



*Götene kommun*

# Riktlinje och rutin kränkande särbehandling och diskriminering

i syfte att förhindra kränkande särbehandling, trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och repressalier i Götene kommun

Personalenheten

Antagen av Kommunstyrelsen, KS  
2018-11-07, § 210

# Innehållsförteckning

1 Inledning och Mål .....	3
1.1 Mål .....	3
2 Kränkande särbehandling, trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och repressalier .....	4
2.1 Vad är kränkande särbehandling utifrån föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö? .....	4
2.2 Vad är trakasserier och sexuella trakasserier utifrån Diskrimineringslagen? .....	5
2.3 Vad är repressalier utifrån Diskrimineringslagen? .....	6
3 Förebyggande åtgärder mot kränkande särbehandling, trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och repressalier .....	7
3.1 Vad ska du som arbetskamrat göra? .....	7
3.2 Vad ska du som chef göra? .....	7
4 Åtgärder vid misstanke eller konstaterad kränkande särbehandling, trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och repressalier .....	9
4.1 Vad ska du som arbetskamrat göra om du misstänker att någon är utsatt? .....	9
4.2 Vad bör du som blir utsatt göra? .....	9
4.3 Vad ska du som chef göra? .....	9
4.4 Vad ska du som gör dig skyldig till kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier göra? .....	10
5 Sanktioner .....	11
6 Aktuella lagar och föreskrifter .....	12

# 1 Inledning och Mål

Denna riktlinje är framtagen utifrån föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och Diskrimineringslagen. Enligt föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren ha rutiner för att förebygga och åtgärda kränkande särbehandling. Rutinerna ska vara kända för alla arbetstagare.

Enligt diskrimineringslagstiftningen ska arbetsgivaren ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Av riktlinjerna bör det framgå att varken trakasserier som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier accepteras. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Arbetsgivaren ska också ha rutiner som bland annat klargör hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat.

## 1.1 Mål

Götene kommun har en gemensam värdegrund som beskriver det förhållningssätt och den utgångspunkt vi ska ha när vi utför våra arbetsuppgifter och i mötet med dem vi är till för. Vår värdegrund kallas *för-dig-perspektivet*.

Vi som arbetar i Götene kommun är till för dem som bor i, besöker och verkar i Götene kommun och all vår verksamhet syftar till att stödja deras behov. Det är detta som för-dig-perspektivet beskriver. Vi ska vara öppna och respektera dem vi är till för och vi ska vara öppna och respektera varandra som medarbetare.

I Götene kommun är vi alla varandras arbetsmiljö. Ingen medarbetare eller arbetssökande vid Götene kommun ska utsättas för kränkande särbehandling, trakasserier som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier.

## 2 Kränkande särbehandling, trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och repressalier

Götene kommun ska erbjuda en arbetsplats där medarbetarna möter varandra med respekt. Detta främjar alla medarbetares hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling i arbetet. Något som motverkar detta är bland annat all form av utfrysning, mobbing, pennialism och annan kränkande särbehandling.

All form av kränkande särbehandling, trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och repressalier är en personallfråga för Götene kommun, inte en privat angelägenhet för den som drabbas. Alla har ett ansvar att tänka på sitt ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir utsatt.

Götene kommun tar avstånd från alla former av kränkande särbehandling, trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och repressalier och accepterar inte att sådana förekommer i vår verksamhet.

Denna riktlinje omfattar händelser i följande sammanhang:

- på arbetsplatsen,
- i en arbets- eller studiesituation utanför den egentliga arbetsplatsen,
- i kontakter under fritiden som har en koppling till arbetsplatsen och arbetskamrater, till exempel via sociala medier
- i samband med ansökan om arbete/utbildning.

Ytterst ansvarig i ledningen för frågor om kränkande särbehandling, trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och repressalier är kommunledningen.

### 2.1 Vad är kränkande särbehandling utifrån föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö?

Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp för flera typer av oacceptabelt beteende. Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. I vardagligt tal pratar vi oftare om mobbning eller psykiskt våld.

Medarbetare inom Götene kommun ska uppleva arbetsmiljön som trivsamt, positiv och utvecklande. Det är allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö varför Götene kommun ser mycket allvarigt på alla former av kränkande särbehandlingar och accepterar inte att sådana förekommer bland medarbetarna. Det kan emellanåt förekomma meningsmotsättningar, smärre konflikter och lätta samarbetsproblem. Dessa är dock inte att jämföra med kränkande särbehandling.

Det är alltid den som har utsatts som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som kränkande. I vissa sammanhang kan det röra sig om gränsfall där olika

människor har olika toleransnivå. Ett beteende eller en handling övergår till kränkande om det fortsätter när personen som blir utsatt har sagt ifrån att det är ovälkommet. En händelse kan också vara kränkande direkt, utan tillsägelse från den som utsatts, om den är tillräckligt allvarlig.

