

Verksamhetsplan

mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.

Gäller från: 2016-01-01
Gäller för: Ljungby kommun
Fastställd av: Kommunstyrelsen 2016-01-12 § 17
Utarbetad av: Personalavdelningen
Revideras senast: 2019-12-31
Version: 1
Dokumentansvarig förvaltning: Personalavdelningen

Ett utskrivet dokument är alltid en kopia, giltig version finns alltid på intranätet.



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
1 Inledning.....	3
2 Kränkande särbehandling	3
3 Diskriminering	3
3.1 Trakasserier och sexuella trakasserier	4
3.2 Direkt diskriminering	4
3.3 Indirekt diskriminering	4
3.4 Instruktioner att diskriminera	4
4 Orsaker och konsekvenser	5
4.1 Vem blir utsatt?	5
4.2 Vem utsätter?	5
4.3 Varför?.....	5
4.3.1 Möjliga konsekvenser hos den enskilde:.....	5
4.3.2 Möjliga konsekvenser hos arbetsgruppen:	5
5 Rättigheter och ansvar	6
5.1 Den som blir utsatt.....	6
5.2 Medarbetarens ansvar	7
5.2.1 Hjälpa en kollega som är utsatt:	7
5.2.2 Påverka arbetsmiljön:	7
5.3 Arbetsgivarens ansvar.....	7
5.3.1 Utredningsskyldighet	7
5.3.2 Om utredningsskyldigheten inte fullgörs	8
5.3.3 Förbudet att bestraffa	9
5.4 Förebyggande arbete.....	9
6 Styrande lagar och dokument	10

1 Inledning

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet bör ses som normala företeelser. En konflikt kan däremot trappas upp och övergå till kränkande särbehandling eller trakasserier. För att bryta de negativa handlingarna krävs oftast någon form av aktiv åtgärd. Det är den som är utsatt som avgör vad som är ovälkommet och kränkande. De som blir utsatta och de som utsätter andra för kränkande särbehandling och trakasserier kan finnas bland medarbetare, chefer eller förtroendevalda. Genom denna verksamhetsplan får berörda i Ljungby kommun ett verktyg i sitt förebyggande arbete mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.

2 Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (se AFS 2015:4).

Exempel på handlingar som anses vara kränkande särbehandling:

- Baktalande av en medarbetare eller dennes familj.
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbete.
- Hot och skapande av rädsla. Förföljelse.
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande.
- ”Administrativa straffsanktioner” utan sakliga skäl. Ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, omplaceringar eller övertidskrav, svårigheter vid behandling av ansökningar om utbildning, ledigheter etc.
- Du blir utsatt för härskartekniker. Exempel på härskartekniker:
 - Osynliggörande innebär att tysta ner, ignorera eller frysa ut någon.
 - Förlöjligande innebär att framställa en person som löjlig eller oviktig.
 - Undanhållande av information innebär att utestänga genom att inte ge viktig information.
 - Dubbelbestraffning innebär att individen gör fel oavsett handling och agerande.
 - Påförande av skuld och skam innebär att få någon att skämmas för sina egenskaper.
 - Projiceringsmetoden innebär att lägga skulden på den som klagar över något.
 - Komplimangmetoden innebär att ge komplimanger följt av krav på arbetsuppgift.
 - Stereotypmetoden innebär att behandla en person utifrån fördomar som finns.
 - Tidsmetoden innebär att tid som anställd och ålder kopplas till kompetens.

3 Diskriminering

Diskriminering innebär att en person blir sämre behandlad än någon annan, inte p.g.a. meriter eller kriterier, utan p.g.a. egenskaper som man inte kan påverka. Diskriminering är förbjudet enligt följande 7 diskrimineringsgrunder:



- Kön.
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet.
- Religion eller annan trosuppfattning.
- Funktionsnedsättning.
- Sexuell läggning- homosexuell, bisexuell, eller heterosexuell läggning.
- Ålder.

I lagstiftningen skiljer man på fem (5) olika former av diskriminering: trakasserier, sexuella trakasserier, direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller instruktioner att diskriminera. En enskild handling räcker för att klassas som diskriminering.

