

Handlingsplan för att förebygga och hantera kränkningar och repressalier

Dokumenttyp:	Handlingsplan
Beslutad av:	Kommunfullmäktige
Gäller för:	Alla kommunens verksamheter
Giltig fr.o.m.:	2019-05-22
Dokumentansvarig:	HR-chef
Senast reviderad:	2019-04-11
Senast granskad:	2019-04-11

Innehåll

Handlingsplan för att förebygga och hantera kränkningar och repressalier.....	1
Inledning	3
Lagar	3
Vad innebär begreppen?	4
Trakasserier.....	4
Sexuella trakasserier	4
Repressalier.....	4
Kränkande särbehandling	4
Förebygg och förhindra	5
Medarbetarens ansvar.....	5
Arbetsgivarens ansvar.....	5
Utredningsskyldighet	5
Det här händer vid en utredning.....	6
Hur gör jag när jag upplever att jag blir utsatt?	6
för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling av kollega....	6
Om du blir utsatt av chef	6
Om du blir utsatt för repressalier	7
Hur gör jag som kollega till den som upplever sig utsatt?	7
Som kollega kan du hjälpa den som är utsatt genom att:	7
Bilagor.....	7

Inledning

Vetlanda kommuns arbetsplatser ska vara fria från kränkningar och repressalier. Kränkningar och repressalier är under inga omständigheter accepterat.

Begreppet kränkningar innefattar kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och trakasserier och kan ske antingen från en medarbetare eller av någon i arbetsgivareställning.

Syftet med denna plan är att beskriva hur vi arbetar för att förebygga och hantera kränkningar och repressalier.

I de lägen som medarbetare upplever sig trakasserade eller kränkt på något vis av kund, medborgare, eller annan aktör som de kommer i kontakt med i arbetet hanteras inte detta inom ramen för denna handlingsplan. Dock är det ett arbetsmiljöproblem som berörd chef behöver hantera i enlighet med Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap. 2 §.

Lagar

Arbetsgivaren är skyldig enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap. 2 § att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Arbetsgivaren är även skyldig enligt Diskrimineringslagen (2008:567) 2 kap. 3 § att vid kännedom om trakasserier och sexuella trakasserier utreda samt vidta åtgärder. Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Diskrimineringslagen 3 kap. 6 § beskriver också att arbetsgivare ska ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) kap. 2, 18 § får en arbetsgivare inte utsätta en arbetstagarare för repressalier (besträffningar) på grund av att arbetstagararen:

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

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

Enligt arbetsmiljöföreskriften organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) 13 § ska arbetsgivaren klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Enligt samma föreskrift 14 § framgår det att arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras.

Vad innebär begreppen?

Trakasserier

Enligt diskrimineringslagen är trakasserier ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier 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 och att den som upplever sig kränkt säger ifrån och klargör för den som trakasserar att det är ett ovälkommet beteende.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier i arbetslivet är varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling på arbetsplatsen, i en arbetssituation utanför den egentliga arbetsplatsen eller i samband med ansökan om ett arbete som leder till att någons värdighet blir kränkt eller förnedrad. Det kan handla om oönskad fysisk kontakt, ovälkomna förslag, påtryckningar, beröring eller skämt som har en sexuell anspelning.

Repressalier

Förbudet mot repressalier riktar sig till arbetsgivaren och syftar till att skydda den som anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med diskrimineringslagen eller medverkat i utredning enligt lagen. Repressalier innebär att arbetsgivaren, eller en person i arbetsgivarställning vidtar åtgärder som har karaktär av bestraffningsåtgärder eller hämndaktion. Repressalier kan röra sig om handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilda. Försämrade villkor eller arbetsförhållanden så som orimlig arbetsbelastning eller förändrade arbetsuppgifter som understiger medarbetarens kompetensnivå kan också vara exempel på repressalier.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt, och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. När någon utsätts för utfrysning, åsidosättande behandling eller medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information ses det som kränkande särbehandling. Likaså är att anklaga någon orättvist, att hänga ut någon personligen och att kalla någon för kränkande saker inför andra kan vara exempel på kränkande särbehandling. Medarbetaren kan också mötas av överkritiskt eller negativt bemötande så som hån eller ovänlighet. Det behöver inte vara ett upprepat beteende för att vara kränkande särbehandling men kan, om så är fallet, utvecklas till mobbning.

Förebygg och förhindra

Tillsammans ska arbetsgivaren och medarbetarna arbeta för en god arbetsmiljö där ingen utsätts för kränkningar av någon form eller repressalier. Det kan vi göra genom att exempelvis ta till vara olikheter, visa respekt och tänka på ordval och språkbruk.

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare ansvarar för att medverka till ett gott arbetsklimat. Alla har ett ansvar att visa respekt för varandra och främja allas lika värde. Du som medarbetare förväntas arbeta aktivt i utvecklingen av ditt arbete och din verksamhet.

Det är viktigt att du som medarbetare deltar vid de åtgärder som arbetsgivaren vidtar för att lösa problem på arbetsplatsen.

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren arbetar förebyggande genom att i personalpolicyn beskriva värderingar och förhållningssätt som gäller på kommunens arbetsplatser. I likabehandlingsplanen beskriva mål och åtgärder för att förhindra och förebygga diskriminering och trakasserier.

