

Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

DO har i skrivelse 2017-11-02 begärt ovan rubricerade uppgifter från Nacka kommun.

Riktlinjer och förebyggande satsningar

Nacka kommun berikas av mångfald - att människor är olika är en tillgång som berikar kommunens verksamheter. Kommunen arbetar för jämställdhet och strävar efter att vara en förebild i arbetet med integration och inkludering. Nacka kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med chefer som rekryterar för mångfald, inklusive jämställdhet och som arbetar aktivt med integration som resurs och strategi i kompetensförsörjningen - ”från praktikant/lärling till medarbetare/chef”.

Nacka kommun som arbetsgivare accepterar inte någon form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, mobbing eller nedlåtande attityd mot medarbetare, chef eller grupp – och tar avstånd mot repressalier mot den/de medarbetare som agerar vid situationer som inte är accepterade. Kränkningar, trakasserier och repressalier är inte förenligt med Nacka kommuns vision *öppenhet och mångfald* och den grundläggande värderingen om *förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga – samt för deras vilja att ta ansvar*. Att bemöta varandra med respekt ska vara vägledande i allt arbete och i alla relationer.

I Nacka kommun arbetar chefer och medarbetare med värdegrund och motverkar förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling och diskriminering. Nacka kommuns medarbetarpolicy beskriver det förhållningssätt som organisationen ska genomsyras av. Det är allas ansvar enligt medarbetarpolicyn att arbeta aktivt för ett hållbart medarbetarengagemang och en god arbetsmiljö där alla människor trivs, utvecklas och är stolta över sitt arbete. Medarbetarpolicyn är tillika arbetsmiljöpolicy och lönepolicy. Det ingår i varje chefs arbetsmiljöuppdrag att skapa förståelse och ökat genomslag för det förhållningssätt som slås fast i medarbetarpolicyn. Medarbetarundersökningen visar att medarbetarpolicyn har ett starkt genomslag i organisationen.

I Nacka kommuns riktlinjer framgår även arbetsgången som gäller för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt rutiner för arbetsgivarens utredningsansvar och stöd i de fall medarbetare upplever kränkningar eller trakasserier. När nya medarbetare introduceras förankrar chefen kommunens medarbetarpolicy samt riktlinjer och rutiner för att förebygga och hantera kränkande särbehandling, diskriminering,

trakasserier och sexuella trakasserier. Denna uppgift framgår av chefens arbetsmiljöuppgifter och i checklista för nyanställda. Rutinen följs upp i den årliga medarbetarundersökningen. <https://www.nacka.se/medarbetare/for-chefer/anstalla-och-rekrytera/introduktion-av-nya-medarbetare/>

Arbetsmiljön finns naturligt som en punkt på agendan vid arbetsplatsträffar och trivsel och hälsa stäms även av vid hälsosamtal och vid regelbundna utvecklingssamtal/medarbetarsamtal. Samverkan sker löpande med huvudskyddsombud och fackliga företrädare för att utveckla arbetssätt för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier - med fokus på att utveckla även metodstöd, riskbedömningar, skyddsronder etc.

Nacka kommuns medarbetarundersökning inkluderar frågor för att uppmärksamma och driva på arbetet för nolltolerans och förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar. 90 procent av kommunens medarbetare besvarade höstens medarbetarundersökning med följande frågor:

Jag vet vem jag ska vända mig till om jag skulle bli utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier. (Tydliga definitioner framgår i undersökningen)

Jag har under det senaste året känt mig utsatt för diskriminering på min arbetsplats. (Diskrimineringsgrunderna anges)

Jag har under det senaste året känt mig utsatt för kränkande särbehandling på min arbetsplats.

Jag har under det senaste året känt mig utsatt för sexuella trakasserier på min arbetsplats.

Vem utsatte dig? (Chef, medarbetare, kollega)

Har diskrimineringen upphört? Har den kränkande särbehandlingen upphört? Har de sexuella trakasserierna upphört?

Medarbetarundersökningen innehåller även nya frågor mot bakgrund av vår kännedom om en högre risk för sexuella trakasserier, kränkningar och även risk för sämre service i arbetsmiljöer där det råder en rå/tuff jargong. Frågorna som ställs är följande:

Är din arbetsplats fri från kränkande/nedsättande jargong, bilder, skämt etcetera om till exempel kön, etnicitet, sexualitet, funktionsnedsättning, religion samt ålder.

Ger ni likvärdig service på din arbetsplats oberoende av kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

Medarbetarundersökningens resultat för ovan nämnda frågor kommer att analyseras av det undersökningsföretag som genomför medarbetarundersökningen. Nytt för i år är att analysen görs mot samtliga bakgrundsvariabler i undersökningen såsom kön, ålder, anställningstid, personalkategori etc. Analysen kommer att diskuteras med huvudskyddsombud som ett led i den kommungemensamma övergripande riskbedömningen för att ge underlag för prioritering av kommungemensamma stödinsatser.

