

# Riktlinjer Kränkande behandling

## 1. Definitioner

### 1.1 Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot en enskild medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till att denne ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. De företeelser som i dagligt tal brukar kallas för bl a vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier.

### 1.2 Sexuella trakasserier

Med sexuella trakasserier avses ofredande av sexuell natur, sexuella anspelningar och liknande som är ovälkomna och utsätter medarbetare för obehag. Det kan vara insinueranta anmärkningar och förslag, pornografiska bilder, önskad fysisk kontakt, direkta fysiska angrepp, blickar eller kommentarer. Det kan också handla om ett beteende som svärta ner, förlöjligar eller skrämmer en medarbetare på grund av hennes eller hans kön.

Det är den som blivit utsatt som avgör om beteendet eller handlingarna är oönskade eller kränkande. Frågan om någon utsatts för trakasserier avgörs utifrån den trakasserades synvinkel.

### 1.3 Trakasserier på grund av sexuell läggning

Bisexuella, heterosexuella och homosexuella kan anmäla diskriminering som har samband med sexuell läggning. Exempel på trakasserier p g a sexuell läggning kan vara stötande kommentarer, utfrysning och förlöjliganden som syftar på personens sexuella läggning.

### 1.4 Trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck

Med trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck avses ett uppträdande som kränker en medarbetares värdighet och som har samband med en persons könstillhörighet. Det kan röra sig om nedsättande kommentarer gällande utseende, klädsel och privatliv eller nedsättande kommentarer med anknytning till kvinnor respektive män som grupp.

Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas personer som skiljer sig från könsnormen som exempelvis transvestiter eller intersexuella. Det kan röra sig om en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

### 1.5 Trakasserier på grund av etnicitet, religion eller annan trosuppfattning

Det kan röra sig om nedsättande tilltal som syftar på personens ursprung, religion eller trosuppfattning, meddelanden, bilder eller e-post med kränkande innehåll. Med etnisk

tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

### **1.6 Trakasserier på grund av funktionshinder**

Med trakasserier på grund av funktionshinder avses sådant uppträdande som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med funktionshinder. Med funktionshinder menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga.

### **1.7 Trakasserier på grund av ålder**

Med trakasserier på grund av ålder avses sådant uppträdande som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med ålder.

### **1.8 Konflikt**

Man bör skilja på en konflikt och en kränkning. En konflikt kan beskrivas som en meningsskiljaktighet mellan två personer och bör ses som en normal företeelse så länge som det inte syftar till att skada eller medvetet kränka en person.

## **2. Tillämpning av policy mot kränkande särbehandling**

### **2.1 Arbetsgivarens ansvar**

Tillväxtverket har som arbetsgivare en skyldighet enligt lag att utreda omständigheter kring kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering och att vidta åtgärder så att de upphör (2 kap 3 § Diskrimineringslagen).

Som personalansvarig chef sätter man normen och har ett ansvar för att uppmärksamma hur medarbetarna beter sig mot varandra och vilken jargong som råder på arbetsplatsen samt markera om det förekommer oacceptabelt beteende.

Personalansvarig chef ska inta en stödjande attityd gentemot medarbetare som känner sig kränkta och ge fullständig information om Tillväxtverkets policy och agera enligt handlingsplan.

### **2.2 Råd till medarbetare**

- Säg omedelbart ifrån till den person som trakasserar dig. Om det är svårt att säga ifrån muntligt kan du göra det skriftligt.
- Tala i första hand med din personalansvarige chef eller om behov finns med skyddsombud eller, om du är fackligt ansluten, med din fackliga företrädare.
- Om trakasserier ändå inte upphör bör du omedelbart anmäla det till närmsta personalansvarig chef, skyddsombudet eller facklig företrädare.
- Om det är din närmsta chef som kränker dig, vänd dig då i första hand till en högre personalansvarig chef, personalchef, skyddsombud eller facklig företrädare.
- Skriv ner vad som har hänt, anteckna datum, klockslag mm.

