

Sammanträdesdatum
2017-05-16

Dnr 2017/359 - 3

§ 130 Riktlinje om kränkande särbehandling

INLEDNING

Från och med den 31 mars 2016 gäller Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 (OSA). I och med införandet av OSA förändrades definitionen av begreppet kränkande särbehandling. Personalkontoret har därför utformat ett förslag till ny riktlinje gällande kränkande särbehandling.

Beredning

Bilaga KS 2017/116/1, tjänsteskrivelse

Bilaga KS 2017/116/2, förslag Riktlinje om kränkande särbehandling

Personalchef Stefan Jacobsen föredrar ärendet.

Yrkanden

Carola Gunnarsson (C) yrkar

att ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen beslutar


att anta Riktlinje om kränkande särbehandling i enlighet med Bilaga KS 2017/116/2.

BESLUT

Ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen beslutar

att anta Riktlinje om kränkande särbehandling i enlighet med Bilaga KS 2017/116/2.

Utdrag
Kommunstyrelsen

Justerandes sign 			Utdragsbestyrkande
---	--	--	--------------------

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING
Personalkontoret

SALA KOMMUN Kommunstyrelsens förvaltning	
Ink. 2017 -05- 0 4	
Diarienum 2017 / 359	Aktbilaga 1

TJÄNSTESKRIVELSE

Riktlinje mot kränkande särbehandling

BAKGRUND

Från och med den 31 mars 2016 gäller Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 (OSA). I och med införandet av OSA förändrades definitionen av begreppet kränkande särbehandling. Även kraven på arbetsgivaren när det gäller hanteringen av fall av kränkande särbehandling förändrades. Personalkontoret har därför utformat ett förslag till ny riktlinje gällande kränkande särbehandling.

BESLUTSUNDERLAG

Tjänsteskrivelse

Riktlinje mot kränkande särbehandling

FÖRSLAG TILL BESLUT

Med hänvisning till ovanstående föreslås Kommunstyrelsen besluta:

att anta Riktlinje mot kränkande särbehandling

Stefan Jacobsen

Personalchef

Lina Löfgren

HR-konsult

Bilaga: *Riktlinje mot kränkande särbehandling*

SALA KOMMUN Kommunstyrelsens förvaltning	
Ink. 2017 -05- 0 4	
Diarienummer 2017/359	Aktbilaga 2

Riktlinjer om kränkande särbehandling

KOMMUNSTYRELSEN

Metadata om dokumentet

Dokumentnamn Riktlinjer om kränkande särbehandling		Dokumenttyp Riktlinjer	Omfattar Kommunen
Beslutsinstans Kommunstyrelsen	Dokumentansvarig Personalchef	Publicering www.sala.se , intranät	

Beslutad/datum	Översyn bör göras 2019-04-01	Klassificering	Diarienummer 2017/359
Relation	Ersätter 2012/1247		Författningssamling

INNEHÅLL

1. INLEDNING	4
1.1. Sala kommuns ställningstagande.....	4
2. LAGSTIFTNING	5
3. DEFINITIONER OCH EXEMPEL.....	6
4. KONSEKVENSER.....	8
5. FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER	9
6. ANSVAR	11
6.1 Allas ansvar.....	11
6.2 Den utsattes ansvar	11
6.3 Den anklagades ansvar.....	11
6.4 Chefens ansvar	12
7. RUTIN VID KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING	13
7. 1 Viktigt att tänka på	14

1 INLEDNING

Kränkande särbehandling på arbetsplatsen är ett arbetsmiljöproblem som kan orsaka stort lidande för individen. I värsta fall kan det leda till allvarlig psykisk ohälsa. Kränkande särbehandling orsakar också minskad effektivitet på arbetsplatsen och kostnader för samhället i form av sjukskrivningar.

Riktlinjerna är skrivna utifrån de krav som Arbetsmiljöverket ställer på arbetsgivaren i sina föreskrifter *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4) och syftar till att motverka all form av kränkande särbehandling i Sala kommun samt säkerställa en korrekt hantering i de fall då kränkande särbehandling trots allt uppkommer.

Varje nyanställd medarbetare ska göras uppmärksam på riktlinjerna och samtliga medarbetare i Sala kommun ska regelbundet informeras om dem. Chefer i organisationen ansvarar för att informera sina medarbetare. Vidare ska chefer och skyddsombud ges möjlighet till fördjupad information kring riktlinjerna.

