



Helsingborgs stads riktlinje och rutin gällande kränkande särbehandling och trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Helsingborgs stads arbetsplatser ska kännetecknas av ett inkluderande och respektfullt klimat. Därför har vi en uttalad nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier som är antagen av stadens HR-utskott.

Som medarbetare i Helsingborgs stad ansvarar du för att bidra till en god arbetsmiljö samt påtala brister och risker i arbetsmiljön. Du ska känna till vad som menas med kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier och var du ska vända sig om du eller någon av dina kollegor känner sig utsatt. Rutinen omfattar relationer mellan medarbetare och mellan medarbetare och chef.

Som chef i Helsingborgs stad ansvarar du för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete genom att arbeta förebyggande och agera skyndsamt om tecken på kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier visar sig.

Definitioner

Kränkande särbehandling

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.

Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Repressalier

Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen deltar i en utredning, har påtalat eller anmält diskriminering. Exempel på repressalier är handlingar eller uttalanden som medför skada eller obehag för någon som anmält eller påtalat diskriminering. Det kan också vara handlingar som försämrar hens villkor eller förhållanden till exempel på arbetsplatsen eller utbildningen. Det är förbjudet och kan leda till att verksamheten döms att betala ut diskrimineringsersättning till den drabbade.

Kännetecknen - kränkande särbehandling

Det är den utsatte som avgör om beteendet är kränkande och ovälkommet. Därför behöver det inte finnas ett uppsåt att kränka för att ett visst beteende ska betraktas som felaktigt.

Ett beteende som ger nedanstående känslor kan vara kränkande särbehandling och behöver utredas. Ett sätt att diskutera hur det är på arbetsplatsen är att utgå från hur man upplever samvaron och bemötandet med några enkla 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

Kännetecken - trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är kränkande särbehandling som har samband med någon eller några av sju diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen.

De sju diskrimineringsgrunderna är:

1. kön,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck,
3. etnisk tillhörighet,
4. religion eller annan trosuppfattning,
5. funktionsnedsättning,
6. sexuell läggning och
7. ålder.

Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Upplever du något av följande, är du utsatt för sexuella trakasserier:

- ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- oönskad fysisk kontakt
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar och kommentarer om utseende
- könsord, pornografiska bilder och nedsättande skämt om det kön du tillhör.

Definitionerna och kännetecknen ger utlopp för olika tolkningar kring kränkningar, trakasserier och repressalier. Ställ därför frågor från början om vad man menar med orden.

Rutin för att hantera kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Vad kan medarbetare göra?

- Säg ifrån - kräv att beteendet upphör! Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen som du litar på att hjälpa dig. Du kan också göra det skriftligt.

- Om inte beteendet upphör sök stöd hos chefen, alternativt chefens chef eller någon annan du har förtroende för, till exempel din kollega, arbetsmiljöombud eller annan facklig representant. Du kan också vända dig till HR-funktionen på din förvaltning.

- Som medarbetare har du också möjlighet att träffa en företagssköterska på Feelgood för ett anonymt samtal om kränkningar eller konflikter med kollegor eller med din chef på arbetsplatsen.

- Om det är din chef som utsätter dig för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier vänder du dig till chefens chef, HR-funktionen på din förvaltning eller arbetsmiljöombudet. Vid repressalier kan du även slå larm som visseblåsare under vanliga frågor/[vad är en visseblåsare](#) på Portalen.

- För anteckningar på fakta om vad som hänt eller sagts, var, av vem, när och hur du upplevde det.

- Gör en arbetsskadeanmälan. [HR-systemet Arbetsskada och tillbud](#).

Vad ska chef göra?

Ett aktivt och snabbt agerande från chefen ger en signal om att trakasserier inte accepteras och att den som utsätts får stöd från arbetsgivaren.

-Du kan bli uppmärksam på problemen på olika sätt och av andra personer än den utsatta. Om det uppstår en misstanke, till exempel genom rykten eller iakttagelser, om att någon känner sig trakasserad ska du ta reda på om det är så. Det krävs alltså inte någon anmälan från den som känner sig utsatt. Om du sedan frågar den det gäller och får bekräftat att hen känner sig trakasserad startar din utrednings- och åtgärdsskyldigheten.

-Det förekommer att konfliktbeteenden visar sig i en frustration med olösta sakfrågor. Själva sakfrågan behöver inte vara komplicerad utan bara olöst.

-Om det finns en misstanke om att kränkande beteende har övergått till våld, hot om våld, övergrepp, hets mot folkgrupp eller andra brottsliga handlingar ska en polisanmälan göras hos polisen i Helsingborg. Du ska då följa utvecklingen och medverka i polisutredningen och avvakta med din interna utredning.

-Kontakta din HR-funktion på förvaltningen för att slutföra den arbetsrättsliga hanteringen av situationen.

-Om du får veta att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier förekommer på arbetsplatsen är du skyldig att ta situationen på allvar och skyndsamt ta reda på vad som har hänt och genomföra åtgärder enligt steg 1-3 nedan.

-Hantering av det som har hänt i tre steg:

Steg 1: Ta reda på vad som har hänt

När du får reda på att en medarbetare känner sig kränkt/trakasserad eller utsatt för repressalier ska du utan dröjsmål utreda vad som hänt. För att ta reda på vad som har hänt ska du i första hand prata med den som känner sig utsatt och den eller dem som pekas ut. Informera medarbetarna om deras rätt till fackligt stöd.

Under samtalet ska du föra anteckningar om vad som sagts eller gjorts, av vem, hur och när. Dokumentationen ska vara saklig genom fakta och inte rykten och ska hanteras enligt sekretess. Var noga med att inte lämna ut sekretesskyddade uppgifter. Samtalen ska präglas av respekt, öppenhet och ärlighet. Var tydlig med att beteenden som upplevs som kränkande/trakasserande är oacceptabla på arbetsplatsen.

Om du bedömer situationen som särskilt allvarig kan du stänga av den som har kränkt/trakasserat från arbetet under tiden som utredningen pågår. Kontakta HR-funktionen för en bedömning kring det arbetsrättsliga förhållandet innan arbetsrättslig åtgärd vidtas.

När bilden är klar över vad som har hänt ska du klargöra för den som har kränkt eller trakasserat att beteendet upplevs som kränkande och omedelbart måste upphöra.

Steg 2: Planera och genomför åtgärder

Dokumentera vilka åtgärder som ska vidtas, när och av vem i en handlingsplan. Resonera först med din HR-funktion om en eventuell arbetsrättslig åtgärd.

Som chef eller arbetsledare är det svårt att förhålla sig objektivt till det som har inträffat. Därför bör din åtgärd vara att söka stöd hos företagshälsovården som bland annat kan hjälpa dig att genomföra tre opartiska insatser:

1. Tydliggörande samtal - målet är att säkerställa en god arbetsmiljö och skapa ett bättre beslutsunderlag för vidare ställningstagande för såväl anmälaren som arbetsgivaren vid anklagelser om kränkande särbehandling

2. Förbedömning - målet är att kunna bedöma behovet av fullskalig utredning av förekomst av kränkande särbehandling liksom omfattningen av denna för att kunna säkerställa en god arbetsmiljö

3. Utredning - målet är att kunna styrka eller avfärda inkomna anklagelser om kränkande särbehandling genom att klarlägga fakta kring vad som faktiskt har hänt

För mer vägledning kan du kontakta företagshälsovårdens telefonrådgivning för chef/HR på telefon 042- 26 63 40. Rådgivningen är öppen helgfri vardag kl 8-17.

Steg 3: Följ upp åtgärder

Uppföljning kan göras på olika sätt och ske vid olika tidpunkter, till exempel:

- omtankesamtal inom snar framtid
- trepartssamtal inom snar framtid
- samtal med företagshälsovården om insatser; tydliggörande samtal, förbedömning och utredning
- psykosocial arbetsmiljörond/OSA-rond när det har gått några månader eller när den brukar genomföras
- statistikuppföljning exempelvis arbetsskador och tillbud i samverkansgrupp/skyddskommitté

Om uppföljningen visar att beteendet inte upphört ska nya åtgärder genomföras och följas upp. Om kränkningarna trots detta fortsätter ska du kontakta din HR-funktion och vidta arbetsrättsliga åtgärder.

Förebyggande rutiner på arbetsplatsen

Varje förvaltning ska ha en rutin som [förebygger](#) risker för kränkningar, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Du kan få koll på dina [kunskaper](#) inom OSA och öka din kunskap digitalt i [OSA-utbildning](#). Läs mer om stadens och förvaltningars rutin för det [systematiska](#) arbetet.

Mer information och stöd

8 tips från Suntarbetsliv



Stefan Blomberg, forskare och psykolog vid Arbets- och miljömedicin i Linköping berättar vad arbetsgivaren är skyldig att göra om någon upplever sig utsatt för [kränkande särbehandling](#) på arbetsplatsen.

Stöd och hjälp med förebyggande åtgärder och hantering av uppkomna situationer kontakta HR-funktionen på din förvaltning <https://intranat.helsingborg.se/hr/kontakt/> eller

Feelgood företagshälsovård, 042-26 63 40, telefonrådgivning, anonymt samtal (fysiskt möte) en gång/år <https://intranat.helsingborg.se/hr/stod-for-dig-som-ar-chef/arbetsmiljo-och-halsa/foretagshalsovard/>,

Jämställdhet och mångfald (LikaOlika – stödmaterial för förebyggande arbete kring lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen) <https://intranat.helsingborg.se/hr/jamstalldhet-och-mangfald/>

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

Förebygg diskriminering arbetsgivarens ansvar (DO)
<https://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/>

Trakasserier och sexuella trakasserier (DO)
<https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>

Förbud mot repressalier (DO)
<https://www.do.se/om-diskriminering/forbud-mot-repressalier/>

Fackförbundens webbsidor