



Vimmerby  
kommun

# **Policy och handlingsplan mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier**

Behandla dina arbetskamrater väl.

---

Antagen av Kommunfullmäktige  
2018-03-26 § 49

## Mål

Vimmerby kommun ska upplevas som trygg, säker och stimulerande arbetsmiljö och som har en aktiv medarbetarsamverkan.

Det är en viktig målsättning att ingen, oavsett kön eller sexuell läggning ska utsättas för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

## Policy

Sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling är ett problem för de anställda och ett allvarligt hot mot arbetsglädje, hälsa, ekonomi och möjligheter till framgång i arbete. I enlighet med jämställdhetslagen och kommunens plan för lika rättigheter och möjligheter har denna policy för att förebygga sexuella trakasserier tagits fram. En handlingsplan för att ta itu med sexuella trakasserier när de inträffar har också utarbetats.

## Sexuella trakasserier

Viktiga punkter:

1. Tyngdpunkten när det gäller sexuella trakasserier läggs på hur någon uppfattar ett visst beteende, inte vilket motiv trakasseraren har.
2. Ovälkommet och oönskat beteende omfattar såväl fysiskt, verbalt som ickeverbalt uppträdande.
3. Särskilt allvarliga sexuella trakasserier är när någon i beroendeställning trakasseras av den som är överordnad och/eller har en maktposition.

Sexuell uppmärksamhet övergår i sexuella trakasserier om beteendet fortsätter sedan den som blivit utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. Det krävs alltså att den som utsätts för beteendet säger ifrån på ett klart och tydligt sätt. Om det behövs kan man begära stöd av någon annan.

Sexuella trakasserier handlar inte enbart om beteenden av sexuell natur, det behöver inte alls ha med sexualitet att göra. Trakasserier är ofta ett uttryck för maktbehov eller fientlighet mot personer av det motsatta könet. Sex betyder kön och det är viktigt att framhålla att sexuella trakasserier är trakasserier på grund av kön. Sexuella trakasserier påverkar kvinnors och mäns integritet och kan upplevas som kränkande, hotande eller förnedrande.

Exempel på sexuella trakasserier:

- Ovälkommen fysisk kontakt, alltifrån avsiktlig onödig beröring, klappande och nypanande till våldtäktsförsök.
- ”runda” ord och pornografiska bilder
- ovälkomna förslag eller krav om sexuella tjänster
- nedsättande skämt om det kön den tilltalade tillhör, som kan uppfattas som stötande eller sårande

- ovälkomna gester, blickar, visslingar eller tilltalsord med sexuell anspelning

## Vad är kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling är nedsättande eller negativt präglade handlingar som kan leda till att en enskild arbetstagare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Kränkande särbehandling kan vara fysiskt, talat eller outtalat uppträdande. Det är den som utsätts som avgör om uppträdandet accepteras och är välkommet eller om det är kränkande och ovälkommet.

- Exempel på kränkande särbehandling:
  - Förtal
  - Undanhållande eller lämnande av felaktig information
  - Försvårande av arbetets utförande
  - Utfrysning
  - Hot och förnedring
  - Förolämpningar, hån och ovänligt bemötande
  - Kontroll av anställd utan den personens vetskap med syfte att skada
  - Oförklarliga omplaceringar och övertidskrav

## Handlingsplan

Om du är utsatt, tala med:

- En god vän eller arbetskamrat
- Din närmaste chef • Din fackliga företrädare
- HR-chef eller HR-konsult.
- Företagshälsovården Avonova

Gör klart för den som trakasserar dig att du inte tolererar beteendet.

Om du misstänker att någon annan är utsatt:

- Tala med den drabbade
- Tala med din närmaste chef om dina misstankar
- Om inte nödvändiga åtgärder vidtas, kontakta fackliga företrädare, HR-avdelningen eller förvaltningschef.

Om du anklagas för att trakassera någon:

- Fundera på vad du sagt och gjort.

- Tänk igenom i vilka situationer du kränker.
- Tala med din chef
- Be om förlåtelse.

Den chef som får anmälan om misstänkt eller pågående kränkning ska omedelbart vidta nödvändiga åtgärder. I första hand ska de anmälda omständigheterna utredas.

Förvaltningschef, HR-avdelningen eller företagshälsovården kan konsulteras för råd och stöd.