1.1 Sala kommuns ställningstagande

Sala kommun accepterar inte någon form av kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Varje medarbetare i Sala kommun ska känna sig sedd och hörd på arbetet och en vänlig, öppen och rak kommunikation ska främjas. Arbetsklimatet ska präglas av acceptans för olikheter och ett respektfullt förhållningssätt gentemot kollegor. Detsamma gäller för relationen mellan medarbetare och chef.

2 LAGSTIFTNING

Arbetsgivaren ansvarar för att förebygga och hantera kränkande särbehandling på arbetet regleras främst genom 3 kap. 2 och 2a §§ Arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML), *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1) och AFS 2015:4.

I 3 kap. 2 § AML framgår att arbetsgivaren "skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall" och i 3 kap. 2a AML framkommer att arbetsgivaren systematiskt ska "planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö". I AFS 2001:1 utvecklas 3 kap. 2a § AML ytterligare och arbetsgivaren beskrivs här vara ansvarig för att "undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås". Vidare i samma paragraf står att arbetsgivaren regelbundet ska "undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet". Det här ansvaret som arbetsgivaren har för arbetsmiljön omfattar även kränkande särbehandling. Arbetsgivarens ansvar när det gäller kränkande särbehandling preciseras ytterligare i 13-14 §§ AFS 2015:4. När det gäller den utredningsskyldighet arbetsgivaren har kring kränkande särbehandling regleras den i 9 § AFS 2001:1 där det framgår att arbetsgivaren är skyldig att utreda orsakerna till uppkommen ohälsa eller olycksfall samt allvarliga tillbud.

Det finns även andra lagar än AML att ta hänsyn till när det gäller kränkande särbehandling. Framförallt är det Diskrimineringslagen (2008:567) (DL) och 6 kap. Brottsbalken (BrB) som kan komma att ha betydelse. DL syftar till att motverka diskriminering och främja likabehandling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Kap. 6 BrB innehåller ett förbud mot sexuellt ofredande, som bland annat innebär ett förbud mot att "genom ord eller handlande ofredar en person på ett sätt som är ägnat att kränka personens sexuella integritet".

3 DEFINITIONER OCH EXEMPEL

I AFS 2015:4 definierar Arbetsmiljöverket 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 arbetsplatsen gemenskap".

Kränkande särbehandling behandlas i detta dokument som ett paraplybegrepp där även mobbning och handlingar som kan innebära diskriminering enligt DL ingår. Det är främst sexuella trakasserier och trakasserier i enlighet med DL som kan komma att ses som kränkande särbehandling, men även andra former av diskriminering.

Trakasserier enligt DL är "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" Det kan till exempel handla om att bli kallad för nedsättande kommentarer på grund av sin sexuella läggning eller sin hudfärg.

Sexuella trakasserier är enligt DL "ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet" Det kan till exempel handla om ovälkomna förslag, tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag, ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord, sexuella kommentarer om utseende och klädsel eller nedsättande skämt om det kön man tillhör.

Andra exempel på kränkande särbehandling är:

- att bli utfryst
- att bli exkluderad från möten man borde få vara med på
- att bli orättvist anklagad
- att bli kallad för elaka saker inför andra
- att bli kallad för öknamn
- att bli förlöjligad inför andra
- att inte bli hälsad på
- att bli förtalad eller baktalad.

Kränkande särbehandling är i de flesta fall allvarligare om den upprepas och pågår under lång tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning. Mobbning kan definieras som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod, riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan förövare och offer och att handlingarna leder till att offret ställs utanför den sociala gemenskapen.

Kränkande särbehandling ska inte förväxlas med tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem som finns på alla arbetsplatser och som ofta grundar sig i meningsskiljaktigheter kring sakfrågor. Det är däremot inte ovanligt att kränkande särbehandling är en följd av konflikter som inte hanterats utan istället trappas upp.

4 KONSEKVENSER

Kränkande särbehandling kan få många olika negativa konsekvenser, både för den enskilda individen och för arbetsgruppen. För den enskilda arbetstagaren kan det visa sig som irritation, likgiltighet, stress, trötthet, huvudvärk, obehag och olust inför arbetet, ångest och försämrad självkänsla. I värsta fall kan kränkande särbehandling leda till allvarlig psykisk ohälsa som depression och utmattningssyndrom. I arbetsgruppen kan den kränkande särbehandlingen visa sig som försämrad effektivitet, bristande förtroende för chefer och arbetsledare, ökad kritik mot arbetsgivaren, ökad personalomsättning, ökad sjukfrånvaro och samarbetsproblem.

