



Fastställt av kommunfullmäktige § 163, 15.12.2016

## Handlingsprogram mot trakasserier

Hantering av trakasserier och osakligt bemötande som inverkar skadligt på personalens hälsa.

Eckerö kommun tar kraftigt avstånd från alla former av kränkningar och trakasserier. Eckerö kommun vill med detta handlingsprogram sätta fokus på det kontinuerliga arbetet med att skapa en god arbetsmiljö, att betona det ständiga arbetet med att förebygga, men också att identifiera och aktivt förändra beteenden som påverkar andra negativt.

Trakasserier och osakligt bemötande hanteras på följande sätt:

### *Trakasserier accepteras inte*

På arbetsplatsen och i arbetet som utförs accepteras inte trakasserier eller osakligt bemötande. Varje arbetstagare på arbetsplatsen skall undvika sådant beteende gentemot andra arbetstagare som medför risker eller olägenheter för deras säkerhet eller hälsa.

### *Vi ingriper i trakasserier*

Med tillbuds stående metoder ser arbetsgivaren till att det på arbetsplatsen inte förekommer trakasserier eller osakligt bemötande som medför hälsorisker. Ansvaret bärs av arbetsgivaren och cheferna. Men vi förväntar oss också att arbetskamraterna då de upptäcker fall av trakasserier eller osakligt bemötande tar upp dessa till behandling.

### *Med trakasseri avses*

Som trakasseri och osakligt bemötande betraktas allvarligt upprepat negativt uppförande som fortgår en längre tid. Ibland kan även en engångssituation vara så allvarlig att den kräver åtgärder. När en utsatt person känner sig försvarslös eller inte klarar av situationen själv är det fråga om en upplevelse av trakasseri.

Negativt uppförande kan ta bl.a. följande uttrycksformer:

- ordlösa budskap (t.ex. minspel, gester)
- isolering från arbetsgemenskapen (t.ex. genom att inte tala eller förbjuda andra att tala med den utsatta personen, att inte hälsa, lyssna, att begränsa åsiktsyttringar, fortgående avbryta när den drabbade talar, att isolera en person så att han eller hon tvingas arbeta skilt från arbetskamraterna)
- fortsatt ogrundad kritik av arbetet och genom att försvåra arbetet (t.ex. genom att lämna den utsatte utanför informationsspridningen, genom att omintetgöra eller bedöma arbetsprestationen på fel grunder, att ge uppgifter i uppdrag som är meningslösa eller som

med hänsyn till kunskapen är ovärdiga, omöjliga uppgifter eller genom att lämna den drabbade utan arbete)

- ifrågasättande av en persons anseende eller position (t.ex. genom att sprida felaktig information, förtala, skälla ut, förödmjuka eller håna en person) kränkning av den personliga integriteten (t.ex. skrik, fysiska angrepp, muntliga och skriftliga hotelser, direkt våld)

#### *Trakasseri är inte*

Sakliga beslut som gäller arbetet och arbetsfördelningen såväl som anvisningar och behandlingen av problem i arbetet och arbetsgemenskapen är inte trakasseri även om dessa väcker osäkerhet, ångest eller andra negativa känslor. Det handlar inte heller om trakasseri när en person ges begränsade anmärkningar eller straff eller då man beslutar att en arbetstagares arbetsförmåga skall bedömas efter det att saken diskuterats med honom eller henne.

#### **Anmälan av trakasserier eller osakligt bemötande**

Den som drabbas av trakasserier eller osakligt bemötande bör ta upp saken med den som trakasserar och skildra sina upplevelser antingen omedelbart eller så snabbt som möjligt för den skyldige. I bästa fall kan de inblandade själva reda ut problemet.

För att arbetsgivaren skall ingripa förutsätts det att den drabbade anmäler saken för sin överordnade, antingen själv eller med arbetarskyddsfullmäktigs, förtroendemannens eller företagshälsovårdens hjälp. Om den som gör sig skyldig till trakasserier är den utsattes chef anmäls saken till följande chef. Om chefen inte har en överordnad kan den drabbade vända sig till arbetarskyddsdistriktet.

#### **Utredningen av trakasserier och osakligt bemötande**

Utredningen och bedömningen av eventuella trakasserier görs utgående från det som framgår av samtal och situationsskildringar.

- Chefen eller en av chefen utsedd person utreder händelseförloppet så snabbt som möjligt, i första hand genom att samtala med de inblandade men vid behov även på annat sätt.
- Samtalen och eventuella andra utredningar sker förtroligt och utan förutfattade meningar inom den egna arbetsgemenskapen.
- De inblandade och chefen kan vid behov anlita förtroendemännen och företagshälsovården för hjälp och stöd.

#### **Åtgärder föranledda av trakasserier och osakligt bemötande**

Utgående från utredningen fastställer arbetsgivaren om trakasserier har ägt rum och bedömer den hälsoskadliga inverkan.

Vid behov kommer de inblandade och arbetsgivaren överens om att trakasserier och det osakliga bemötandet skall upphöra. Det görs upp ett protokoll över det överenskomna tillvägagångssättet.

Om parterna inte når en överenskommelse bestämmer arbetsgivaren ensidigt om åtgärderna för att få slut på trakasserier och det osakliga bemötandet och även om eventuella disciplinära åtgärder.

Arbetsgivaren informerar den drabbade om att åtgärder har vidtagits. Bestämmelserna och avtalen om samarbete beaktas när beslut fattas.

Om trakasserierna och det osakliga bemötandet trots överenskommelser och anvisningar fortsätter kan den överordnade vidta disciplinära åtgärder mot den som trakasserar (muntlig eller skriftlig anmärkning, skriftlig varning eller avslutande av anställningsförhållandet), i enlighet med reglerna i kommunens styrdokument, bl.a. Eckerö kommuns förvaltningsstadga. Särskilt grovt störande beteende eller osakligt bemötande kan direkt leda till disciplinära åtgärder.

Den övriga arbetsgemenskapen informeras om lösningen om den inverkar på hur arbetsgemenskapen fungerar. De inblandade skall först upplysas om att arbetsgemenskapen kommer att informeras. De inblandade kommer överens om hur åtgärderna följs upp och om tidpunkten för uppföljningen.

### **Att förebygga trakasserier och osakligt bemötande**

- Arbetsplatsens hela personal informeras om arbetsplatsens egen handlingsplan mot trakasserier och osakligt bemötande och om principerna som iakttas på arbetsplatsen.
- Nyanställda introduceras i handlingsplanen och i principerna som iakttas på arbetsplatsen.
- Cheferna och arbetarskyddsfullmäktig får handledning för hanteringen av trakasserier och osakligt bemötande.
- I utredningen av risker och olägenheter som görs för att främja säkerheten och hälsan i arbetet kartläggs förekomsten av trakasserier och osakligt bemötande. Utgående från utredningarna genomförs ändringar av omständigheterna.
- Genom att arbetsförhållandena fortlöpande observeras antingen av cheferna eller på annat sätt iakttas även att den här handlingsplanen följs.