Kränkande särbehandling kan exempelvis vara att:

- medvetet förolämpa en arbetskamrat
- hota någon
- frysa ut en kollega genom att till exempel inte hälsa eller på annat sätt ignorera någon
- försvåra någons arbete, till exempel genom att undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information
- kritisera eller förlöjliga någon inför andra
- kontrollera arbetskamraten utan dess vetskap och med skadande syfte
- förföljelse i olika former
- förtala eller baktala en person eller dess familj
- att helt omotiverat ta ifrån eller förändra någons arbetssituation eller arbetsmiljö

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem med samarbetet bör i allmänhet ses som normala företeelser, såvida handlingarna inte syftar till att skada eller medvetet kränka en person. Kränkande särbehandling existerar först när personkonflikter inte längre är ömsesidiga och när respekt för människors rätt till personlig integritet övergår till icke etiska handlingar, av sådant slag som nämnts här ovan, samt när detta på ett riskfyllt sätt drabbar enskilda arbetstagare.

## 2.2 Vad är trakasserier och sexuella trakasserier utifrån Diskrimineringslagen?

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet. Trakasserier är enligt Diskrimineringslagen förbjudna om de har samband med:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Trakasserier är ett beteende som är ovälkommet. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är kränkande. Samma beteende kan uppfattas som trakasserier av en person, medan en annan person inte alls behöver bli illa berörd.

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.

## 2.3 Vad är repressalier utifrån Diskrimineringslagen?

Repressalier innebär att arbetsgivaren, eller en person som hos arbetsgivaren har getts en ledande ställning över andra arbetstagare, vidtar åtgärder som har karaktär som bestraffningsåtgärder. Repressalier utgör med andra ord en bestraffning eller en hämndaktion. Förebud mot repressalier ska skydda medarbetare som exempelvis har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen eller medverkat i en utredning enligt lagen. Exempel på repressalier kan vara försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Medarbetaren kan också behandlas hotfullt eller på ett kränkande sätt.

## 3 Förebyggande åtgärder mot kränkande särbehandling, trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och repressalier

Götene kommun arbetar aktivt för att förebygga kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Ett sätt att förebygga och uppmärksamma detta i ett så tidigt skede som möjligt är att ta upp frågan regelbundet i till exempel utvecklingssamtal, APT och personalenkäter.

Medarbetare vid Götene kommun ska känna till denna riktlinje och rutin. På så sätt skapas medvetenhet och kunskap om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Alla ska medverka till att skapa en trygg arbetsmiljö där man kan tala öppet med varandra.

Nyanställda medarbetare ska få en bra introduktion och ett gott omhändertagande.

Chefer informeras särskilt om sina skyldigheter att förebygga, se tidiga signaler och ta tag i konflikter och kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på den egna arbetsplatsen. Vidare ska information ges om de sanktioner (till exempel varning) som finns mot den eller de som kränker, trakasserar eller utsätter någon för repressalier.

### 3.1 Vad ska du som arbetskamrat göra?

Orsakerna till att en person kränker eller trakasserar en annan person kan vara många. Det kan till exempel handla om faktorer i den personens privatliv, en önskan om att utöva makt, förändringar i organisationen och för hög eller för låg arbetsbelastning. Oavsett vilka orsakerna är, kan varje medarbetare medverka till att skapa ett gott arbetsklimat och förhindra att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier uppstår. Exempel på vad du som arbetskamrat ska göra är att:

- Inte acceptera kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, utan våga agera för att förhindra detta.
- Inte medverka till att dölja kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, även om det kan leda till lojalitetskonflikter inom gruppen.
- Lyssna på och bry dig om dina arbetskamrater.
- Agera efter vett och etikett. Man behöver inte tycka om en person för att bemöta hen på ett hyfsat och respektfyllt sätt.
- Meddela närmaste arbetsledare/chef.

### 3.2 Vad ska du som chef göra?

Arbetsgivaren har det formella ansvaret att förhindra kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och ska på ett så tidigt stadium som möjligt fånga upp signaler på detta och genast vidta åtgärder. Exempel på vilka främjande och aktiva åtgärder du som arbetsledare ska göra för att förhindra ovanstående:

- Delta i utbildningar som rör kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
- Informera om denna riktlinje och rutin i arbetsgruppen.
- Diskutera begreppen i arbetsgruppen och definiera vad de betyder för var och en.
- Ge såväl positiv som negativ kritik och feedback i grupp om det berör hela gruppen. Personlig negativ kritik ger du enskilt, aldrig i gruppen.
- Föregå med gott exempel. Forma normer som gynnar ett samarbete.
- Ge en ingående och välkomnande introduktion till nyanställda medarbetare.
- Ge kontinuerlig tydlig information till alla medarbetare och glöm ingen.
- Var medveten om att det inte är enkelt att säga ifrån gentemot någon som kränker, trakasserar eller utsätter någon för repressalier särskilt inte om denne befinner sig i överordnad ställning på arbetsplatsen.