5 FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER

I Sala kommun ska chefer och arbetsledare som har tilldelats arbetsmiljöuppgifter ha kunskap om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Kunskap fås genom denna riktlinje och arbetsmiljöutbildning.

Chefer och arbetsledare som har blivit tilldelade arbetsmiljöuppgifter ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att förebygga att kränkande särbehandling uppstår. Exempel på förhållanden i arbetsmiljön som man bör vara uppmärksam på och regelbundet undersöka är:

- konflikter
- arbetsbelastning
- arbetsfördelning
- förutsättningar för samarbete
- konsekvenser av förändringar.

Ytterligare ett effektivt sätt att förebygga kränkande särbehandling är att hålla gemensamma diskussioner på arbetsplatsen om vad som uppfattas som ett trevligt och respektfullt bemötande. Ett sätt att diskutera hur det är på arbetsplatsen, är att utgå från följande nyckelord:

- obehagligt
- olustigt
- obegripligt
- orättvist.

Med dessa "fyra O" som utgångspunkt kan man resonera sig fram till om det finns något som är riskabelt i hur man har det tillsammans på jobbet.

Som chef är det viktigt att vara vaksam på signaler på kränkande beteenden. Ett sätt att fånga upp tendenser, och på så sätt i ett tidigt skede kunna sätta in åtgärder, är att vara med medarbetarna i deras vardag.

Signaler och tecken på kränkande särbehandling kan vara:

- samarbetssvårigheter
- personkonflikter
- sökande efter syndabockar
- arbetsklimat som präglas av tryckt stämning
- en jargong eller skämt som alla inte är bekväma med
- hög sjukfrånvaro

- hög personalomsättning
- minskande effektivitet och produktivitet.

6 ANSVAR

Det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs och hanteras. Eftersom chefer och arbetsledare har ett särskilt ansvar för att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling ska de ha tillräckliga kunskaper inom området. I Sala kommun bör alla chefer och arbetsledare som tilldelats arbetsmiljöuppgifter ha genomgått en arbetsmiljöutbildning och därefter på lämpligt sätt fortsätta hålla sig uppdaterade på området.

6.1 Allas ansvar

- Bidra till ett öppet och vänligt arbetsklimat genom att tänka på hur man uppträder och hur man tilltalar andra.
- Acceptera varandras olikheter och visa respekt för varandra.
- Uppmärksamma och påtala problem, missförhållanden och kränkningar mot andra.
- Aktivt delta för att lösa problem på arbetsplatsen.

6.2 Ansvar hos den som upplever sig kränkt

- Tydligt tala om att du inte tolererar det beteende du blir utsatt för. Säg ifrån muntligt eller skriftligt till den du upplever kränker. Upplever du att det känns svårt att göra detta på egen hand vänd dig till ditt skyddsombud eller till din chef för stöd att hantera situationen.
- Dokumentera händelser genom att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den som kränker har sagt eller gjort, samt dina reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra underlag om kränkningarna fortsätter och du behöver göra en anmälan till arbetsgivaren.

6.3 Den anklagades ansvar

- Får du reda på att ditt beteende anses som kränkande upphör då med beteendet.
- Ta gärna kontakt med närmaste chef för att diskutera saken.

6.4 Chefens ansvar

- Se till att riktlinjer och rutiner för kränkande särbehandling är kända bland samtliga medarbetare på arbetsplatsen, till exempel genom att gå igenom riktlinjen med nyanställda och ta upp riktlinjen på arbetsplatsträffar.
- Skapa normer som uppmuntrar ett inkluderande och respektfullt beteende på arbetsplatsen.
- Uppmärksamma beteenden och missförhållanden som motverkar en god arbetsmiljö och som kan ses som kränkande.
- Bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att förebygga att kränkande särbehandling uppstår.
- Vid kännedom om kränkande särbehandling omedelbart vidta åtgärder och följa den rutin Sala kommun har vid förekomst av kränkande särbehandling.

