



Beslutade av Arbetsgivarutskottet 2014-06-12.

Riktlinjer mot kränkande särbehandling och trakasserier på arbetsplatsen

I Malmö stad ska ingen medarbetare utsättas för kränkande särbehandling eller trakasserier. Arbetsgivaren ska klargöra att varken kränkande särbehandling eller trakasserier accepteras i verksamheten. Alla medarbetare ska bemöta varandra med respekt och arbetsplatsen ska vara en trygg och trivsamt plats att vistas på.

Förebyggande arbete

Att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, utifrån Malmö stads arbetsmiljöprocess ger förutsättningar för att på ett tidigt stadium fånga upp risker. Exempel på förhållanden i arbetsmiljön som är viktiga att vara uppmärksam på är konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar.

Vad är kränkande särbehandling?

Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det kan vara en enskild händelse eller något som sker upprepat. Kränkande särbehandling avser förhållandet mellan medarbetare respektive mellan medarbetare och chef. Vid upplevelse av kränkningar från annan, t ex från de som vi möter i vårt arbete, ska detta hanteras i det systematiska arbetsmiljöarbetet som finns beskrivet i [Arbetsmiljöprocessen](#).

Vad är trakasserier?

Kränkande särbehandling som har samband med diskrimineringsgrunderna¹ kallas för trakasserier och regleras i diskrimineringslagen. Enligt lagen måste den som trakasserar få klargjort för sig hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet och upplevs som en kränkning. Trakasserier som är av sexuell natur eller har samband med diskrimineringsgrunden kön kallas för sexuella trakasserier.

Exempel på kränkande särbehandling och trakasserier:

- att bli kallad öknamn
- att bli utfrys
- att exkluderas från möten som man borde få vara med på
- att bli orättvist anklagad eller personligt uthängd eller att bli kallad elaka saker inför andra
- att bli utsatt för sexuella trakasserier

¹) Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder

Som chef i Malmö stad

- bedriver du ett systematiskt arbetsmiljöarbete
- ska du ha kunskap om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling eller trakasserier
- klargör du att kränkande särbehandling och trakasserier inte accepteras i verksamheten
- ansvarar du för att snarast vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling eller trakasserier
- arbetar du enligt framtagna rutiner då kränkande särbehandling eller trakasserier kommer till din kännedom

Som medarbetare i Malmö stad

- ansvarar du för att bidra till en god arbetsmiljö
- påtalar du brister och risker i arbetsmiljön som t ex kränkningar och trakasserier
- ska du känna till vad som menas med kränkande särbehandling och trakasserier samt var du kan vända dig om du känner dig utsatt

Till dessa riktlinjer finns bilaga med *Rutiner vid kränkande särbehandling och trakasserier på arbetsplatsen* som stöd för chef och medarbetare.