



Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier

Antagen av Ölands kommunalförbund 2018-05-28

Inledning

I vår arbetsmiljöpolicy finns ett övergripande mål som anger att "Ölands kommunalförbund ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder ett hållbart arbetsliv. En god arbetsmiljö är en strategisk fråga för Ölands kommunalförbund. Arbetsmiljön är allt som påverkar oss i arbetet, såväl fysiskt som psykosocialt. Arbetsmiljön ska inte bara vara säker utan även utvecklande och möjlig för den enskilde medarbetaren att arbeta i. En god arbetsmiljö är en förutsättning för att vi ska kunna skapa kvalitet och effektivitet i vår service till medborgarna."

En del av detta arbetsmiljöarbete är att dels arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier och dels att agera när vi upptäcker att någon utsätts för kränkande särbehandling.

Definition på kränkande särbehandling

Definitionen på kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap (AFS 2015:14). Kränkande särbehandling i form av olika klandervärda beteenden kan utföras av arbetstagaren såväl som av arbetsgivarrepresentanter. Det kan ske i det personliga mötet såväl som via mejl, sms och sociala medier.

Exempel på kränkande särbehandling:

- Att inte bli hälsad på.
- Att bli kallad för öknamn.
- Att bli utfrys.
- Att exkluderas från möten som man borde få vara med på.
- Bli orättvist anklagad eller personligt uthängd.
- Att bli kallad för elaka saker inför andra.

Om grunden för kränkande särbehandling är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder kan det också handla om diskriminering (Diskrimineringslagen 2008:567).

Definition på sexuella trakasserier

Definitionen på sexuella trakasserier är ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökande eller arbetstagare. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspelade och ovälkomna.

Exempel på sexuella trakasserier:

- Att titta på eller vissla till en person, på ett sätt som hen tycker är obehagligt
- Att kommentera en persons kropp, på ett sätt som hen tycker är obehagligt.
- Att ta på en person, på ett sätt som hen tycker är obehagligt.
- Att kalla en person för något som har med sex att göra, och som hen inte tycker känns bra.
- Att ge en person sexuella förslag, som hen inte vill ha.
- Att sprida rykten om en person, som handlar om sex eller kropp.
- Att skicka meddelanden, bilder eller filmer som har med sex att göra, och som personen inte vill ha.

Förebyggande arbete

Ölands kommunalförbund accepterar inte kränkande särbehandling. Det är samtliga medarbetares ansvar att aktivt verka för ett bra arbetsklimat och att inte utsätta någon för kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier. Chefer och arbetsledare har ett ansvar att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Detta innebär att:

- Arbetet ska planeras och organiseras på ett sådant sätt att kränkande särbehandling och sexuella trakasserier förebyggs.
- Chefen ska informera och utbilda medarbetarna i syfte att förebygga och motverka kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetare ska vara väl införstådda i arbetsgivarens policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.
- Uppmärksamma tecken som kan tyda på brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som exempelvis hög personalomsättning, sjukskrivningar, olyckstillbud, låg kvalitet på arbetet eller samarbetssvårigheter.
- Uppmärksamma tecken i den psykosociala arbetsmiljön, bland annat genom att granska arbetsmiljöenkäten. Genomför handlingsplaner utifrån de brister som upptäcks.
- Vid kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier ska chefen omedelbart utreda och vidta sådana åtgärder att berörda, både den som utsätts såväl som den som kränker, ges möjlighet till relevant hjälp. Det är viktigt att agera snabbt för att situationen inte ska förvärras. Ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling och sexuella trakasserier kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt.

Arbetsgången vid uppkomst av eller kännedom om kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier

Den utsatte

1. Tala om för den som kränker eller trakasserar att beteendet är oönskat och oacceptabelt! Gör det direkt eller med en tredje person närvarande. Om du inte orkar med ett personligt möte, skriv ett mail eller brev. Om du skriver, behåll en kopia. Du bör även dokumentera allt som händer med datum och tid.

Den som kränkt dig har kanske inte tidigare förstått att du har tagit illa upp och genom att tala om för personen att beteendet är oönskat och oacceptabelt kan beteendet upphöra.

2. Fortsätter kränkningarna eller trakasserierna ska du informera din närmaste chef, överordnad chef, HR-avdelningen, skyddsombud eller arbetsplatsombud.

Medarbetarens ansvar vid kännedom om kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier

1. Varje medarbetare som får kännedom om att det förekommer kränkningar, sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön har ett ansvar att berätta om det inträffade för chefen. Om medarbetaren av någon anledning inte vill vända sig till närmaste chef kan man vända sig till överordnad chef eller till sitt arbetsplatsombud eller skyddsombud. Du kan också kontakta HR-avdelningen för hjälp och stöd.

Chefens ansvar vid kännedom om kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier

1. Om du får kännedom om att en medarbetare känner sig utsatt ska du omgående utreda omständigheterna kring det som sker, eller har inträffat. Det är viktigt att gå varsamt fram och respektera upplevelsen hos den utsatta.
2. Avsätt ordentligt med tid till ett enskilt samtal med berörda och då först med den som upplever/ har upplevt blivit utsatt. Ha ett neutralt förhållningssätt och värdera inte det som sägs. Dokumentera händelserna kortfattat, vem/vilka som är inblandade, och om möjligt, med datum för händelserna. Dokumentationen förvaras inlåst så att inte obehöriga kommer åt den känsliga informationen.

Erbjud den utsatte att ta med en facklig representant. Om du som chef önskar stöd vid samtalet, kontakta din chef, företagshälsovård eller HR-avdelningen.

3. Du och den utsatte kommer gemensamt fram till hur ni ska gå vidare.
4. Kalla till samtal med den som kränkt/trakasserat. Berätta om den utsattes upplevelser och om de arbetsrättsliga konsekvenserna om kränkningarna/trakasserierna inte upphör.
5. Om någon annan i arbetsgruppen påtalar för dig att kränkningar/trakasserier förekommer så ska du få detta bekräftat av den utsatta innan åtgärder vidtas.
6. Du är skyldig att vidta åtgärder för att stoppa fortsatta kränkningar. Det är viktigt att du finner lösningar som gör att den som drabbats får upprättelse och att de inblandade kan gå vidare.
7. Du ska följa upp åtgärderna och boka uppföljande samtal med den som är utsatt.
8. Om kränkningarna/trakasserierna är mycket allvarliga och är av typen hot, våld eller våldtäkt ska en polisanmälan göras av den utsatte i samråd med chefen. Det ankommer också dig som chef att snarast möjligt anmäla händelsen till Arbetsmiljöverket.