7 RUTIN VID KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

1. Säg tydligt ifrån till den som utsätter dig för kränkande särbehandling och se om detta avhjälper situationen.
2. Hjälper det inte att säga ifrån till individen som kränker, tala om för din närmaste chef hur du upplever det. Har du inte förtroende för din chef eller om denne är inblandad i kränkningarna vänder du dig till din chefs chef. Är detta inte heller ett alternativ på grund av hur situationen ser ut kontaktar du kommunens HR-funktion. Du kan också vända dig till ditt skyddsombud eller ditt fackliga ombud.
3. När vi som arbetsgivare får vetskap om att kränkande särbehandling pågår ska vi utan dröjsmål ha ett inledande samtal med den utsatta personen för att få en bild av dennes upplevelse. Under samtalet ska vi också ge information om hur ärendet kommer att hanteras och till vilka personer informationen vi får till oss kommer föras vidare. Be även medarbetaren göra en skriftlig anmälan om kränkande särbehandling med hjälp av blanketten *Anmälan om kränkande särbehandling*. Anmälan kommer vara underlag för vidare utredning.
4. Chef tar reda på om den som känner sig utsatt mår dåligt och behöver stöd. Tänk på att även personer runtomkring den utsatte kan må dåligt och behöva hjälp. Det kan vara hjälp och stöd från till exempel skyddsombud eller från företagshälsovården.
5. Chef talar sedan med den anklagade personen för att skapa sig en uppfattning om situationen även ur denna persons perspektiv.
6. Därefter ska chef koppla in en opartisk utredare som har rätt kompetens och de inblandades förtroende och låta denna utreda situationen. Har Sala kommun vid tillfället avtal med företagshälsovården kontaktas den i första hand. Det kan vara skadligt för de inblandades hälsa och för arbetsmiljön om man genomför en utredning om kränkande särbehandling på ett undermåligt sätt. Av den dokumenterade utredning som görs ska det framgå vad som hänt, vilket innebär att den utsattes, den anklagades och andra inblandades uppgifter kring den upplevda kränkningen ska framkomma.
7. Utifrån det som kommer fram i utredningen tar chef, med hjälp av utredaren ställning till om det finns behov av åtgärder utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. En handlingsplan ska i så fall upprättas och följas upp, för att se till att situationen inte fortsätter vara till skada eller riskerar drabba andra. Exempel på åtgärder kan vara kompetensutveckling, information, upprättande av rutiner, översyn av organisation och arbetsförhållanden. Chef återkopplar till berörda parter vad som framkommer under utredningen och vilka eventuella åtgärder som kommer att vidtas samt uppmanar den som

upplever sig utsatt att meddela om den kränkande särbehandlingen inte upphör.

8. Det primära målet med en utredning av kränkande särbehandling är inte att fastställa skuldfrågan, utan målet ska i första hand vara att den kränkande särbehandlingen upphör. I vissa fall kan det dock finnas ett behov av att utreda skuldfrågan och i de fall kränkande särbehandling konstateras ansvarar chef för att samtal genomförs med den som trakasserar för att klargöra situationens allvar för personen i fråga. I allvarliga fall av kränkning kan arbetsrättsliga åtgärder bli aktuella, detta sker i så fall i samråd med HR-funktionen.
9. Chef följer löpande upp och informerar de inblandade om vilka åtgärder som görs.

7. 1 Viktigt att tänka på

Sala kommuns utgångspunkt är, som framgår i rutinen ovan, att en opartisk utredare ska kopplas in vid fall av kränkande särbehandling. Det är ändå viktigt att veta om och tänka på följande:

- En utredning gällande kränkande särbehandling ska vara tydlig, saklig och rättvist utformad. Det är viktigt att både den som är anklagad och den som upplever sig utsatt får ge sin bild av den situation som uppkommit. Processen kring utredningen ska vara transparent för dem som ingår i utredningen och det behöver finnas möjlighet för de inblandade att bemöta det som sägs om dem.
- Tyngdpunkten ska ligga på hur den som upplever sig utsatt uppfattar kränkningen.
- Det är viktigt att i första hand söka orsakerna till kränkande särbehandling i förhållandena på arbetsplatsen snarare än hos enskild person.
- Under en utredning har samtliga inblandade rätt att ha sitt skyddsombud, fackliga representant eller annan stödperson närvarande.

Riktlinjer om kränkande särbehandling

SALA KOMMUN

Växel: 0224-74 70 00 | E-post: kommun.info@sala.se | Postadress Box 304, 733 25 Sala



