



**KUNGÄLVS
KOMMUN**

Riktlinje vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Riktlinje

Diarie-/dokumentnummer: KS2023/2303
Beslut: 2023-11-15 KS § 380/2023
Beredande politiskt organ: Kommunstyrelsen
Ersätter tidigare beslut 2019-11-13 KS § 374/2019
Giltighetstid: 2027-12-31
Dokumentansvarig: HR-chef
Senast uppdaterad av: HR-controller



Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Relation till andra styrdokument	3
3. Syfte	3
4. Mål och viljeinriktning	3
5. Definition av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier	3
6. Roller och ansvar	4
7. Förebyggande arbete	5
8. Utredningsprocess vid anmälan om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalie	5
9. Om du känner dig utsatt	7
10. Rättsliga påföljder	8
11. Råd och stöd	8
12. Levandegöra	8
13. Uppföljning	9

1. Inledning

Kungälv kommun accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Riktlinjen ska vara känd hos alla medarbetare, chefer och förtroendevalda politiker.

Denna riktlinje utgår från Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 där kränkande särbehandling definieras som 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. Riktlinjen beskriver den rutin som gäller vid anmälan och vilka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

2. Relation till andra styrdokument

Närliggande styrdokument är hälso- och arbetsmiljöpolicy, arbetsgivarpolicy och värderingar i Kungälv kommun.

3. Syfte

Riktlinje vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är ett stöd till chefer, medarbetare och förtroendevalda och tydliggör de olika parternas ansvar.

4. Mål och viljeinriktning

Målet är att ingen ska bli utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier på sin arbetsplats.

5. Definition av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Kränkande särbehandling

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö definierar Kränkande särbehandling som "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".

- Upprepad systematisk kränkande särbehandling, som är svårt att försvara sig mot likställs med mobbing. Exempel på kränkande särbehandling är:
- Nedsättande, sarkastiska och/eller förlöjligande kommentarer om arbetsinsatser
- Fysiska ingrepp, så som knuffar, blockera vägen
- Systematisk utfrysning genom att person ignoreras, inte kallas till möten, exkluderas från samtal
- Tydliga antydningar om att person borde säga upp sig
- Hot om våld
- Spridning av rykten som undergräver en persons värdighet

Trakasserier

I Diskrimineringslagen (2008:567) definieras trakasserier som "ett uppförande 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” (DiskrL 2008:567 1 kap 4§). Uppträdandet behöver inte vara återkommande för att klassas som trakasserier.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är en form av kränkande särbehandling. Det är ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller som har samband med diskrimineringsgrunden kön. Exempel på sexuella trakasserier:

- Ovälkommen beröring
- Ovälkomna kommentarer om utseende
- Ovälkomna inbjudningar och anspelningar
- Förnedrande eller generaliserande bilder, mejl, sms, inlägg på sociala medier
- Nedsättande skämt eller jargong
- Förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar
- Hot och förnedring

Repressalier

Repressalie innebär bestraffning från arbetsgivarens sida för den medarbetare, inhyrd och inlånad samt praktikant, som har påtalat sexuella trakasserier, påtalat att en arbetsgivare inte utreder trakasserier, har avvisat eller fogat sig i sexuella trakasserier från en arbetsgivare eller chef.

6. Roller och ansvar

Medarbetare

- Har medansvar för att upptäcka och undanröja eventuella risker i arbetet och förebygga ohälsa
- Meddela chef om man blir utsatt
- Meddela chef om kollega blir utsatt
- Bidra till en god arbetsmiljö och är delaktig i problemlösande insatser

Chef

- Har huvudansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön
- Nyckelroll att gemensamt arbeta med bemötande och uppträdande
- Organiserar och planerar arbetet så att kränkande särbehandling förebyggs så långt som det är möjligt
- Har huvudansvaret att påtala att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inte kan tolereras.

Kommunstyrelsen

- Har huvudansvar att kommunen följer Arbetsmiljölagen i alla delar
- Skall ha ett gott bemötande gentemot kommunens medarbetare
- Ansvarar för att utreda eventuella kränkningar och vidta nödvändiga åtgärder skyndsamt

7. Förebyggande arbete

Det kan finnas olika orsaker till att kränkande beteende förekommer på en arbetsplats.

