



# Vetlanda

Här växer människor och företag

## *Plan för att förebygga och hantera*

- trakasserier
- sexuella trakasserier
- kränkande  
särbehandling



# Innehållsförteckning

|  |          |
|--|----------|
| <b>Innehållsförteckning</b>  | <b>1</b> |
| <b>Inledning</b>   | <b>2</b> |
| <b>Lagar</b>   | <b>2</b> |
| <b>Vad innebär trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling?</b>   | <b>2</b> |
| <i>Trakasserier</i>  | 2        |
| Sexuella trakasserier  | 3        |
| Kränkande särbehandling  | 3        |
| Arbetsgivarens och medarbetarens ansvar  | 3        |
| Medarbetaren   | 3        |
| Arbetsgivaren  | 3        |
| <i>Utredningsskyldighet</i>  | 4        |
| <i>Fakta kring uppkomst och effekter av alla former av trakasserier och kränkande särbehandling</i>  | 4        |
| <i>Diskriminering</i>  | 5        |
| <b>Bilaga 1 Hur gör jag när jag upplever att jag blir utsatt?</b>  | <b>6</b> |
| <b>Bilaga 2 Hur gör jag som chef när en medarbetare upplever att den är utsatt? för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.</b> | <b>7</b> |
| <b>Bilaga 3 Hur gör jag som medarbetare till den som upplever sig utsatt?</b>  | <b>8</b> |

## Inledning

Vetlanda kommuns arbetsplatser ska vara fria från kränkande särbehandling och diskriminering. Det är under inga omständigheter acceptabelt.

Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och trakasserier kan ske antingen från en medarbetare eller av någon i arbetsgivareställning.

Utsätts du för trakasserier i någon form från en medarbetare kontaktar du din närmsta chef, se bilaga 1. Utsätts du för trakasserier i någon form från din chef kontaktar du HR-kontoret som samordnar utredningen tillsammans med berörd verksamhet, se bilaga 1.

Finns samband vid trakasserier med diskrimineringsgrunderna, se sidan 5.

## Lagar

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

Arbetsgivaren är också enligt diskrimineringslagen (2008:567 kap. 2, 3 §) skyldig att vid kännedom om trakasserier och sexuella trakasserier utreda och vidta åtgärder, utredningsskyldighet.

Enligt arbetsmiljöförordningen AFS: 1993:17 2 § ska arbetsgivaren planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs.

Arbetsgivaren har ett ansvar att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen (2008:567 kap 2, 1 §). För att diskriminering ska ske enligt diskrimineringslagen ska trakasserier eller sexuella trakasserier ske av en person i arbetsgivareställning och detta har samband med diskrimineringsgrunderna, se sidan 4.

## Vad innebär trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling?

### Trakasserier

Det som är gemensamt för trakasserier är att någon blir illa behandlad, kränkt, hotad eller känner sig förolämpad.

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 klagar för den som trakasserar att det är ett ovälkommet beteende.

Det är återkommande företeelser eller konflikter som ses som kränkande särbehandling. Tillfälliga meningsmotsättningar eller samarbetsproblem faller inte inom begreppet.

### **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.

### **Kränkande särbehandling**

Kränkande särbehandling är återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskild arbetstagare.

När någon utsätts för utfrysning, åsidosättande behandling eller medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information ses det som kränkande särbehandling. Likaså är förföljelser, hot, skapande av rädsla eller förnedringar exempel på kränkande särbehandling. Medarbetaren kan också mötas av överkritiskt eller negativt bemötande så som hån, ovänlighet med mera. Kränkningar som förtal och nedsvärning av medarbetaren och/eller dennes familj ses också som kränkande.

Dessa företeelser kallas också för vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier.

### **Arbetsgivarens och medarbetarens ansvar**

Tillsammans ska arbetsgivaren och medarbetarna arbeta för en god arbetsmiljö där ingen utsätts för kränkningar. De ska exempelvis ta till vara olikheter, visa respekt och tänka på ordval och språkbruk.