3.1 Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är agerande som kränker någons värdighet genom förlöjligande och nedvärdering. Det är den som utsätts för trakasserier som avgör vad som oönskat beteende vilket innebär att denne har ansvar att klargöra det för den som trakasserar. Trakasserier har utifrån en juridisk granskning koppling till de 7 diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är trakasserier som är av sexuell natur. Sexuella trakasserier kan ske genom beröring, anspelande uppträdande, blickar eller ovälkomna verbala framläggningar.

3.2 Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att någon blir sämre behandlad än någon annan i en likartad situation. Behandlingen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Exempel på direkt diskriminering:

- En kvinna får sämre lön än sin manlige kollega fastän de har liknande arbetsuppgifter.
- En man med ett funktionshinder får inte anställning fastän han har bättre meriter än övriga sökanden.

3.3 Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas av en bestämmelse eller ett handlingssätt som framstår som neutralt.

Exempel på indirekt diskriminering:

- Arbetsgivaren ställer krav på körkort när det inte är nödvändigt för arbetet. Det missgynnar personer med synskador, eller andra med funktionsnedsättning som gör att de inte kan köra bil.

3.4 Instruktioner att diskriminera

Instruktioner att diskriminera innebär att order lämnas till någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern, eller till någon som har åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Exempel på instruktion att diskriminera:



- Kommunen anlitar en rekryteringsfirma med uppmaningen att man inte vill ha en ung kvinna eller någon med utländsk härkomst.

4 Orsaker och konsekvenser

4.1 Vem blir utsatt?

Vem som helst kan bli utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller annan diskriminering. Forskning har inte kunnat påvisa att det finns något i den enskilda personligheten som kan utlösa sådana handlingar. Orsaken till att någon blir utsatt får istället sökas hos den eller dem som kränker, samt i arbetsmiljön. Återigen är det viktigt att uppmärksamma att det är den som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

4.2 Vem utsätter?

Såväl en enskild kollega, kollegor, personer i chefspositioner eller förtroendevalda kan utföra kränkande särbehandlingar, trakasserier eller annan diskriminering. Längre fram i processen kan även arbetsgivaren medverka till kränkande behandling genom exempelvis beslut om omplacering, arbetsbefrielse eller ändrade arbetsuppgifter.

Tänk på att en person som kränker en annan person också kan vara i behov av hjälp och att kränkande behandling ibland kan ske utan avsikt att skada. Därför är det viktigt att klargörande samtal hålls med alla inblandade så snart som möjligt.

4.3 Varför?

Hos den enskilde som utsätter någon för kränkande särbehandling, trakasserier eller annan diskriminering kan det handla om låg självkänsla, okunskap och osäkerhet. Att det inträffar på en arbetsplats kan också vara ett tecken på brister i organisationen, informationssystemet eller arbetsgivarens personalpolitik. Det kan även ha att göra med omorganisation, för hög eller för låg arbetsbelastning, bristande ledarskap eller otillräcklig dialog om vilken arbetsetik som gäller. En sådan arbetsplats kan även sprida en oförmåga att säga ifrån när någon kollega kränker en annan kollega i gruppen.

4.3.1 Möjliga konsekvenser hos den enskilde:

- Svårigheter till samarbete i form av motvilja, irritabilitet eller likgiltighet.
- Medvetet brytande av regler eller överdrivet hållande på regler med följderna av försämrade prestationer.
- Hög stressnivå eller låg stresstolerans med överreaktioner med följderna av en traumatisk krisupplevelse.
- Fysisk ohälsa, missbruksproblem eller psykiska reaktioner och sömnsvårigheter.
- Försämrade självkänsla, ångest, depression eller maniskhet, ibland stark aggression och svår trötthet.
- Oförmåga att se framåt eller orimliga krav på upprättelse.
- Självordstankar eller självskadebeteende.

4.3.2 Möjliga konsekvenser hos arbetsgruppen:

- Effektivitet och produktivitet minskar.
- Rådande regler löses upp eller fastlåses.



