



Policy

Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

HR-enheten

2020-08-12

Dnr: KS 2020/169

Version: 1.0

Beslutad KF 2020-10-14 § 88

Den senaste versionen finns tillgänglig på Färgelandas
webbplats www.fargelanda.se

Policy mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och
repressalier i Färgelanda kommun.



Innehållsförteckning

Inledning	2
Policyns syfte och målgrupp	2
Relaterade lagar, föreskrifter och styrdokument	2
Policy	3
Definitioner	4
Förvalta policyn	5
Säkerställa styrdokument	5
Avvikelser och förslag	5



Inledning

Vårt förhållningssätt gentemot varandra ska präglas av respekt för varandras olikheter och åsikter. Ett bemötande av respekt främjar hälsa, motivation och arbetsglädje på våra arbetsplatser. Diskrimineringslagen samt Arbetsmiljölagen reglerar arbetsgivarens ansvar att arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt skyldighet att utreda omständigheterna kring uppgivna kränkningar/trakasserier eller repressalier och vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkningar/trakasserier och repressalier i framtiden.

Policens syfte och målgrupp

Syftet med policyn är att klargöra att inga former av kränkningar såsom kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier är tillåtet i Färgelanda kommun. Samtliga som verkar och arbetar inom organisationen inklusive inhyrd personal samt praktikanter omfattas av denna policy. Alla har också ett ansvar att hjälpa till att förhindra kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på våra arbetsplatser genom att tänka på sitt ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir kränkt eller trakasserad. Policyn ska även klargöra chefers ansvar om dessa typer av beteenden ändå förekommer.

Relaterade lagar, föreskrifter och styrdokument

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö
- Riktlinjer kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier



Policy

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) får en arbetsgivare inte utsätta en arbetstagare för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk- och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten.

Diskrimineringslagen anger att om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete anger att om en arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet eller om något allvarligt tillbud inträffar ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas. Detta inbegriper även information om kränkande särbehandling.

Enligt diskrimineringslagen får en arbetsgivarrepresentant inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren: anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen, eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Alla arbetsgivarrepresentanter har ansvar för att arbeta förebyggande och agera enligt Färgelanda kommuns angivna riktlinjer vid kännedom om att kränkningar/trakasserier/sexuella trakasserier eller repressalier ändå förekommer.

Samtliga som verkar och arbetar inom kommunen förväntas hjälpa till att förhindra kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på våra arbetsplatser genom att tänka på sitt ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir kränkt eller trakasserad.



Definitioner

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 riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. Enligt AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö definieras kränkande särbehandling på följande sätt:

”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”.

Med kränkande särbehandling menas att bli förnedrad, uteslutas ur gemenskapen eller behandlas annorlunda på ett orättvist sätt. Det kan till exempel handla om förolämpningar, oönskade skämt eller kommentarer, undanhållande av viktig information, försvårande av arbete eller omotiverat fråntagande av arbetsuppgifter

Kränkande särbehandling kan förekomma vid personliga möten likväl som via mejl, sms och sociala medier (Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4) Exempel på kränkande särbehandling kan vara förtal, undanhållande eller lämnande av felaktig information, utfrysning, hot och förnedring, förolämpningar och otrevligt bemötande.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en medarbetares värdighet och som har samband med någon av de i lag skyddade diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. (Diskrimineringslagen 2008:567).

Med trakasserier avses varje slag av ovälkommet uppträdande i ord eller handling som leder till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods. Trakasserier kan bland annat bestå i att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av exempel ”kvinnliga” ”homosexuella” eller ”etniska” egenskaper. Det kan också handla om att bli kallad ”blatte”, ”mongo”, ”fjolla” eller liknande. Det kan även handla om osynliggörande eller undanhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. (Diskrimineringslagen 2008:567). Sexuella trakasserier kan handla om ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster, oönskad fysisk kontakt, ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar och kommentarer om utseende, könsord, pornografiska bilder och nedsättande skämt om det kön du tillhör. Det ska vara fråga om ett ovälkommet beteende.

Repressalier innebär att arbetsgivaren (eller annan person som hos arbetsgivaren getts en ledande ställning över arbetstagare) vidtar åtgärder som har karaktär av bestraffning eller dålig behandling gentemot en medarbetare på grund av att medarbetaren fogat sig (gå med på något mot sin vilja) eller avvisat trakasserier eller sexuella trakasserier. Det gäller även den som medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen, anmält diskriminering eller påtalat att en aktör bryter mot diskrimineringslagen. Repressalier regleras i Diskrimineringslagen.

Repressalier kan innebära handlingar, uttalanden, underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilde. Det kan till exempel vara försämrade anställningsförhållanden, orimlig arbetsbelastning, frångående av arbetsuppgifter eller bli behandlad hotfullt eller på ett kränkande sätt.

Förvalta policyn

Säkerställa styrdokument

Respektive chef har ansvar för att medarbetarna är informerade om styrdokumentet. Målgruppen för policyn ansvarar för att ta del av och efterleva den.

Avvikelser och förslag

Den som läser policyn och upptäcker avvikelser eller har kännedom om sådant som påverkar policyn såsom förändringar i lagstiftning, avvikelser eller har förslag till förändringar meddelar HR enheten.