Faktorer som kan minska risken för kränkningar:

- Ta tag i destruktiva konflikter och problem direkt
- Se över arbetsfördelning
- Var uppmärksam på arbetsbelastning
- Ge god introduktion till nyanställda
- Arbeta gemensamt med bemötande och uppträdande.
- Främja likabehandling, uppmuntra oliktankande och välkomnande normer
- Se över förutsättningar för samarbete
- Arbeta för fungerande medarbetarsamtal, APT och samverkansgrupper
- Konsekvenser av förändringar
- Respektera och beakta obalansen och beroendeställningen mellan förtroendevald och anställd

Faktorer som kan öka risken för kränkningar:

- Otydliga mål, förväntningar och ansvarsroller
- Återkommande omorganisationer där hänsyn inte tagits till arbetsmiljön
- Revirtänkande och konkurrens
- Konflikter
- Snäva normer och krav på likriktning.
- Dålig kommunikation och låg delaktighet
- Stark överrepresentation av ena könet
- Otydliga roller mellan förtroendevald och anställd

Tecken som kan tyda på att kränkande särbehandling förekommer på arbetsplatsen

Hos enskilda medarbetare:

- Samarbetssvårigheter i form av motvilja, likgiltighet etc.
- Hög stressnivå eller låg stresstolerans, posttraumatisk stress
- Fysisk och psykisk ohälsa – exempelvis genom beroendeproblematik,
- sömnsvårigheter, ångest, oro, depression, isolering och försämrade självkänsla
- Självmordstankar eller självskadebeteende

Hos arbetsgruppen:

- Minskad effektivitet och produktivitet
- Bristande förtroende för arbetsgivaren
- Samarbetsproblem
- Hög sjukfrånvaro och personalomsättning
- Låg tolerans mot påfrestningar
- Allmän känsla av osäkerhet och vantrivsel
- Sökande efter syndabockar

8. Utredningsprocess vid anmälan om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalie

Steg 1: Anmälan

Medarbetaren meddelar chef om upplevelse av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. Chef är då skyldig att handla omedelbart. Om anmälan inkommit skriftligt ska den diarieföras i Public 360. Om anmälan inkommer i systemet KIA ska denna skrivas ut och diarieföras i Public 360. Därefter tas den bort i KIA. Vid en anmälan där medarbetaren anmäler chef ska ovanstående chef hantera anmälan.

Stöd ska omgående erbjudas inblandade parter.

Steg 2: Utred

När chef har fått kännedom om sociala hälsorisker i arbetsmiljön görs en bedömning hur anmälan ska hanteras utifrån nedanstående processkarta "Beslutsträd vid anmälan av kränkande särbehandling" Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Se mall nedan. Kontakta HR-specialist för stöd och hjälp.

Vid utredning ska syftet vara att förstå sammanhanget kopplat till arbetsmiljön, inte att utse syndabockar. Informera om möjligheten till fackligt stöd och att ingen medverkar anonymt.

Dokumentera löpande. Dokumentationen ska innehålla förstahandsinformation, inte rykten, och vara nedtecknade av utredande chef. Om arbetsgivaren tar emot anteckningar kopplat till anmält ärende ska dessa diarieföras i Public 360.

Som chef kan det vara svårt att förhålla sig objektivt till problemen. Tänk på att det alltid finns en inbyggd obalans och beroendeställning i relationen mellan medarbetare och chef/förtroendevald.

Vid behov kontakta HR-specialist för stöd och hjälp.

Steg 3: Bedöm och kommunicera

Efter eventuell utredning görs en samlad bedömning. Bedömningen kommuniceras till alla inblandade parter.

Steg 4: Vidta åtgärder

Om bedömningen är att kränkande särbehandling förekommit, förtydliga för inblandade parter att Kungälv kommun som arbetsgivare ser mycket allvarligt på situationen om kränkande särbehandling och att det inte accepteras.

I samråd med HR-specialist ska lämpliga åtgärder vidtas.

Det kan vara aktuellt att arbetsgivaren vidtar åtgärder som berör hela gruppen och arbetsmiljön generellt, exempelvis seminarier, grupputveckling, spelregler i arbetsgruppen och andra förebyggande insatser. Gruppinsatser kan behöva genomföras efter att utredningen är avslutad. Detta minskar risken för nya kränkningar.

Steg 5: Riskbedöm organisationen

I samband med arbetet att förhindra nya kränkningar, är det viktigt att riskbedöma organisationen. Det innebär att du som chef ska undersöka om det finns faktorer i organisationen som riskerar ge upphov till att medarbetaren drabbas av kränkande särbehandling eller att konflikter uppstår som kan leda till kränkningar. Riskbedöm



organisatoriska frågor som arbetsbelastning, arbetsfördelning schemaläggning eller beslutsprocesser.

Steg 6: Gör uppföljning

Om åtgärder vidtagits ska dessa följas upp löpande. Detta bör göras genom uppföljningssamtal med de inblandade samt genom att vara extra uppmärksam på arbetsklimatet i gruppen.

