

§ 9: Revidering av riktlinje mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Delges:

HR i kommunkoncernens förvaltningar och bolag.

Dnr 18KS371

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar i enlighet med Kommunstyrelsens förslag

att besluta om revidering av riktlinje mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Ärendebeskrivning

Diskrimineringsombudsmannen, DO, har genomfört en större tillsynsinsats riktad mot kommuner och landsting avseende arbetsgivarens riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Utifrån DOs svar till Gävle kommun har riktlinje för kommunkoncernen reviderats avseende –

- Komplettering av information om förbud mot repressalier samt förtydligande kring sexuella trakasserier.
- Förtydligat tillvägagångssättet då trakasserier/kränkning inträffat, tydliggjort chefens utredningsansvar, förtydligat om vikten av bedömning av bakomliggande orsaker samt frågeställningar att diskutera på APT.

Inlägg i ärendet

Helene Åkerlind (L).

Yrkanden

Helene Åkerlind (L) yrkar bifall till Kommunstyrelsens förslag.

Beslutsunderlag

- §179 KS Revidering av riktlinje mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, dnr 18KS371-3

Justerare	Uppdragsbestyrkande

- Tjänsteskrivelse 2018-09-04 - Revidering av riktlinje trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, dnr 18KS371-1
- Riktlinjer vid Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, dnr 18KS371-2

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Kommunstyrelsen

Tjänsteskrivelse - Revidering av riktlinje mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

att Kommunfullmäktige beslutar om revidering av riktlinje mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Ärendet i korthet

Diskrimineringsombudsmannen, DO, har genomfört en större tillsynsinsats riktad mot kommuner och landsting avseende arbetsgivarens riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Utifrån DOs svar till Gävle kommun har riktlinje för kommunkoncernen reviderats avseende –

- Komplettering av information om förbud mot repressalier samt förtydligande kring sexuella trakasserier.
- Förtydligat tillvägagångssättet då trakasserier/kränkning inträffat, tydliggjort chefens utredningsansvar, förtydligat om vikten av bedömning av bakomliggande orsaker samt frågeställningar att diskutera på APT.

Beslutsunderlag

DOs svar och rekommendation ligger till grund för aktuellt förslag till revidering.

Beslutet ska skickas till

HR i kommunkoncernens förvaltningar och bolag.

Maria Rosén

HR-direktör

Riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling



Inledning

I Gävle kommunkoncern utgår vi från alla människors lika värde, i ett öppet arbetsklimat med respekt och välvilja för alla medarbetare. Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare där alla medarbetare ska behandlas lika.

Gävle kommunkoncerns gemensamma värdegrund; bemötande, kvalitet och samarbete är vägledande för hur alla medarbetare ska utföra sina respektive uppdrag.

Syfte och mål

Syftet med riktlinjerna är att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling genom att Gävle kommunkoncern tydligt markerar att nämnda beteenden inte accepteras på arbetsplatsen. Riktlinjerna ska också på ett tydligt sätt beskriva hur chef och medarbetare ska hantera trakasserier och/eller kränkningar i de fall de uppstår.

Målet för Gävle kommunkoncern-är att alla arbetsplatser ska vara fria från alla former av trakasserier och/eller kränkningar. Repressalier får under inga omständigheter förekomma.

Definitioner

Kränkande särbehandling och mobbning

Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp för flera former av oacceptabla beteenden.

Med kränkande särbehandling menas alla handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt, och som kan leda till ohälsa eller att medarbetare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Om kränkande särbehandling upprepas och pågår systematiskt under en längre tid kan det utvecklas till mobbning.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett oönskat agerande som kränker någons värdighet. Trakasserier kan t.ex. vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. Om trakasserierna har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, ålder, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsidentitet omfattas de av Diskrimineringslagen.

Sexuella trakasserier – när ord eller handling med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö är det sexuella trakasserier. Det kan handla om tafsningar, förslag, jargong, beröring eller skämt som har en sexuell anspelning. Sexuella trakasserier ingår i diskrimineringsgrunden kön och omfattas av Diskrimineringslagen.

Repressalier

Repressalier är när en chef vidtar åtgärder mot en medarbetare som har karaktär av bestraffning eller hämnd. Dessa kan ta sig uttryck i handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som kan medföra skada eller obehag för en enskild individ. Det kan exempelvis handla om försämrade arbetsvillkor-/ förhållanden, orimlig arbetsbelastning, att bli fråntagen arbetsuppgifter eller få arbetsuppgifter som understiger medarbetarens kompetensnivå.