### **Medarbetaren**

Alla medarbetare är skyldiga att medverka till ett gott arbetsklimat. Alla har ett ansvar att visa respekt för andra och dess olikheter. Du som medarbetare ska arbeta aktivt i utvecklingen av ditt arbete och din verksamhet.

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

### **Arbetsgivaren**

När arbetsgivaren får kännedom om förekomst av trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling oavsett om den utsatta arbetstagaren framfört företeelserna eller inte ska arbetsgivaren vidta åtgärder.

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 så som varning utdelas, omplacering och ytterst kan uppsägning ske. Detta sker utifrån de arbetsrättsliga rutiner som gäller i Vetlanda kommun.

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.

Chefen ansvarar för att alla medarbetare är medvetna om vad trakasserier och kränkningar innebär genom att ta upp:

- jämställdhets- och mångfaldsplanen,
- planen vid trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
- vikten av den psykosociala arbetsmiljön (vid introduktionen av nyanställd, vid medarbetarsamtal samt regelbundet på APT).

I medarbetarundersökningen som genomförs årligen ställs frågan kring hur de anställda upplevt om de utsatts för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkningar från chef eller medarbetare. Detta görs som ett led i att säkerhetsställa en god arbetsmiljö för alla medarbetare.

## **Utredningsskyldighet**

Så snart arbetsgivaren (någon i chefsposition) får kännedom om trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling startar utredningsskyldigheten (Diskrimineringslagen 2008:567 2 kap 3§). Arbetsgivaren ska då snabbt och diskret ta reda på vad som hänt och sedan informera de inblandade om pågående utredning och vilka åtgärder som ska vidtas.

Den som anmäler arbetsgivaren får inte utsättas för bestraffningar eller hot.

Fullgörs inte utredningsskyldigheten vid diskriminering kan arbetsgivaren bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till den utsatta (Diskrimineringslagen 2008:567 5 kap, 1 §).

## **Fakta kring uppkomst och effekter av alla former av trakasserier och kränkande särbehandling**

Trakasserier och kränkande särbehandling uppstår oftast på grund av bristfälligheter i organisationen så som brister i arbetsförhållanden eller i ledningen av arbetet.

Alla arbetstagare i en organisation kan drabbas men särskilt utsatta är arbetstagare som hotar värderingar och normer. Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är i grunden en form av maktmissbruk.

Trakasserier ger negativa konsekvenser både för den enskilda arbetstagaren men även för arbetsgruppen. Effektiviteten i arbetsgruppen minskar och toleransen för påfrestningar blir låg. Sjukfrånvaro och personalomsättning brukar öka.

Den enskilda arbetstagaren kan må både fysiskt och psykiskt dåligt med minskad självkänsla och lägre prestation som följd. Vid långvarig utsatthet kan depression och självmordstankar uppstå. En del reagerar med ångest, rädsla eller magont medan någon annan kan få huvudvärk eller depression.

De som blir utsatta för trakasserier eller kränkningar förminskar ofta upplevelsen och tänker att det inte är så farligt att personen överreagerar, men trots det är det viktigt att du litar på din känsla. Upplever du det obehagligt så är det obehagligt. Det är aldrig den utsattas fel att den blir trakasserad eller kränkt.

## **Diskriminering**

Diskriminering sker när en person i arbetsgivareställning utsätter en medarbetare för trakasserier eller sexuella trakasserier och det har samband med diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen (2008:567).

Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning samt ålder.

Diskriminering kan dels ske genom direkt diskriminering som innebär att om någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan missgynna någon utifrån diskrimineringsgrunderna ovan, såvida det inte finns ett berättigat syfte eller en plan att uppnå detta syfte.

Diskriminering kan också ske genom indirekt diskriminering som innebär att om någon missgynnas genom att behandlas, har behandlats eller skulle behandlats sämre i en jämförbar situation på grund av ovanstående diskrimineringsgrunder.

