

## **Policy mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier**

Antagen av kommunfullmäktige (KF) 2017-12-18, § 164, ändringar antagna av KF 2019-02-18 § 5, ändringar antagna av KF 2021-02-22 § 10.

### **Policy**

På arbetsplatserna i Fagersta kommun ska inga former av kränkande särbehandling repressalier eller trakasserier förekomma, sexuella trakasserier eller andra former av trakasserier.

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag (Diskrimineringslagen 3 kap 6§). Trakasserier och repressalier är en arbetsmiljö- och jämställdhetsfråga.

Trakasserier och repressalier grundade på kön är ett allvarligt hot mot arbetstagarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. De leder också till ett sämre arbetsresultat och påverkar därmed verksamheten.

Arbetsmiljöverkets föreskrift om Organisatorisk- och social arbetsmiljö anger att kränkande särbehandling inte får accepteras i verksamheten. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete anger att om en arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet eller om något allvarligt tillbud inträffar ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas. Detta inbegriper även information om kränkande särbehandling.

Det är viktigt att framhålla att sexuella trakasserier och repressalier är en personalfråga för Fagersta kommun och inte en privat fråga för den som drabbas. Alla former av trakasserier och repressalier grundade på kön hör till de känsligaste problem som kan finnas på en arbetsplats. Det är därför viktigt att vi som arbetsgivare har beredskap att ta hand om problemet om det uppstår.

Alla arbetsgivarrepresentanter har ansvar för att arbeta förebyggande och agera enligt kommunens angivna rutin om man får kännedom om att kränkningar/trakasserier/sexuella trakasserier eller repressalier ändå förekommer.

Alla medarbetare förväntas hjälpa till att förhindra kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på våra arbetsplatser genom att tänka på sitt ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir kränkt eller trakasserad.

## Definitioner

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 riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. Kränkande särbehandling kan förekomma vid personliga möten likväl som via mejl, sms och sociala medier (Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4).

Exempel på kränkande särbehandling kan vara förtal, undanhållande eller lämnande av felaktig information, utfrysning, hot och förnedring, förolämpningar och otrevligt bemötande.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (Diskrimineringslagen 2008:567). Det kan t ex vara 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.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (Diskrimineringslagen 2008:567).

Repressalier innebär att arbetsgivaren (eller annan person som hos arbetsgivaren getts en ledande ställning över arbetstagare) vidtar åtgärder som har karaktär av bestraffning eller dålig behandling på grund av att hen anmält eller påtalat att arbetsgivaren brutit mot diskrimineringslagen (Diskrimineringsombudsmannen). Repressalier kan innebära handlingar, uttalanden, underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilde. Det kan till exempel vara försämrade anställningsförhållanden, orimlig arbetsbelastning, bli fråntagen arbetsuppgifter eller bli behandlad hotfullt eller på ett kränkande sätt.

## Relaterade lagar och föreskrifter

Diskrimineringslagen 2008:567

Arbetsmiljölagen

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, AFS 2015:4

Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1