- Ökande kritik gentemot arbetsgivaren, bristande förtroende, allmän känsla av osäkerhet.
- Ökande samarbetsproblem t.ex. oförståelse för andra arbetssätt, undandraganden från gruppen eller från arbetsuppgifter, försök till maktövertaganden eller starka klickbildningar.
- Hög sjukfrånvaro, missbruksproblematik, personalomsättning, och ökande antal ledighetsansökningar.
- Låg tolerans mot påfrestningar samt allmänna symptom på vantrivsel.
- Mindre problem förstoras upp.
- Fortsatt sökande efter nya syndabockar.

5 Rättigheter och ansvar

5.1 Den som blir utsatt

Ingen ska acceptera att bli utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller annan diskriminering. Det är aldrig den utsattes fel. Den utsatte har rätt att agera mot det som anses kränkande och det är personen själv som sätter sina gränser. Vid allvarliga eller tydliga fall där det är uppenbart att beteendet är ovälkommet, behöver den trakasserade inte säga ifrån för att det ska vara fråga om trakasserier.

Agera utifrån följande tillämpliga förslag:

- Säg tydligt ifrån att kränkningarna är ovälkomna.
- Skriv ner allt det inträffade så som ord, handlingar, datum, klockslag, vittnen med mera. Detta för att underlätta en eventuell framtida utredning.
- Prata först med din närmsta chef. Det är chefens ansvar att ta itu med kränkningarna eller trakasserier på en gång.
- Om du av någon anledning inte vill eller kan vända dig till din chef kan du istället vända dig till en högre chef.
- Om du är förtroendevald vänder du dig till din nämnds ordförande, personal- och arbetsmarknadsutskottets eller kommunstyrelsens ordförande som i sin tur samråder med personalavdelningen.
- Det är också bra om den utsatte vänder sig till sitt skyddsombud eller sin fackliga representant.
- Sök personligt stöd hos någon arbetskamrat du känner förtroende för, men var försiktig med att sprida det vidare till flera i arbetsgruppen.

Arbetsgivaren har utredningsskyldighet i ärenden kring trakasserier och annan diskriminering. Du har rätt att vid samtal ha med en facklig representant, eller annan, som för din talan. Om den kränkande behandlingen leder till sjukdom, utslagning från arbetsplatsen och slutligen arbetslivet och du behöver få det godkänt som arbetsskada krävs att du kan bevisa att dessa handlingar förekommit. Utöver skriftliga redogörelser behöver du ha en eller flera personer som kan styrka dina upplevelser.

Om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier, eller utsätter dig

för repressalier kan du göra en anmälan till din fackliga organisation eller Diskrimineringsombudsmannen, DO. Arbetsgivaren kan bli skyldig att betala skadestånd till dig för den ytterligare kränkning som det innebär.

5.2 Medarbetarens ansvar

Det är samtliga medarbetares ansvar att förhindra att kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering förekommer på arbetsplatsen.

5.2.1 Hjälp en kollega som är utsatt:

- Lyssna på vad hen berättar och utgå ifrån att det som sägs är upplevt.
- Uppmuntra hen att klargöra för den som trakasserar att beteendet är ovälkommet.
- Stötta hen att kontakta sin närmsta chef som bär ansvaret att agera.
- Involvera inte övriga i arbetsgruppen utan låt chefen ta hand om situationen.
- Ge stöd åt den trakasserade.
- Bjud in hen till olika sociala situationer.

5.2.2 Påverka arbetsmiljön:

- Visa aktivt att du inte stöder negativa kommentarer, kränkande särbehandlingar, trakasserier.
- Stötta och uppmuntra dina kollegor så att alla får synas och vara delaktiga.
- Ta ansvar för att sprida en positiv och öppen atmosfär på arbetsplatsen.
- Föregå med gott exempel. Visa respekt och acceptera varandras olikheter.
- Ta ansvar för att motverka ryktesspridning.
- Prata med din chef om rådande arbetsmiljö.

