



# Policy

*mot kränkande särbehandling, trakasserier,  
sexuella trakasserier samt repressalier*

# Policy

Valdemarsviks Kommun tar aktivt avstånd från alla former av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Samtliga personer aktiva i Valdemarsviks Kommun har oinskränkt rätt till en arbetsmiljö fri från detta. Det innebär att det råder nolltolerans i kommunen.

Policyn utgår från Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2023:2 där kränkande särbehandling definieras som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Till policyn finns en handlingsplanen beskriver den rutin som gäller vid anmälan och vilka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Policyn och handlingsplanen ska vara känd hos alla medarbetare, chefer och politiker.

## Syfte

Policyn och handlingsplanen vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är ett stöd till chefer, medarbetare och förtroendevalda och tydliggör de olika parternas ansvar.

## Mål

Valdemarsviks Kommun ska arbeta för:

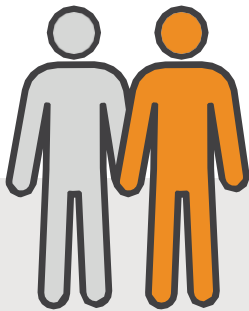
- En jämn könsfördelning.
- Behandla varandra med respekt.
- Ge nyanställda en bra introduktion så de finner sig tillrätta på arbetsplatsen och kommer in i gemenskapen.
- Informera alla anställda om verksamheten och dess mål, vilket sker genom regelbundna arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.
- Att öka kunskapen om trakasserier, kränkande särbehandling och mobbning.
- Arbeta med det goda ledarskapet och öka ledarkompetensen.

## Roller och ansvar



Medarbetare

- Har medansvar för att upptäcka och undanröja eventuella risker i arbetet och förebygga ohälsa.
- Meddelar chef om medarbetaren själv, eller en kollega blir utsatt.
- Bidrar till en god arbetsmiljö och är delaktig i problemlösande insatser.



Chef

- Har huvudansvar för den psykosociala arbetsmiljön.
- Har en nyckelroll i det gemensamma arbetet med bemötande och uppträdande.
- Organiserar och planerar så att kränkande särbehandling förebyggs så långt som det är möjligt.
- Har huvudansvaret att påtala kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inte tolereras.
- Ansvarar för att utreda eventuella kränkningar, vidta nödvändiga åtgärder skyndsamt samt följa upp.



Förtroendevalda

- Har huvudansvar att kommunen följer Arbetsmiljölagen i alla sina delar.
- Är ett föredöme genom att visa ett gott bemötande gentemot varandra och kommunens medarbetare.
- Kommunfullmäktige fastställer Vademarsviks kommuns policy mot trakasserier, sexuella trakasserier samt repressalier enligt Diskrimineringslagen.

# Begreppsförklaring

Definition av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## Kränkande särbehandling

Regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift "Organisatorisk och social arbetsmiljö" (AFS 2023:2). Det är återkommande klandervärda negativa präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett personligt kränkande sätt, och som kan leda till ohälsa eller att medarbetare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Exempel på kränkande särbehandling är:

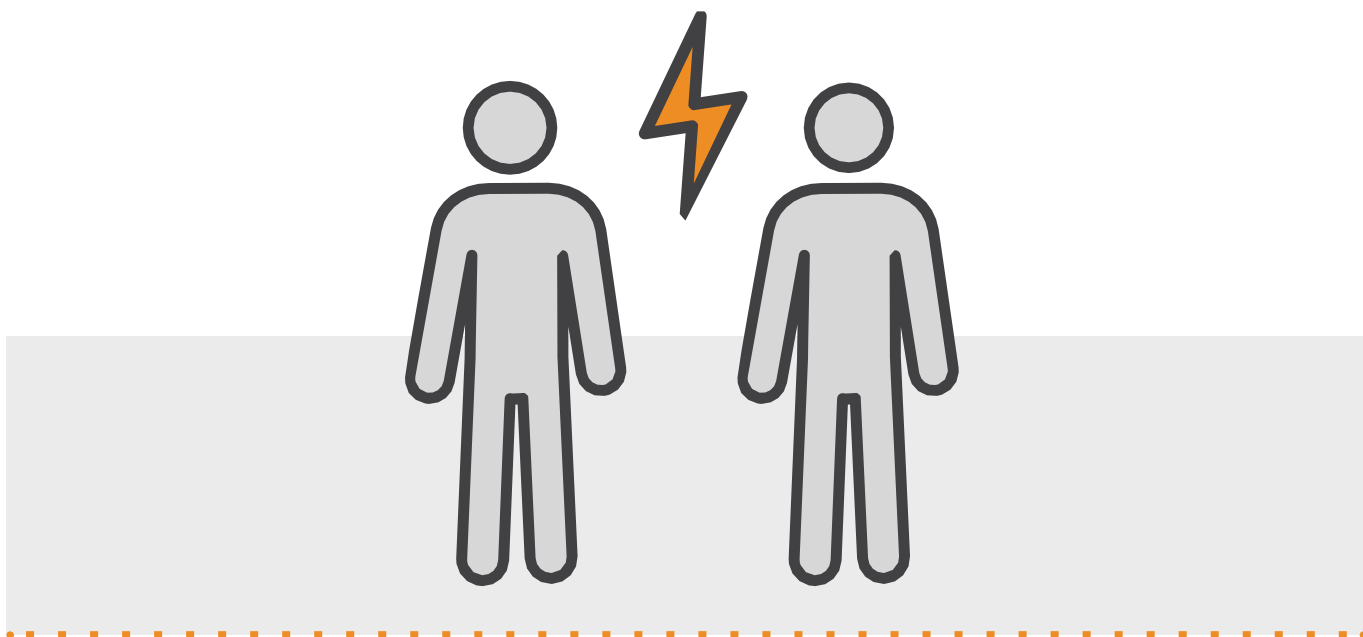
- Nedsättande, sarkastiska och/eller förlöjligande kommentarer om arbetsinsatser
- Kränkande eller anstötliga kommentarer om person, åsikter, utseende eller privatliv
- Aggressiva utfall
- Fysiska ingrepp i den personliga sfären, så som knuffar, blockera vägen
- Systematisk utfrysning genom att person ignoreras, inte kallas till personalmöten, exkluderas från samtal
- Tydliga antydningar om att person borde säga upp sig
- Hot om våld eller andra kränkningar
- Spridning av rykten och omdömen som undergräver en persons värdighet.

## Trakasserier

Vilka regleras i Diskrimineringslagen, är ett uppträdande som kränker en person. Det gemensamma för trakasserier är att en medarbetare känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad av en annan medarbetare. Om en arbetsgivarrepresentant/chef trakasserar en medarbetare är det diskriminering enligt den lagstiftning som gäller. Det räcker med att man blir utsatt en enda gång för att det ska definieras som trakasserier eller diskriminering.

Trakasserier har samband med något av följande:

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder
8. Bristande tillgänglighet (när en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning)



### Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är en form av kränkande särbehandling. Det är ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller som har samband med diskrimineringsgrunden kön.

Exempel på sexuella trakasserier:

- ovälkommen beröring
- ovälkomna kommentarer om utseende och komplimanger
- ovälkomna inbjudningar och anspelningar
- förnedrande eller generaliserande bilder, mejl, sms och inlägg på sociala medier
- någon kastar närgångna blickar
- nedsättande skämt eller jargong
- förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar
- hot och förnedring

### Repressalier

Med repressalier menas att en arbetsgivare inte får utsätta en medarbetare för repressalier på grund av att medarbetaren har anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Detsamma gäller även för arbetssökande, för de som söker eller fullgör praktik i Valdemarsviks kommun eller som är inhyrd eller inlånad arbetskraft enligt Diskrimineringslagen 2 kap. § 18.

Repressalier kan ta sig många skilda uttryck. Det kan röra sig om handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilda eller som är till nackdel för den personen på så sätt att hans/hennes villkor eller förhållanden försämras på arbetsplatsen.