Förbud mot repressalier

En chef får inte utsätta en medarbetare för repressalier på grund av att individen har:

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
- medverkat i en utredning enligt lagen
- avisat eller fogat sig i chefens trakasserier eller sexuella trakasserier

Förbudet mot repressalier syftar därmed till att skydda den eller de medarbetare som exempelvis har anmält arbetsgivaren för diskriminering.

Förbudet mot repressalier gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren söker arbete, söker eller fullgör praktik, står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad hos arbetsgivaren.

Även den som för någon annans räkning anmäler eller påtalar att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen eller medverkar i en utredning omfattas av skyddet.

I det fall repressalier ändå inträffar ska den utsatta medarbetaren anmäla ärendet skyndsamt till chefens/utövarens överordnade chef som hanterar ärendet. Förvaltningens HR-funktion ska alltid informeras.

Att skilja mellan trakasserier och kränkande särbehandling

Det kan vara svårt att skilja på begreppen trakasserier och kränkande särbehandling men det finns vissa skillnader som kan sammanfattas enligt följande:

- Ett oönskat och kränkande uppträdande som har något samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder faller under begreppet trakasserier enligt Diskrimineringslagen.
- Övriga ovälkomna uppträdanden (t.ex. utstötning och utfrysning) kan falla under begreppet kränkande särbehandling enligt Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4.

Arbetsgivarens och medarbetarens ansvar

Tillsammans ska arbetsgivaren och medarbetarna arbeta för en god arbetsmiljö där ingen utsätts för trakasserier och/eller kränkningar. Det gör vi genom att ta till vara varandras olikheter, visar respekt och tänker på ordval samt språkbruk.

Medarbetarens ansvar

Du som medarbetare förväntas i ditt medarbetarskap att leva upp till Gävle kommunkoncerns medarbetarpolicy och ha kännedom om riktlinjerna mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Du som medarbetare har ett ansvar att visa respekt för alla medarbetare.

Chefens ansvar

- Du som chef är ansvarig för att **arbetsfrämjande och förebyggande** så att kränkande särbehandling och trakasserier inte förekommer på arbetsplatsen.

För att förebygga kränkningar behöver hela arbetssituationen vägas in. En varningsklocka kan vara att arbetsgruppen fungerar dåligt eller att det finns konflikter.

Andra källor till dålig social arbetsmiljö kan vara ohälsosam arbetsbelastning och otydligt arbetsinnehåll, exempelvis stor arbetsmängd, ont om tid och otydlig arbetsfördelning. Vid en stor förändring, t ex en omorganisation, gäller det att vara särskilt uppmärksam.

Diskutera på en APT vad som kan upplevas kränkande på er arbetsplats.

Använd förslagsvis begreppen obehagligt, olustigt, obegripligt och orättvist för att komma igång med diskussionen.

Skriv ner vad som blir överenskommet. Ibland förekommer uttryck som "här är stämningen rå men hjärtlig" eller "här är det högt i tak". Vad betyder det?

Frågor att ställa sig:

Finns det beteenden i arbetsgruppen som inte är acceptabla?

På vilket sätt märks det att vi i vår arbetsgrupp lever upp till Gävle kommunkoncerns värdegrund?

Har vi koll på det som kan orsaka kränkningar?

Gör vi någonting åt det?

- Se till att alla medarbetare **kontinuerligt får information** om Gävle kommunkoncerns värdegrund, medarbetarpolicy samt aktuella riktlinjer och rutiner ifall det oönskade skulle inträffa.
- Informera nya medarbetare vid **introduktionen**
- Chefen ska vara en **god förebild** och skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respektfullt klimat på arbetsplatsen samt till en tydlig och öppen kommunikation.
- När du som chef får kännedom om att trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling förekommer ska **ärendet skyndsamt tas om hand, utredningsskyldigheten startar** (Diskrimineringslagen, AFS 2001:1, §9). Läs mer om vad utredningsskyldigheten innebär på sid 7).

Den utsatta medarbetarens närmaste chef är alltid utredningsansvarig, oavsett var den som utsätter medarbetaren har sin organisationstillhörighet.

Hur gör jag som medarbetare om jag upplever att jag blir utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling?