5.3 Arbetsgivarens ansvar

Om arbetsgivaren får kännedom om att en arbetstagare, arbetssökande, praktikant eller inhyrd och inlånad arbetskraft känner sig trakasserad eller utsatt för annan diskriminering måste arbetsgivaren utreda och vidta åtgärder för att förhindra en fortsättning. Denna så kallade utredningsskyldighet gäller för alla diskrimineringsgrunder; kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Ljungby kommun har bestämt att detta även gäller förtroendevalda och frivilligarbetare.

Varje medarbetare, chef och förtroendevald har ansvar för det förebyggande arbetet mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering i Ljungby kommun. Chefer har även ansvar för att sprida kunskap kring policyn och verksamhetsplanen, genomföra utredning och besluta om åtgärder. Nämnder och kommunala bolagsstyrelser ansvarar för att policyn och verksamhetsplanen är väl kända och har även möjlighet att anta en verksamhetsanpassad handlingsplan. Personal- och arbetsmarknadsutskottet har ansvaret att följa arbetet, samt revidera policy och verksamhetsplan när så anses lämpligt. Kommunfullmäktige har det yttersta ansvaret för det utredande och det förebyggande arbetet.

5.3.1 Utredningsskyldighet

Med arbetsgivarens utredningsskyldighet menas i första hand den närmsta chefen som är



ansvarig, alternativt högre chef. För förtroendevalda gäller nämndens, utskottets eller kommunstyrelsens ordförande. Om fallet når domstol ligger bevisbördan på arbetsgivaren att bevisa att trakasserier, diskriminering eller repressalier inte har skett. (SFS 2008:567, 6 kap 3§)

- Rättssäkerheten kräver att den som är ifrågasatt i utredningen skall betraktas som oskyldig så länge utredningen pågår.
- Utredningsarbetet förutsätter frivilligt deltagande från berörda personer. Samtliga parter har rätt att ha med en facklig företrädare.
- Utredningsarbetet ska bedrivas skyndsamt och med iakttagande av stor diskretion. Dock ska allt som framkommer av betydelse under utredningen meddelas till de inblandade, med möjlighet att ge respons.

Arbetsgivaren ska:

- så snabbt och diskret som möjligt ta reda på vad som har hänt, genom att tala med de inblandade och eventuellt vittnen.
- agera för att kränkningarna och trakasserier omedelbart upphör.
- informera de inblandade om pågående utredning och vilka åtgärder som ska vidtas.
- ge stöd i samband med utredningsarbetet till den trakasserade men även till den som misstänks trakassera.
- vid behov kontakta företagshälsovården.
- föra tydliga protokoll om vad som bestäms, vilka åtgärder som ska vidtas och av vem.

Om arbetsgivaren kommer fram till att trakasserier eller annan diskriminering har förekommit är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder för att sätta stopp för detta.

- Till att börja med kan arbetsgivaren samtala med den som utsätter och ge hen en tillsägelse.
- Uppföljningssamtal ska alltid ske kort tid efter de inledande samtalen.
- Fortsätter trakasserier/diskrimineringen kan arbetsgivaren vidta arbetsrättsliga åtgärder, såsom varning utifrån Allmänna bestämmelser, uppsägning av personliga skäl eller avsked utifrån lagen om anställningsskydd. Det kan bli aktuellt med omplacering enligt Allmänna bestämmelser, och då är det i första hand den som har trakasserat som bör flyttas.
- Om det är en brottslig handling rapporteras händelsen till polisen.
- Om den som håller i utredningen inte med hjälp av ovanstående åtgärder anser sig kunna fatta beslut som hanterar ärendet ska förvaltningens personalspecialist kontaktas.
- Arbetsgivaren kan också anordna utbildningar och seminarier på arbetsplatsen om det visar sig att trakasserier är ett genomgående arbetsmiljöproblem.

5.3.2 Om utredningsskyldigheten inte fullgörs

Om en arbetsgivare inte utreder påstådda trakasserier eller annan diskriminering, samt att Åtgärder inte vidtas för att förhindra en fortsättning kan arbetsgivaren bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till den som blivit utsatt.