### **2.3 Åtgärder**

Om trakasserier inte upphör efter det att den utsatte själv sagt ifrån ska personalansvarig chef, HR-chef eller personalhandläggare som ansvarar för arbetsmiljö informeras. Om det inte räcker med att bägge parter konfronteras och att personalansvarig chef

klargör att ingen form av kränkning accepteras kan en anmälan göras antingen muntligt eller skriftligt.

Anmälan bör innehålla en beskrivning av kränkningen, vem som har kränkt, vittnen eller annat av vikt i sammanhanget. Anmälan lämnas till personalansvarig chef som i sin tur tar kontakt med HR-chefen som ser till att en utredning påbörjas. HR-enheten ansvarar för att huvudskyddsombudet informeras så fort som möjligt. I utredningen ska båda parter få möjlighet att yttra sig och båda parter rättigheter ska respekteras.

Personalansvarig chef och representant från HR-enheten genomför enskilda samtal med den som har gjort anmälan. Anteckningar ska föras under samtalet. En noggrann överenskommelse görs om vad som ska föras vidare och vad som är konfidentiellt.

Om det är den personalansvarige chefen som kränker så ska personen som blivit utsatt i första hand vända sig till en högre personalansvarig chef, skyddsombudet eller till facklig företrädare.

Ärendet ska behandlas så snart som möjligt från det att klagomålet kommer in (AFS 1993:17 6 § "Arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling ska snabbt få hjälp eller stöd"). Målsättningen är att så snabbt som möjligt se till att beteendet upphör. Ingen åtgärd ska tas utan att den utsatte har godkänt den.

Personalansvarig chef ska ha uppföljande samtal med den som blivit utsatt för en kränkning ända till dess att saken är utredd och det går att sätta punkt.

## 2.4 Råd till chefer

- Lyssna, det är viktigt att den som känner sig kränkt får en möjlighet att berätta om det som har inträffat. Kom ihåg att det är den som är kränkt som har tolkningsföreträde.
- Kontakta HR-enheten i ett tidigt skede för att få stöd och information om de rättsliga processerna.
- Samtala enskilt med alla inblandade i ärendet. Skapa dig en egen bild om vad som har hänt och låt dig inte påverkas av ryktesspridning.
- Det är viktigt satta den som känner sig kränkt blir tagen på allvar och att du som personalansvarig chef intar en objektiv ställning.

## 2.5 Om ärendet ska drivas vidare

Både den som blivit utsatt för en kränkning, personalansvarig chef, facklig företrädare och/eller HR-chef kan föreslå att ärendet ska drivas vidare. Om så sker, prövas ärendet i Personalansvarsnämnden, efter det att HR-chefen har föredragit ärendet för Generaldirektören. Om det går så långt att det prövas av nämnden kan beslut fattas om disciplinåtgärder (varning eller löneavdrag) och/eller åtalsanmälan. I förlängningen av detta kan det bli en fråga om skiljande från anställning på grund av personliga förhållanden (omplacering, avstängning, uppsägning eller avsked).

## 2.6 Uttalande om skydd för den personliga integriteten

Personen som tar emot anmälan bör inte vidta åtgärder innan man har fått ett OK från anmälaren. Alla uppgifter i handläggningen är konfidentiella. Tystnadsplikt råder för dem som ingår i utredningen. Om anmälaren har önskemål om att inte konfronteras

med den som trakasserat ska detta respekteras.

## **2.7 Information och rättigheter**

Medarbetare har rätt att göra en formell anmälan och möjlighet att dra tillbaka anmälan. Personalansvarig chef ska minst en gång per år informera om policy och handlingsplan på sina enhetsmöten. Om det finns behov av mer information kan personalansvarig chef kontakta HR-enheten för stöd i frågan.

## **3. Aktuella lagar på området**

- Arbetsmiljölagen 3 kap 2 § "Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall".
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling i arbetslivet, (AFS 1993:17)
- Brottsbalken Sexuella trakasserier kan vara straffbelagda enligt brottsbalken.
- 4 kap 7 § "Den som handgripligen antastar eller (...) medelst annat hänsynslöst beteende eljest ofredar annan, döms för ofredande till böter eller fängelse i högst ett år"
- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)
- Lagen om anställningsskydd (LAS)