## 4 Åtgärder vid misstanke eller konstaterad kränkande särbehandling, trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och repressalier

### 4.1 Vad ska du som arbetskamrat göra om du misstänker att någon är utsatt?

- Gör allt för att ingen ska hamna utanför.
- Säg ifrån och uppmärksamma om någon kränker, trakasserar eller utsätter någon för repressalier.
- Ta tag i saken – lita inte på att någon annan gör det.
- Tala med den drabbade.
- Tala med din närmaste chef om dina misstankar.
- Om inte nödvändiga åtgärder vidtas kontakta personalenheten eller facklig företrädare.

### 4.2 Vad bör du som blir utsatt göra?

- Säg ifrån! Konfrontera den som kränker, trakasserar eller utsätter dig för repressalier direkt och tala om att du inte accepterar beteendet och kräv att det upphör.
- För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats och eventuella vittnen, om vad som hänt samt dina reaktioner och känslor. Dessa anteckningar är ett bra stöd om kränkningarna fortsätter.
- Prata direkt med din chef om det inte hjälper att säga ifrån. Du kan också prata med chefens chef eller personalenheten. Det går också att vända sig till ditt skyddsombud eller din fackliga företrädare på arbetsplatsen.
- Ta emot erbjudande om hjälp och bearbetning.

### 4.3 Vad ska du som chef göra?

Chefen måste snabbt och konfidentiellt se till att det utreds om det är fråga om kränkande särbehandling, trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och repressalier. Rädsla hos den drabbade får inte hindra chefen från att ta upp ett rent kriminellt beteende. Inga åtgärder vidtas utan att den utsatte har informerats om dem.

- Ta reda på vad som har hänt så fort du får information om händelsen. Börja med att prata med de berörda så snart det är möjligt. En chef som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder kan bli skadeståndsskyldig.
- Du som chef har en skyldighet att både lyssna och samtala med de inblandade och vara helt opartisk och objektiv i frågan.
- Dokumentera händelseförloppet.

- Det kan vara svårt att agera och vara objektiv i dessa situationer. Därför kan det vara lämpligt att söka hjälp hos till exempel närmaste chef, personalenheten eller företagshälsovård.
- Om utredningen visar att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier har inträffat ska du som chef vidta åtgärder snarast för att stoppa detta.
- Följ upp situationen på arbetsplatsen för att försäkra dig om att det har upphört. Om det fortsätter har åtgärderna inte varit tillräckliga. Då måste du som chef överväga ytterligare åtgärder.
- Anmälaren och den som anmälts hålls underrättade om vad som händer i ärendet.
- Ge stöd åt den utsatte och erbjud stödkontakt.
- Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som utsatt någon för dessa handlingar.

#### 4.4 Vad ska du som gör dig skyldig till kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier göra?

- När du förstår att ditt uppträdande har uppfattats som ovälkomna handlingar ska du omedelbart upphöra med ditt beteende.
- Förutom rättsliga sanktioner kan du som är skyldig få disciplinära påföljder i form av varning, omplacering eller i allvarliga fall uppsägning.
- Arbetsgivaren ser särskilt allvarligt på om det är du som chef som kränker, trakasserar, sexuella trakasserar eller utsätter någon för repressalier.

## 5 Sanktioner

- Åtgärder skall alltid riktas mot den som kränkt, trakasserat, sexuellt trakasserat eller utsatt någon för repressalier.
- Arbetsgivaren avgör vilka arbetsrättsliga åtgärder som ska vidtas. I första hand kan det vara fråga om korrigerande samtal. Därefter kan det handla om varningar, omplaceringar och ytterst uppsägning av den som gjort sig skyldig till handlingarna. Detta är dock bedömningar som bland annat skall göras utifrån de regler som gäller enligt arbetsrätten.
- Chef kan bli dömd enligt Brottsbalken för brott mot Arbetsmiljölagen.

## 6 Aktuella lagar och föreskrifter

Det kan vara olika lagar och föreskrifter som griper in i varandra vid komplicerade trakasseri- och kränkingsproblem.

Aktuella lagar:

- Diskrimineringslagen
- Arbetsmiljölagen
- Lagen om anställningsskydd
- Brottsbalken

Aktuella föreskrifter:

- AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö
- AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Föreskrifterna finns på <http://www.av.se> och de skall vara kända av och tillgängliga för alla.