Om anmälaren inte är nöjd med kommunens handläggning kan hon eller han vända sig till Diskrimineringsombudsmannen om ärendet rör trakasserier eller annan diskriminering utifrån diskrimineringslagstiftningen. För ytterligare information se www.do.se.



5.3.3 Förbjudet att bestraffa

En arbetstagare får inte bestraffas för att ha anmält någon kollega eller arbetsgivaren för trakasserier eller annan diskriminering, medverkat i en utredning, eller påpekat att arbetsgivaren inte arbetar förebyggande med aktiva åtgärder. Exempel på bestraffning, så kallade repressalier kan vara orimlig beordrad övertid, högre arbetsbelastning, okvalificerade arbetsuppgifter, förflyttning, obefogad kritik, dåliga referenser, isolering eller ryktesspridning.

5.4 Förebyggande arbete

Alla arbetsgivare måste enligt diskrimineringslagen genomföra ett förebyggande arbete mot trakasserier och annan diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning och skriftligen redovisa dessa. Ljungby kommun väljer att arbeta förebyggande även med de övriga diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Det är av stor vikt att skapa medvetenhet om vad kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering är. Det aktiva och förebyggande arbetet ska ske på samtliga nivåer i organisationen. Chefer har en nyckelroll när det gäller att forma den atmosfär och de normer som ska råda på arbetsplatsen, men samtliga medarbetare har ett ansvar att delta aktivt i det förebyggande arbetet.

Diskrimineringsombudsmannens tolkning av lagen är att arbetsgivaren ska:

- ha en policy där arbetsgivaren aktivt markerar att sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning inte accepteras på arbetsplatsen.
- ha en beredskapsplan som innehåller en definition av trakasserier och exempel på trakasserier eller trakasserande beteende. Planen ska även klargöra hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier inträffar. Planen bör dessutom innehålla uppgifter om vem den trakasserade ska vända sig till, vem som ansvarar för att händelsen utreds, vad som kan bli följden för den som trakasserar en arbetskamrat.
- utbilda chefer och personal i arbetsledande befattningar om regelverket kring trakasserier samt om hur man kan förebygga och förhindra trakasserier.
- inkludera kunskap om regelverket kring trakasserier samt det förebyggande arbetet, i introduktionsutbildningar, föreläsningar och seminarier för nyanställda och nya chefer.
- förankra policyn och verksamhetsplan bland alla medarbetare. Det kan till exempel ske genom diskussioner på arbetsplatsträffar.

Förslag på ytterligare områden:

- Medarbetarna påminns om sina möjligheter och skyldigheter att medverka till en god arbetsmiljö och ett gott klimat på arbetsplatsen.
- Arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal används för att fånga upp och tidigt upptäcka tecken på kränkande särbehandling och trakasserier. Mötena bör behandla frågor om trivsel och arbetsklimat. Det skall finnas en dialog om etik på arbetsplatsen
- Undersök medarbetarnas upplevelse av trakasserier och annan diskriminering samt hur de uppfattar klimatet på arbetsplatsen. Här kan arbetsgivaren använda sig av anonyma personalenkäter. Finns det kränkande bilder eller budskap på arbetsplatsen till



exempel på datorer, i hyllor eller på väggar? Det kan vara sexualiserade bilder eller kalendrar, rasistiskt klotter eller tryckt material som kan uppfattas som diskriminerande.

- Hur är jargongen i fikarummet? Förekommer det rasistiska, sexistiska eller på annat sätt nedsättande skämtmail?
- Skydds rond bör ta upp frågor om social kommunikation, bemötande och resurser för konfliktlösning.
- De fackliga organisationerna bör bjudas in i arbetet mot kränkande särbehandling och trakasserier.
- I den mån behov finns av utomstående expertis, exempelvis företagshälsovården, bör arbetsgivaren ta in sådan.

6 Styrande lagar och dokument

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och tillhörande allmänna råd.

Ljungby kommuns verksamhetsplan för jämställdhetsintegrering

Den Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet (CEMR)