- **Säg ifrån att beteendet är ovälkommet.** Markera på ett tydligt och konstruktivt sätt att du inte accepterar beteendet och att trakasserierna och/eller kränkningarna ska upphöra.
- **Dokumentera** vad som sagts och vad som hänt, där tid och datum finns angivet. Dokumentationen kan vara ett bra stöd om trakasserierna och/eller kränkningarna inte upphör.
- **Berätta om utsattheten.** Om inte beteendet upphör efter att du pratat med den som kränker och/eller trakasserar ska du alltid vända dig till din närmsta chef och förvaltningens/bolagets HR-funktion. Du kan också vända dig till ditt skyddsombud eller din fackliga representant för stöd.
- Ta emot **erbjudande om hjälp** för att bearbeta situationen.

Om det är din chef som trakasserar eller utsätter dig för kränkande särbehandling, ska du vända dig till närmast överordnad chef och till förvaltningens/bolagets HR-funktion.

Upplevelsen av att vara trakasserad eller kränkt

Trakasserier och kränkningar kan uppfattas olika, ett beteende kan upplevas kränkande för någon medan en annan person inte känner så. Viktigt är att det är den utsatta personen som avgör vad som är kränkande eller inte.

Oavsett om det inträffade klassas som ett trakasserier eller kränkning eller inte kan känslan av att ha blivit kränkt ändå finnas. Det bör alltid respekteras.

Hur gör jag som chef om en medarbetare upplever sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling?

- **Ta det du hör på allvar**

Förminska eller bortförklara inte det som medarbetaren har upplevt. Att berätta om trakasserier innebär att medarbetaren befinner sig i en mycket utsatt position och det är viktigt att bemöta medarbetaren med respekt.

- **Agera direkt och diskret**

Ta tag i problemet skyndsamt, agera diskret och informera alltid förvaltningens/bolagets HR-funktion för att få stöd i hanteringen av ärendet.

- **Utredningsskyldighet**

När du som chef får kännedom om upplevda trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska ärendet skyndsamt tas om hand genom att du som chef startar en utredning av situationen (Diskrimineringslagen, AFS 2001:1, §9).

- Prata enskilt med var och en av berörda. Inta en objektiv och problemlösande hållning och var noga med att visa respekt för parterna. Se till att beteendet upphör.
- Dokumentera samtalen i samråd med berörda parter.
- Om beteendet inte upphör ska en fördjupad utredning inledas. För att utredningen ska bli opartisk rekommenderar Gävle kommunkoncern att företagshälsovården anlitas för genomförandet av utredningen.

Utredningen bör innehålla en konkret kartläggning av följande:

- Den utsattes perspektiv och upplevelser
- Perspektiv och upplevelser hos den/de som uppges utsätta medarbetaren
- Eventuella vittnens perspektiv och upplevelser
- Oberoende bevis, såsom brev, e-post, bilder eller liknande

Arbetsrättsliga åtgärder som kan bli aktuella är skriftlig varning enligt tillämpligt kollektivavtal, uppsägning av personliga skäl eller avsked enligt Lagen om anställningsskydd (LAS). Vid misstanke om brott anmäls händelsen till polisen. HR ska alltid kontaktas då arbetsrättsliga åtgärder kan bli aktuella.

Deltagarna är inte anonyma gentemot varandra.

- **Bedömning av bakomliggande orsaker**

Efter genomförd utredning ska chefen göra en samlad bedömning av de bakomliggande orsakerna till den uppkomna situationen.

Det ska särskilt utredas om orsakerna beror på hur arbetet är organiserat.

Det kan exempelvis röra sig om:

- Brister i organisation eller arbetsledning
- Särskilt utsatta arbetsroller

- Brister i informationssystem och kommunikation
- För hög eller för låg arbetsbelastning eller kravnivå
- Bristande hållning till eller bemötande mellan medarbetarna

Orsakerna till kränkande särbehandling och trakasserier kan också handla om enskilda personers val av agerande och beteende.

Alla medarbetare kan drabbas men särskilt utsatta är de som avviker från rådande värderingar och normer. Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är i grunden en form av maktmissbruk.

Upprätta åtgärdsplan

- När orsakerna är klarlagda beslutar chefen om lämpliga åtgärder för att komma tillrätta med situationen. Åtgärderna dokumenteras i en åtgärdsplan.
- Tänk på att vara så konkret som möjligt, ange planerade aktiviteter och vem som är ansvarig för att de genomförs. Notera även när uppföljning ska göras.
- Om den som upplever sig utsatt och den som utsätter har olika organisationstillhörighet ska respektive chef i samråd upprätta en åtgärdsplan.

Stöd

I de fall professionellt samtalsstöd önskas ska detta erbjudas samtliga parter. Kontakta företagshälsovården eller annan intern eller extern stödresurs.

Följ upp

Följ regelbundet upp överenskommelsen enligt åtgärdsplanen.