Det kan också handla om att någon på grund av sitt kön osynliggörs, inte kommer till tals eller inte blir tagen på allvar. Det kan också vara att någon på grund av sin etniska tillhörighet får nedsättande tillmälen eller hånas, förlöjligas eller fryses ut. Likaså kan det vara skämt som är kopplade till diskrimineringsgrunderna.

## Hur gör jag när jag upplever att jag blir utsatt?

för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling

### Om du blir utsatt av medarbetare

- 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 din chef, din fackliga representant eller någon annan du litar på. Det är enligt lagen så att den som trakasserar ska 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 trakasserierna inte upphör.
- Om det inte hjälper att tala med den som trakasserar dig så att trakasserierna upphör vänder du dig till din närmsta chef som startar en utredning omedelbart, tillvägagångssätt se bilaga 2.
- Ta emot erbjudande om hjälp för att bearbeta situationen.
- Sök stöd hos andra du har förtroende för, exempelvis facklig representant, skyddsombud, HR-avdelningen eller medarbetare.

### Om du blir utsatt av chef

- Vänd dig till HR-avdelningen som startar och samordnar utredningen tillsammans med ansvarig vid berörd verksamhet.
- HR-avdelningen nås via telefon, mail eller blankett. Alla kontaktuppgifter hittar du på Vinna.

### Vid utredning där medarbetare utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling av chef

- En utredning startas omedelbart där båda parter blir hörda och får ge sin syn på situationen. Handläggning sker under samma sekretess som övriga personalärenden.
- Dokumentering sker och de inblandade får kontrollera att det som skrivits stämmer. HR-avdelningen håller alla parter underrättade om ärendets gång.
- Båda parter har möjlighet att representeras av facklig företrädare eller medarbetare.
- Målet är att trakasserierna ska upphöra. En åtgärdsplan för detta ska tas fram.
- Vid trakasserier eller kränkande särbehandling som är allvarliga kan arbetsrättsliga åtgärder bli aktuella.

## **Hur gör jag som chef när en medarbetare upplever att den är utsatt?**

för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

### **När du som chef får kännedom om att trakasserier i någon form sker eller har skett ska du**

- Omgående ta kontakt med HR-avdelningen för stöd och hjälp med en övervägning om det räcker med en utredning eller om det behövs arbetsrättsliga åtgärder i ärendet.

### **Vid utredning där medarbetare utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling av annan medarbetare**

- Efter kontakt med HR-avdelningen starta en utredning omedelbart dock senast inom sju dagar!
- Allt ska ske snabbt, diskret och vara konfidentiellt.
- Kontakta den som upplever sig utsatt eller den som upplevs av andra som utsatt. Du kan få kännedom om trakasserier/kränkande särbehandling både från den som är utsatt och ifrån andra.
- Vidta inga åtgärder utan att den utsatta och du kommit överens om detta.
- Samla in så mycket fakta som möjligt och inta en objektiv och problemlösande hållning. Var noga med att visa respekt för båda parter.
- Tala enskilt med den eller de medarbetare som trakasserar. Det är viktigt att denna eller de får bemöta kritiken.
- Var tydlig med att arbetsgivaren och du som chef tar ett tydligt avstånd från kränkande beteende av alla slag.
- Målet är att trakasserier ska upphöra. En åtgärdsplan för detta ska tas fram. Dokumentera allt som sägs och delge parterna åtgärdsplanen.
- Var noga med att följa upp både den utsatta och den eller de som trakasserat samt erbjud professionell hjälp via företagshälsovården till båda parter.



## **Hur gör jag som medarbetare till den som upplever sig utsatt?**

för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

### **Som medarbetare kan du hjälpa den som är utsatt genom att**

- Lyssna och stötta personen
- Uppmuntra den utsatta att säga ifrån till den om trakasserar
- Fråga hur du kan vara till hjälp för personen
- Stötta den utsatta att prata med sin närmsta chef eller någon annan arbetsgivarrepresentant exempelvis vid HR-avdelningen.
- Var diskret! Börjar rykten gå kan det skapa nya problem