att beteendet inte kan tolereras och det måste upphöra omedelbart. Om det inte räcker med ett samtal med personen som du upplevt trakasserat eller kränkt dig för att få stopp på beteendet eller om beteendet är för allvarligt för att handläggas informellt ska en utredning göras.

### **Anmäla kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier**

Om du som medarbetare upplever att du inte kan reda upp situationen på egen hand med den som du upplevt trakasserat eller kränkt dig, ska du informera och anmäla i första hand till:

- Din närmaste chef eller
- Överordnad chef

I andra hand till:

- HR-specialist.

Dessutom kan en medarbetare alltid vända sig direkt till Diskrimineringsombudsmannen, [www.do.se](http://www.do.se).

Skyddsombud och fackliga företrädare kan vara behjälpliga i formuleringen av anmälan. Vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier kan det också vara aktuellt med att anmäla tillbud eller arbetsskada.

De som kan komma att bli involverade i utredningen av anmälan är chef, överordnad chef, oberoende chef, HR-specialist, HR-chef, företagshälsovård, berörda fackliga organisationer och berörda parter. Oberoende chef är i första hand en verksamhetschef/sektorchef inom annan verksamhet i Ale kommun.

**Bilaga 1**, Anmälan kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier och repressalier, inklusive rutiner.



## **Diskriminering**

Om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier riktats till dig som medarbetare på grund av kön, könsidentitet, eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, kan du anmäla det till diskrimineringsombudsmannen, DO ([www.do.se](http://www.do.se)). Önskar du stöd när du anmäler till DO kan du vända dig till facklig representant.

## **Hantering av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier** – steg för steg

### *Inkommen anmälan, muntlig/skriftlig*

- Om du som ansvarig chef/utredare får kännedom om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier ska du ingripa snabbt och ta situationen på allvar. Gör en bedömning av situationen för att förhindra att den förvärras och identifiera de inblandade.
- Kontakta HR-specialist för stöd och hjälp.
- Håll så snart som möjligt ett samtal med den medarbetare som upplever sig kränkt eller trakasserad för att kartlägga situationen. Informera om möjligheten till fackligt stöd om medarbetaren är fackligt ansluten.
- Dokumentera löpande.

### *Stöd och hjälp*

- Se till att medarbetaren som är utsatt för kränkande särbehandling snabbt får stöd och hjälp och behandlas med respekt och diskretion. Agera efter överenskommelse med den utsatta.
- Stödet ska utformas efter det individuella behovet, t ex personalvårdsprogram och företagshälsovård.
- Dokumentera löpande.

### *Utreda*

- Som utredare kan man behöva stöd i utredningen. Kontakta därför HR-specialist för att ta ställning till vem som ska utreda situationen om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Den som utreder situationen ska ha tillräcklig kompetens, agera opartiskt och sakligt. Utredaren ska vara objektiv och ska göra en noggrann utredning av fakta.
- Vid behov kan företagshälsovården kopplas in och konsulteras.
- Den som utreder behöver ha samtal med inblandade parter för att klarlägga situationen, mötena skall hållas i nära anslutning till varandra. Utredningen ska inriktas på att förstå sammanhanget och höra allas version. Informera om möjligheten till fackligt stöd.
- Dokumentera löpande, gör en samlad bedömning och sammanfatta skriftligen de uppgifter som inkommit. Använd utredningsmallen för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
- Återkoppla till berörda parter.

**Bilaga 2**, utredningsmall kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

### *Åtgärda*

- Förtydliga för inblandade parter att Ale kommun som arbetsgivare ser mycket allvarligt på situationen om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och att det inte accepteras.



- I samråd med HR-specialist ska lämpliga åtgärder vidtas. Gör en handlingsplan för det som inte genast kan genomföras.
- Dokumentera löpande.

**Bilaga 3**, mall för riskbedömning och handlingsplan

#### *Uppföljning*

- Anmälan och vidtagna åtgärder om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier ska noggrant följas upp av den som utreder situationen eller den som erhåller ansvar för åtgärden.
- Ansvarig utredare skall senast en månad efter mötet med båda parter kalla den som blivit utsatt till ett uppföljningsmöte.

**I Ale kommun betonas vikten av att chefen säkerställer att den som utsatts för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier inte till följd av detta också utsätts för repressalier.**

**Dessutom skall medarbetare som har vetskap eller påtalat att kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier förekommer, ej heller utsättas för repressalier.**