Om uppföljningen visar att beteendet inte upphört ska nya åtgärder vidtas och följas upp.

9. Om du känner dig utsatt

- Börja med att fundera om det inträffade är en konflikt, missförstånd eller en kränkning (se definition kränkande särbehandling ovan)
- Om du upplever att du blir behandlad på ett kränkande sätt av kollegor eller chef har du rätt att kräva att det ska upphöra. Säg ifrån till den som du upplever kränker dig. Ibland kan ett beteende vara kränkande även om avsikten inte varit att kränka. Därför är det viktigt att den som utsätter dig för kränkningarna får veta att det är ovälkommet och kan ändra sitt beteende. Be någon om stöd att göra det om det känns jobbigt.
- 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 berätta för din chef, gruppleddare, chefens chef eller någon annan du har förtroende för, till exempel ditt fackliga ombud
- För anteckningar om vad som har hänt eller sagts, av vem, när och hur det påverkade dig. Anteckningarna är ett stöd för dig när du pratar med din chef
- Om du upplever dig kränkt eller trakasserad av din chef ta då kontakt med verksamhetschef eller sektorchef samt ditt fackliga ombud
- Om du blir sjuk som en följd av kränkande särbehandling i arbetslivet ska du göra en arbetsskadeanmälan. Prata med din chef och ditt fackliga ombud.
- Det är förbjudet att utsätta dig för repressalier (bestraffning) om du anmäler kränkande särbehandling eller trakasserier
- Vad du som arbetskamrat kan göra
- Ta ditt ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Även om chefen har huvudansvaret för att förebygga och hantera kränkande beteende är det viktigt att alla hjälps åt för att skapa ett gott arbetsklimat.
- Medverka inte till kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier
- Du kan göra stor skillnad genom att aldrig acceptera en nedsättande jargong och markera tydligt mot kränkande beteende
- Bryt elakt spel
- Ställ upp för din arbetskamrat. Du kan hjälpa genom att vara en god lyssnare och stödja din arbetskamrat i att säga ifrån till den som kränker och berätta för en chef
- Agera inte utan medgivande från din arbetskamrat
- Vid kränkning/trakasserier mellan förtroendevärd och medarbetare



- Kungälv kommuns riktlinje vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier gäller och händelse hanteras utifrån utredningsprocessen
- Medarbetarens chef och ledare/gruppordförande i förtroendevalds parti utreder enligt Kungälv kommuns riktlinje
- Ledare/gruppordförande i förtroendevalds parti agerar enligt Kungälv kommuns riktlinje
- Stödinsatser ska erbjudas till inblandade
- Åtgärder ska vidtas om kränkning inte upphör

10. Rättsliga påföljder

Om kränkande beteende övergått till våld, hot om våld, övergrepp, hets mot folkgrupp eller andra brottsliga handlingar och någon väljer att polisanmäla blir det ett polisärende som handläggs enligt polismyndighetens rutiner. Chef ska då följa utvecklingen och medverka i utredningsarbetet men samtidigt fullfölja den interna, arbetsrättsliga hanteringen av situationen.

Om arbetsgivaren inte vidtar tillräckliga åtgärder för att stoppa diskriminering kan arbetsgivaren bli anmäld enligt Diskrimineringslagen. Vid anmälan om kränkande särbehandling kan arbetsgivaren bli åtalad för arbetsmiljöbrott enligt Arbetsmiljölagen om inte arbetsgivaren inte följt ovanstående process.

11. Råd och stöd

Stöd ska ges utifrån att en medarbetare upplever sig utsatt och inte bara om det konstateras att det verkligen pågått "riktiga" kränkningar. Stöd ska ges omedelbart.

Företagshälsovård Pe3

- Råd och stöd till chefer i frågor kring hur de ska agera vid kränkande särbehandling
- Stöttning vid ärenden som rör kränkande särbehandling
- Individ- och gruppinsatser vid kränkande särbehandling

Tfn: 031- 16 11 10 info@pe3.se

Facklig organisation

Medarbetarens fackliga ombud stödjer den som upplever sig utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier.

Medarbetaren har också alltid möjlighet att ha med en facklig representant eller annan stödperson vid de möten som genomförs. Chef behöver informera om den möjligheten.

Medarbetaren ansvarar själv för att kontakta sitt fackliga ombud.

12. Levandegöra

Riktlinje vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalieras upp varje år på APT. I den årliga uppföljningen av SAM följs det upp att samtliga enheter gått igenom riktlinjen.



**KUNGÄLVS
KOMMUN**

13. Uppföljning

Riktlinjen ska revideras i samband med Hälsa- och arbetsmiljöpolicyen.

