



# Handlingsplan för att förebygga och åtgärda kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering

Att arbeta på Räddningstjänsten Östra Götaland ska upplevas som positivt, utvecklande och trivsamt och det är allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö. Vi fördömer alla former av kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering och tolererar inte att sådana förekommer på vår arbetsplats. I vår verksamhet har alla medarbetare lika människovärde. Verksamheten ska präglas av respekt för människan och dennes integritet. Vi ska därför ta tillvara de resurser som finns hos varje medarbetare. Kränkande särbehandling är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder också till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

## Definition av begreppen

### Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses klandervärda eller negativt laddade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare och på ett kränkande sätt ställer dessa utanför arbetsgemenskapen (ur AFS 1993:17).

Exempel på kränkande särbehandling är:

- Förtal eller nedsvärtningar av en arbetstagare eller dennes familj.
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren.
- Medvetet sabotering eller försvårande av arbetets utförande.
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex sexuella trakasserier.
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt.
- Personlig integritet åsidosätts.



## Trakasserier och diskriminering

Diskriminering kan beskrivas som att olika individer behandlas olika på ett orättvist sätt på grund av vem de är, vad de tror på eller hur de lever. Enligt Diskrimineringslagen innebär trakasserier ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med diskrimineringsgrunderna. De sju diskrimineringsgrunderna är:

**Kön** - Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck** - Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

**Etnicitet** - Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung

**Religion eller annan trosuppfattning** - Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

**Funktionsnedsättning** - Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

**Sexuell läggning** - Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

**Ålder** - Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering

Exempel på trakasserier är:

- Nedvärderande, generaliserande kommentarer, tilltal eller skämt.
- Ryktesspridning
- Spridning av förnedrande eller förlöjligande bilder eller texter.

### *Sexuella trakasserier*

Om trakasserier är av sexuell natur kallas de sexuella trakasserier. Det är den som blivit utsatt som avgör vad som är kränkande och det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller en jargong som är sexuellt anspelade.

Exempel på sexuella trakasserier är:



**Räddningstjänsten  
Östra Götaland**

- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster.
- Öönskade SMS eller mejl som anspelar på sex.
- Att prata eller skämta om sex med någon som inte gillar det.

#### *Trakasserier på grund av kön*

Är trakasserier kopplade till könstillhörighet kallas de trakasserier på grund av kön. Det kan röra sig om:

- Generaliseringar om kvinnor och män.
- Förlöjligande eller nedsättande omdömen.
- Nedsättande skämt.

## **Ansvar**

### **Chefens ansvar**

Förändringar i diskrimineringslagen från och med 1 januari 2017 (2008:567, 3 kap) pekar på ett utökat ansvar för arbetsgivaren att arbeta förebyggande och främjande med aktiva åtgärder för att inom verksamheten motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsgivaren ska:

1. Undersöka risker
2. Analysera orsaker
3. Vidta förebyggande och främjande åtgärder
4. Följa upp och utvärdera

Vidare kan man i lagen läsa att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och andra represallier.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) har arbetsgivaren ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) ska arbetsgivaren klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Som chef ansvarar du för att förebygga och uppmärksamma kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering i så tidigt skede



som möjligt och att ta tecken på detta på största allvar. Frågan ska lyftas vid medarbetarsamtal och på arbetsplatsträffar. Har något redan skett ska chefen lyssna på och samtala med de inblandade och ha ett opartisk och objektiv förhållningssätt. Chefen ska agera skyndsamt och alltid behandla ärendet med sekretess.

Det räcker att det uppstår en misstanke, till exempel genom rykten eller iakttagelser, om att någon känner sig trakasserad för att chefen blir skyldig att ta reda på om det är så. Det krävs alltså inte någon anmälan från den som känner sig utsatt. Om arbetsgivaren sedan frågar den det gäller och får bekräftat att hen känner sig trakasserad startar utrednings- och åtgärdsskyldigheten. Alla inblandade parter är sedan skyldiga att delta.

Om inte samtal är tillräckligt för att reda ut situationen, anlitas företagshälsovården för att genomföra en utredning.

### **Den utsattes ansvar**

Berätta för den som utfört handlingen hur du upplevde situationen och att det som hände inte känns ok. Prata med din närmsta chef, det är chefens skyldighet att hjälpa till. Du eller din chef kontaktar HR (personalchef eller HR-generalist). Om det är chefen som står för den kränkande behandlingen, ta kontakt med överordnad chef eller HR. Du kan även prata med något av stationens skyddsombud eller med någon av våra kamratstödjare eller präster. För dagbok över det som händer, det är alltid svårt att beskriva händelser i efterhand, speciellt om man varit upprörd och arg.

