

Bilaga till jämställdhets- och mångfaldsplan
2016-2018

Rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier.

”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

Stadens rutiner syftar till att motarbeta alla former av kränkande beteende för att skapa en organisationskultur präglad av respekt. Rutinerna ska vara kända av samtliga medarbetare i staden. 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 och bekämpas aktivt av stadens förvaltningar och bolag.
- Kränkande beteenden är ett allvarligt hot mot en god arbetsmiljö och motverkar stadens arbete för jämställdhet och mångfald. Kränkande beteenden accepteras aldrig inom Stockholms stad.
- Kränkande särbehandling 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.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är ett sammanfattande ord för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter ges vägledning för när en situation eller händelse ska betraktas som kränkande särbehandling:

- Handlingarna ska vara av stötande eller av negativt präglad natur.

- Ske vid upprepade tillfällen eller vid enstaka särskilt anmärkningsvärda fall.
- Personen som utsätts upplever situationen som kränkande.

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

Exempel på kränkande särbehandling 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 (hån, ovänlighet etc.).
- 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 chefer och medarbetare har skyldighet att medverka till att det på våra arbetsplatser utvecklas ett gott arbetsklimat med en ärlig vilja till problemlösning. Som människor och arbetskamrater är vi alla olika men med ett respektfullt beteende mot varandra skapar vi förutsättningar för att kränkande särbehandlingar 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 särbehandling. 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 kränkande särbehandling kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade.

Nämnders och styrelsers ansvar

Nämnder och styrelser har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och för att motverka trakasserier och kränkande särbehandling.

Förvaltnings-/bolagsledningen 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 särbehandling som riktas från chefer gentemot medarbetare då de står i ett beroendeförhållande till sina chefer.

Kom ihåg att du som chef är en förebild för dina medarbetare!

Som chef ansvarar du för 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 särbehandling omedelbart vidta åtgärder enligt stadens riktlinjer och rutiner.
- Se till att riktlinjer och rutiner mot kränkande särbehandling är kända bland samtliga medarbetare på arbetsplatsen.

Kom ihåg att Diskrimineringslagen omfattar även personer som, utan att vara anställda, utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft eller utför yrkespraktik.
--

Bevisbördan

Parterna har en ”delad bevisbördan” vilket innebär att arbetstagaren/arbets sökanden har bevisbördan för de av honom eller henne påstådda faktiska omständigheterna. Om dessa styrkta fakta ger anledning att 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 du som chef om det ändå händer:

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

Allmänna principer för en utredning:

- Som chef ska du se till att en utredning inleds utan dröjsmål för att ta reda på vad som hänt genom att ha inledande samtal, med den drabbade respektive den/ de utpekade.
- Utredningen ska vara oberoende och objektiv och kan göras antingen av personalavdelning eller motsvarande, företagshälsovård eller i samarbete mellan båda. Facklig företrädare kan också bjudas in.
- I samtalet med den som sägs ligga bakom trakasserierna 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 särbehandlingen upphör.
- Chefen 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.

Som chef kan du få stöd av din närmaste chef samt av personalfunktionen i din förvaltning eller ditt bolag.

Medarbetarnas ansvar

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

Som medarbetare ansvarar du 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 du som medarbetare är en viktig förebild för arbetskamrater, praktikanter och elever.

Så här kan du få stöd

Om du känner dig kränkt eller trakasserad är det viktigt att du:

- Tydligt talar om att du inte tolererar ett sådant beteende.
- Skriver ner dina upplevelser, det kan vara ett bra stöd om du behöver gå vidare och göra en anmälan till arbetsgivaren.
- I första hand ska du kontakta din närmaste chef men du kan också kontakta en personalkonsult, skyddsombud eller annan facklig företrädare.

- Om du upplever dig vara utsatt för trakasserier kan du alltid kontakta Diskrimineringsombudsmannen.

Sanktioner

- Arbetsgivaren kan vidta sanktioner mot en anställd som kränker eller trakasserar andra genom att:
- Ge en disciplinpåföljd i form av varning
- Avstängning
- Omplacering eller uppsägning
- Avsked
- Om kränkningen är grov kan även en polisanmälan ske

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 diskrimineringsförbuden i svensk rätt konkretiserats i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567).

Övriga arbetsrättsliga bestämmelser:

- Anställningsskyddslagen (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.

Definitioner

Definitionerna är hämtade ur Diskrimineringslagens 1 kap, 4§

Diskriminering

Med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Direkt diskriminering:

När någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna: *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.*

Indirekt diskriminering:

När någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier:

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier:

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.