## **Repressalier**

Arbetsgivaren får inte utsätta en medarbetare för repressalier på grund av att medarbetaren har:

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

Förbudet för arbetsgivare att diskriminera eller utsätta medarbetare för repressalier inkluderar även praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft (Diskrimineringslagen 2008:567).

## **Rutin – sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.**

Utredningen ska ske snabbt och göras på objektiva grunder. De inblandade måste identifieras. En noggrann utredning av fakta och bevis ska göras. De inblandade måste få möjlighet att försvara sig. Sanktion mot den som trakasserar kan bli nödvändig om man finner styrkta bevis.

### **Rutiner för chefen**

Ta först kontakt med den som är drabbad. Sök efter lösningar där den drabbade kan aktiveras och finnas kvar på arbetet. Undvik sjukskrivning på grund av kränkningen, är det enda lösningen är det viktigt att upprätthålla kontakten med den drabbade. Samtala enskilt med berörda i första skedet. Behandla ärendet konfidentiellt och sekretessbelägg i normalfallet inkomna handlingar. Om det behövs därefter kan hela arbetsgruppen samlas för att diskutera den uppkomna situationen. Avstå från att leta efter syndabockar, det viktiga är att nå en lösning så att man kan gå vidare. Diskussioner och argument ska vara sakliga.

Sök kvalificerad hjälp vid behov. Ge information till fackliga företrädare och se till att både individ och grupp kommer ur en oönskad situation.

### **Rutiner för dig som anställd**

Om du känner dig kränkt, trakasserad eller sexuellt trakasserad ska du dokumentera vad som har hänt. Anteckna datum, tid, eventuella vittnen, vad trakasseraren sa eller gjorde, hur du kände dig och hur du reagerade.

Kom ihåg att det inte är ditt fel om du blir utsatt för kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier. Du har rätt att kräva att det upphör. Tala om klart och tydligt för den som trakasserar eller kränker dig att beteendet är oönskat och att du vill att det ska upphöra. Om detta inte räcker, ta då hjälp av din chef, ett fackligt ombud eller annan person som du litar på.

## **Samtal med arbetsgruppen**

Informera gruppen om allas skyldighet att medverka till att förebygga och stödja den som blivit utsatt för kränkning.

Om arbetet med kränkande särbehandling är en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan frågorna diskuteras kontinuerligt.

Ställ frågor om bland annat eventuella brister i organisationen, hög arbetsbelastning eller stress.

Finns problemet inom en annan förvaltning ska samverkan ske med chefen där.

## **Arbetsrättsliga åtgärder**

Arbetsrättsliga åtgärder förutsätter alltid kontakt, och i vissa fall förhandling, med berörd facklig organisation.

Disciplinpåföljd är en skriftlig varning till någon som gör sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet. HR meddelar facklig organisation om arbetsgivarens avsikt att lämna skriftlig varning.

Agera utifrån vad som står i lagen om anställningsskydd. Arbetsgivaren kan förflytta en medarbetare inom ramen för anställningsavtalet.

Förflyttning av en medarbetare kan ske först efter förhandling enligt 11 § MBL. Kontakta alltid HR-konsult för information och stöd inför den arbetsrättsliga processen.

## **Den formella hanteringen**

Om den informella hanteringen inte leder till någon förändring av situationen kan formella åtgärder vidtas mot den som trakasserar. Det får endast ske om den som har utsatts vill det.

En formell skriftlig anmälan skickas då till HR-chefen. Den ska behandlas fort. Båda parter har rätt att representeras av annan person, exempelvis facklig företrädare eller arbetskamrat

## Sammanfattning

Sammanfattningsvis vill vi betona att det är viktigt att arbetsgivaren dokumenterar händelseförloppet, tidpunkt och inblandade parter.

Tänk särskilt på

Att vara i beroendeställning:

Det är viktigt att chefer med flera är medvetna om att det inte är enkelt att säga ifrån gentemot någon man är i beroendeställning till.

Förhindra ställningskrig:

Förhindra att skvaller och gruppbildningar uppstår som kan medföra till exempel mobbning och utstötning.

- På våra arbetsplatser är sexuella trakasserier, trakasserier eller kränkande särbehandling inte ett tillåtet beteende.
- Oavsett vem som anses ha fel, GE HJÄLP