### **Den anklagades ansvar**

Du är ansvarig för dina handlingar. Det är handlingen och inte avsikten som räknas, även om något var menat som ett skämt blir det inte det, om mottagaren upplever det som en kränkning. Om du får reda på att ditt beteende uppfattas som kränkande upphör genast med beteendet. Ta kontakt med närmste chef eller HR för att diskutera frågan. Din ovälkomna handling ska utredas av arbetsgivaren och du har rätt till stöd och rådgivning både under och efter utredningen.

### **Allas ansvar**

Det är alla medarbetares ansvar att respektera och acceptera varandras olikheter, säga ifrån och uppmärksamma om något beter sig kränkande mot andra. Om du upplever att en arbetskamrat blir utsatt, våga fråga hur personen mår och ge det stöd som behövs för att han eller hon ska våga gå vidare med frågan. Visa civilkurage och våga ta ställning. Gör klart för andra att vissa beteenden är oacceptabla på vår arbetsplats.



## Förebyggande åtgärder i organisationen

- I chefs- och medarbetarskapet ingår att uppmärksamma och motverka alla former av kränkande särbehandling och ska finnas med i det vardagliga arbetet.
- Uppföljning om kränkande särbehandling sker på medarbetarsamtal samt arbetsplatsträffar.
- Utbilda samtliga chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans i hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.
- Ha en introduktion som ger nyanställd personal insikt i regler, etik och moral som råder på arbetsplatsen.
- Att skapa och ha en arbetsmiljö som kännetecknas av öppenhet, ömsesidig respekt och tillit.
- Information och utbildning.

## Rutiner och åtgärder när någon har blivit utsatt

När någon medarbetare har blivit utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier är det av största vikt att åtgärder omedelbart vidtas. Medarbetarens upplevelser ska respekteras och tas på allvar och ärendet ska behandlas med största sekretess.

### *Informera*

- Den som är utsatt för kränkande särbehandling/trakasserier eller den som uppmärksammar att någon är utsatt ska informera chefen, överordnad chef eller någon annan arbetsgivarföreträdare.
- HR (personalchef eller HR-generalist) ska alltid informeras.

### *Utreda*

Då chefen fått kännedom om att kränkande särbehandling/trakasserier pågår uppstår en utredningsskyldighet.

- Chefen ska erbjuda den som känner sig utsatt ett samtal för att kartlägga vad som känns kränkande. Här är det viktigt att respekt visas och inga förhastade slutsatser dras. Chefen tar stöd av HR för att genomföra utredningen.



## Räddningstjänsten Östra Götaland

- Vid utredning ska berörda parter intervjuas och organisatoriska förutsättningar granskas. Om det framförs kritik mot en medarbetare ska denne få ta del av detta och ges möjlighet att bemöta kritiken under trygga förhållanden.
- Var opartisk och dokumentera alla samtal.
- När all information är insamlad och analyserad görs en bedömning som ligger till grund för vidare åtgärder. Tillsammans med HR tas beslut om huruvida det behövs en djupare och mer omfattande utredning och det kan i så fall bli aktuellt att ta stöd av företagshälsovården eller annan extern part.

### *Vidta åtgärder*

Det är viktigt att ingen åtgärd vidtas utan att den som är utsatt informeras om föreslagna åtgärder. Den som är utsatt informeras först och sedan den som anklagas för att kränka/trakassera. Andra eventuellt berörda ska också få information om resultatet och handlingsplanen.

- Den utsatte kan erbjudas professionellt stöd och hjälp från Företagshälsovården.
- Även den som utfört den kränkande handlingen kan erbjudas stöd och hjälp genom Företagshälsovården om behov finns.
- Åtgärder kan till exempel vara organisatoriska förändringar, olika stöd/utbildningsinsatser på individ- grupp och ledarskapsnivå men också arbetsrättsliga åtgärder som till exempel skriftlig varning.
- Personal från Företagshälsovården kan komma att hjälpa till i arbetsgruppen för att reda ut begrepp och händelser som har inträffat.

### *Följa upp*

Arbetsgivaren måste vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier och kränkande särbehandling.

- Boka uppföljande samtal med berörda för att se att kränkande särbehandling/trakasserier upphört samt att vidtagna åtgärder har fått önskad effekt.
- Dokumentera vilka åtgärder som vidtagits och resultatet av dessa. Ta stöd av HR för att ta ställning till om det finns behov av fortsatta åtgärder.