Chefen har en viktig roll i det förebyggande arbetet genom att vara en god förebild och skapa normer som uppmuntrar ett vänligt, respektfullt och inkluderande klimat på arbetsplatsen. Detta genom att:

- Ge en tydlig introduktion så att medarbetaren snabbt finner sig tillrätta i arbetsgruppen. Klargör vilka regler, rutiner och praxis som gäller på arbetsplatsen. En introduktion ska göras när du har en ny medarbetare men också när någon kommer tillbaka från en längre ledighet eller sjukskrivning.
- Regelbundet informera om verksamhetens mål.
- Regelbundet prata om beteenden och bemötande på arbetsplatsen.
- Genomföra medarbetarsamtal där vi fångar upp signaler från medarbetare.
- Arbeta med resultatet från medarbetarundersökningen.
- Ta tag i konflikter och problem direkt
- Informera om likabehandlingsplanen,
- Informera om planen för att förebygga och hantera kränkningar och repressalier.

Utredningsskyldighet

När arbetsgivaren får kännedom om förekomst av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier oavsett om den utsatta medarbetaren framfört företeelserna eller inte ska arbetsgivaren vidta åtgärder. Arbetsgivaren ska då utan dröjsmål och diskret ta reda på vad som hänt och sedan informera de inblandade om pågående utredning och vilka åtgärder som ska vidtas.

Åtgärder ska alltid riktas mot den eller de som trakasserar och det är arbetsgivaren som avgör sanktionerna. I första hand sker samtal och en handlingsplan med åtgärder ska upprättas. Upphör inte trakasserier kan arbetsrättsliga åtgärder ske såsom varning, förflyttning och ytterst kan uppsägning ske. Detta sker utifrån de arbetsrättsliga rutiner som gäller i Vetlanda Kommun.

Det här händer vid en utredning

- Så snart en arbetsgivarrepresentant så som en chef eller HR-avdelningen har fått kännedom om att någon upplever sig utsatt för kränkningar eller repressalier så ska arbetsgivaren utan dröjsmål starta en utredning.
- Under utredningen genomförs samtal med alla direkt berörda parter.
- Utredningen dokumenteras och de inblandade får kontrollera att det som skrivits stämmer. Den som genomför utredningen håller alla parter underrättade om utredningens gång och dokumentation sker vid samtliga tillfällen.
- Båda parter har möjlighet att representeras av facklig företrädare eller skyddsombud som stöd.
- Målet är att kränkningarna och/eller repressalier ska upphöra. En åtgärdsplan för detta ska tas fram.
- Vid kränkningar eller repressalier som är allvarigare kan arbetsrättsliga åtgärder bli aktuella så som varning, förflyttning och ytterst uppsägning.

Hur gör jag när jag upplever att jag blir utsatt?

för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling av kollega.

- Börja med att säga ifrån till den som trakasserar dig. Tala om hur du upplever det och att du vill att beteendet upphör. Tycker du det är svårt att göra detta själv be någon om hjälp exempelvis en kollega, skyddsombud, din fackliga företrädare eller någon annan du litar på. Enligt diskrimineringslagen så ska den som trakasserar vara medveten om att handlingen/handlingarna upplevs som trakasserande. I vissa allvarliga fall ska du inte behöva säga ifrån utan det ses som trakasserier oavsett om du sagt ifrån eller inte.
- Dokumentera vad som sagts, gjorts och vad som hänt, där tid och datum också finns angivet. Dokumentationen kan vara ett bra stöd om kränkningarna inte upphör.
- Om det inte hjälper att tala med den som kränker dig så att kränkningarna upphör vänder du dig till din närmsta chef som utan dröjsmål startar en utredning.
- Ta emot erbjudande om hjälp från exempelvis företagshälsovård för att bearbeta situationen.
- Sök stöd hos andra du har förtroende för, exempelvis facklig företrädare, skyddsombud eller HR-avdelningen.

Om du blir utsatt av chef

- Agera enligt ovanstående punkter.
- Om beteendet inte upphör efter att du har sagt ifrån vänder du dig till HR-avdelningen eller överordnad chef som startar utredningen.
- HR-avdelningen nås via telefon, mail eller blankett. Alla kontaktuppgifter hittar du på Vinna.

Om du blir utsatt för repressalier

Du ska inte behöva bli utsatt för repressalier om du anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte uppfyllt sin skyldighet gentemot diskrimineringslagen, om du medverkar eller har medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen, eller om du avvisat eller fogat dig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Om du upplever att du blir utsatt för repressalier ska du vända dig till överordnad chef, HR-avdelningen eller din fackliga företrädare.

Hur gör jag som kollega till den som upplever sig utsatt?

Som kollega kan du hjälpa den som är utsatt genom att:

- Lyssna och stötta personen.
- Uppmuntra den utsatta att säga ifrån till den om kränker.
- Fråga hur du kan vara till hjälp för personen.
- Uppmuntra den utsatta att prata med sin närmsta chef eller HR-avdelningen.

Bilagor

Använd bilagorna för stöd vid utredning och för handlingsplan.

- Bilaga 1: Checklista vid utredning av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier
- Bilaga 2: Utredningsmall vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier
- Bilaga 3: Handlingsplan vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier