



STOCKHOLM STADS RUTINER FÖR ATT MOTVERKA KRÄNKANDE BEHANDLING INKLUDERANDE TRAKASSERIER I OLIKA FORMER

”Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier”

Ur Personalpolicy för Stockholms stad 2008

Rätten att inte bli diskriminerad är en grundläggande mänsklig rättighet som funnits under lång tid och tagit sig uttryck i internationella deklARATIONER och konventioner.

Förvaltningens riktlinjer och rutiner syftar till att motarbeta alla former av kränkande beteende för att skapa en organisationskultur präglad av respekt. Riktlinjer och rutiner ska vara kända av samtliga medarbetare i förvaltningen. Respektive chef ansvarar för att sprida informationen till *alla* anställda, oavsett anställningsform, samt till praktikanter och inhyrd personal.

- Alla former av diskriminering och trakasserier innebär en lagöverträdelse.
- Kränkande beteenden är ett allvarligt hot mot en god arbetsmiljö och motverkar förvaltningens arbete för jämställdhet och mångfald. Kränkande beteenden ska aldrig accepteras inom Södermalms stadsdelsförvaltning.
- Kränkande behandling och trakasserier är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

Om trakasserier får pågå under en längre tid kan det leda till negativa konsekvenser både för den enskilde medarbetaren och för övriga på arbetsplatsen.

Exempel på konsekvenser för den enskilde:

- Fysisk och psykisk ohälsa
- Minskad självkänsla
- Social isolering
- Lägre prestation

- Depression

Exempel på konsekvenser för arbetsgruppen:

- Minskad effektivitet
- Låg tolerans mot påfrestningar
- Personalomsättning
- Sjukfrånvaro
- Sökande efter nya syndbockar

Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett sammanfattande ord för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld, socialutstötning och sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

En situation eller händelse är att betrakta som kränkande behandling enligt följande

- Handlingarna ska vara av stötande eller negativt präglad natur.
- Sker vid upprepade tillfällen eller vid enstaka särskilt anmärkningsvärda fall.
- Personen som utsätts upplever situationen som kränkande.

Det räknas inte som en kränkande behandling om två personer har en konflikt eller meningsmotsättning.

Exempel på kränkande behandling enligt arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17

- Förtal eller nedsvärtningar av en arbetstagare eller dennes familj.
- Förringande, förödmjukande eller förnedrande agerande gentemot en arbetstagare/chef eller dennes familj.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren.
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier.
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt, exempelvis hån och ovänlighet.
- Kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap med skadande syfte.
- Kränkande så kallade ”administrativa straffsanktioner” som plötsligt riktas mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem. Sanktioner kan utgöras av t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildning, ledigheter och dylikt.

Insatser för att skapa goda arbetsförhållanden

Alla medarbetare har skyldighet att medverka till att det på förvaltningens arbetsplatser utvecklas ett gott arbetsklimat med en ärlig vilja till problemlösning. Alla människor är olika men med ett respektfullt beteende till varandra, skapar vi förutsättningar för att kränkande behandlingar och trakasserier inte ska uppstå.

Arbetsgivaren är skyldig att skapa en arbetsmiljö som alla medarbetare kan trivas i. Arbetsgivaren har också skyldighet att snabbt utreda och vidta åtgärder för att få slut på eventuell kränkande behandling. Det är viktigt att arbetsgivaren snabbt får reda på om någon upplever sig bli trakasserad eller kränkt. En arbetsgivare som inte skyndsamt utreder och vidtar åtgärder för att få stopp på kränkandebehandling kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade.

Förvaltningsledningens ansvar

Ledningen har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och för att motverka trakasserier och kränkande behandling. Ledningen ansvarar för styrning och uppföljning samt att chefer och arbetsledare får den utbildning som behövs för att kunna driva ett aktivt arbetsmiljöarbete fritt från diskriminering och trakasserier.

Chefens ansvar

Chefer och arbetsledande personal är arbetsgivarens representanter och har nyckelroller när det gäller att forma den atmosfär och de normer som ska gälla på arbetsplatserna.

Arbetsgivaren Stockholms stad ser särskilt allvarligt på kränkande behandling som riktas från arbetsgivarrepresentanter gentemot anställda då anställda står i ett beroendeförhållande till sina chefer.

Kom ihåg att chefen är en förebild för sina medarbetare!
--

Chefens ansvar är att

- skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respektfullt klimat på arbetsplatsen
- uppmärksamma beteenden och missförhållanden som motverkar en god arbetsmiljö
- vid kännedom om kränkande behandling omedelbart vidta åtgärder enligt förvaltningens riktlinjer och rutiner
- göra riktlinjer och rutiner mot kränkande behandling kända bland samtliga medarbetare på arbetsplatsen

Kom ihåg att lagarna omfattar även personer som, utan att vara anställda, utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft eller utför yrkespraktik och för personer som gör en förfrågan om eller söker arbete.

Bevisbördan

Den gemensamma bevisbörderegeln som finns i diskrimineringslagarna kommer från EG-rätten. Parterna har en "delad bevisbörda" vilket innebär att arbetstagaren/arbets sökanden har bevisbördan för de av honom eller henne påstådda faktiska omständigheterna. Om det genom styrkt fakta finns anledning anta att diskriminering eller repressalier förekommit, övergår bevisbördan till arbetsgivaren som då har att visa att missgynnandet inte har samband med diskrimineringsgrunden. Arbetsgivaren måste på ett övertygande sätt visa att det är de av honom åberopade skälen som faktiskt varit styrande.

Vad gör chefen om det ändå händer?

När en anmälan om kränkande behandling gjorts eller så snart chefen på annat sätt får kännedom om det inträffade ska ärendet behandlas **seriöst, skyndsamt och konfidentiellt**.

Allmänna principer för en utredning

- Chefens ska utan dröjsmål inleda en utredning för att ta reda på vad som hänt genom att ha inledande samtal, med den drabbade respektive den/de utpekade. En PA-konsult från personalavdelningen kan också delta. På önskemål av den drabbade och den/de berörda är det viktigt att de fackliga företrädarna är tillfrågade att närvara.
- Utredningen ska vara oberoende och objektiv och kan göras antingen av en PA-konsult eller av företrädare från företagshälsovården.
- I samtalet med den som sägs ligga bakom trakasserier är det viktigt att chefen är observant på om personen förstår att hans/hennes handlingar kan uppfattas som kränkande.
- Snabbt se till att den kränkande behandlingen upphör.
- Chefens ansvarar för skydd mot trakasserier som skulle kunna bli en följd av att en anmälan gjorts.
- Vid behov erbjuda professionellt stöd.
- Dokumentera handläggningen av utredningsprocessen genom skriftliga anteckningar. Sådana anteckningar kan vara avgörande vid en eventuell rättslig tvist.
- Följ upp den fortsatta utvecklingen samt de eventuella åtgärder som vidtagits.

Chefer kan få stöd av sin närmaste chef och PA-konsult
--

Medarbetarnas ansvar

Alla medarbetare har ett eget ansvar för sitt beteende med rätt till sin egen åsikt men samtidigt skyldighet att respektera andras.

Alla medarbetare ansvarar för att

- bidra till ett bra arbetsklimat genom att tänka på uppträdande och ordval
- uppmärksamma och påtala problem och missförhållanden
- aktivt delta för att lösa problem på arbetsplatsen.

Kom ihåg att alla medarbetare är en viktig förebild för arbetskamrater, praktikanter och elever.

Så här kan den enskilde få stöd

Om någon känner sig kränkt eller trakasserad är det viktigt att personen

- tydligt talar om att ett sådant beteende inte tolereras.
- skriver ner sina upplevelser. Det kan vara ett bra stöd om personen behöver gå vidare och göra en anmälan till arbetsgivaren.
- i första hand ska personen kontakta sin närmaste chef. Vid behov kan den enskilde även kontakta skyddsombud eller facklig företrädare och PA-konsult.

Diskrimineringsombudsmannen är en statlig myndighet som arbetar mot diskriminering och för allas lika rättigheter och skyldigheter. Den som upplever sig vara utsatt för diskriminering och trakasserier kan alltid kontakta Diskrimineringsombudsmannen för rådgivning.

Telefonnummer till Diskrimineringsombudsmannen : 08 – 120 20 700

Sanktioner

Arbetsgivaren kan vidta sanktioner mot en anställd som kränker eller trakasserar andra genom

- att ge en disciplinpåföljd i form av skriftlig varning
- avstängning
- omplacering eller uppsägning
- avsked
- en polisanmälan om kränkningen är grov

Regelverk

Diskriminering är förbjudet enligt ett flertal av FN:s konventioner om mänskliga rättigheter.

EU bygger på principen om respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande

friheterna. Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna är svensk lag sedan 1995.

Alla människors lika värde slås fast i grundlagen, Regeringsformen 1:2 RF.

Regeringsformen innehåller bestämmelser om grundläggande fri- och rättigheter.

Från deklARATIONER och konventioner i internationell rätt och EG-rätt samt Regeringsformen har diskrimineringsförbuderna i svensk rätt konkretiserats i diskrimineringslagen *Ett starkare skydd mot diskriminering (jan 2009)*

Övriga arbetsrättsliga bestämmelser:

- Lagen om anställningsskydd (1982:80)
- Föräldraledighetslagen (1995:584) – förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet
- Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning SFS 2002:293
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet:
AFS 1980:14 – Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön
AFS 1993:17 – Kränkande särbehandling i arbetslivet
AFS 2001:1/ ändring 2003:04 – Systematiskt arbetsmiljöarbete

Straffrättsliga bestämmelser

Inom straffrätten finns en bestämmelse som direkt tar sikte på diskriminering. Det gäller Brottsbalkens bestämmelse om olaga diskriminering och hets mot folkgrupp.