För att förhindra agerande som inte är förenligt med medarbetarpolicyn satsar kommunen även på chefsutbildningar och chefsstöd. Under 2016 deltog alla kommunens chefer i utbildning i organisatorisk och social arbetsmiljö, (AFS 2015:4) för att få ökad kompetens i att sätta mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – och arbeta aktivt utifrån OSA-föreskriften och förhindra beteenden som inte accepteras av arbetsgivaren såsom kränkande särbehandling och trakasserier. I samband med utbildningen lanserades värdegrundsfilmerna och workshopmaterial för att skapa dialog kring värdegrund, bemötande och spelregler. Utbildningen har sedan hösten 2016 integrerats i Sunt arbetslivs arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. Efter årsskiftet startar den fjärde omgången av utbildningen som genomförs med kommunens HR-utvecklare och huvudskyddsombud / fackliga företrädare som kursledning. I utbildningsmaterialet från SUNT arbetsliv finns bland annat en skyddsronde som kan användas för att förhindra kränkningar och i kommande utbildningsomgång kommer även utbildningsmaterial från DO att användas.

Nacka kommun har under 2016-2017 kraftsamlat för att förhindra konflikter och skapa effektiv samarbetskultur. Thomas Jordan har anlitats för seminarier för chefer och HR-specialister med målet *att öka chefers kompetens att förebygga och hantera konflikter och skapa en effektiv samarbetskultur för hållbart medarbetarengagemang och god arbetsmiljö för alla*. I dessa utbildningar har chefer fått verktyg för att bl. a. förebygga och hantera konflikter som kan leda till icke accepterade beteenden såsom kränkande särbehandling och diskriminering. Nacka kommun har sedan i höstas förstärkt organisationen med en organisationspsykolog för att än mer proaktivt arbeta med att förhindra arbetsmiljöproblem och stödja chefer, HR-specialister och fackliga företrädare i att arbeta aktivt för hållbart medarbetarengagemang och en god arbetsmiljö för alla - samt låg sjukfrånvaro. Lärande nätverk för chefer har startat under ledning av kommuns organisationspsykolog och HR-utvecklare. Dessa lärande nätverk (chefshandledning i grupp) syftar till att omsätta lärandet från seminarierna kring konflikthantering och effektiv samarbetskultur till aktivt agerande på arbetsplatserna för att motverka beteende som inte är accepterade i Nacka kommun.

Rutiner

Rutiner som tydliggör arbetsgivarens utredningsansvar och stöd i de fall någon framför att kränkningar eller trakasserier förekommer finns på kommunens webb:

<https://www.nacka.se/medarbetare/for-chefer/ditt-arbetsmiljoansvar/krankande-sarbehandling/>

Definitioner, ärendegång och även information kring det stöd som erbjuds anonymt via *Personalstöd* och krisstöd utvecklas kontinuerligt. Personalstödet är en tjänst för medarbetare och chefer som omgående - 24 timmar om dygnet – kan få stöd.

Uppföljning och fortsatt utveckling

Uppföljning av arbetsmiljön sker kontinuerligt utifrån ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Medarbetarundersökningen genomförs varje höst för att ge underlag till det systematiska arbetsmiljöarbetet på enhetsnivå och för att följa upp måluppfyllelsen för de resultatindikatorer som kommunstyrelsen följer för fokusområdet *Attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, friska och stolta medarbetare*. Uppföljning av arbetsmiljön sker vid samverkansgrupper, arbetsplatsträffar, hälsosamtal och utvecklingssamtal samt vid fokusgrupper/seminarier kring arbete med resultaten av medarbetarundersökningen.

För att intensifiera arbetet med att förhindra handlingar som inte är accepterade kommer även en ny Fokusmätning, webbenkät, genomföras efter årsskiftet för att särskilt stödja utvecklingen vid enheter med större behov av utveckling av ett hållbart medarbetar-engagemang och en god arbetsmiljö för alla. Undersökningen tas fram i samverkan med fackliga företrädare och expertkonsult som anlitas för besiktning av kommunens arbete för att förhindra att handlingar som inte är accepterade av arbetsgivaren inträffar och för att stödja utvecklingen av inkluderande arbetsmiljöer för alla medarbetare.

I det fortsatta utvecklingsarbetet ingår även att se över vilket stöd chefer, fackliga företrädare och HR-specialister kan få för riskbedömningar i verksamhetsledningssystemet SMART arbetsmiljö och i systemstödet KIA från AFA-försäkring som används för rapportering och analys av arbetsskador och tillbud.

Nacka kommun intensifierar även arbetet med att lära av forskning, andra verksamheter internt och av andra organisationer som framgångsrikt driver arbete för hållbart medarbetar-engagemang och god arbetsmiljö för alla. I denna utvecklingsprocess ligger fokus på inkluderande ledarskap och att lära av hur de mest framgångsrika verksamheterna arbetar med att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Utvecklingsprocessen har startat under hösten med föreläsning kring inkluderande ledarskap under ledning av expertkonsult som lagt en första grund för utvecklingsarbetet. I denna utvecklingsprocess ingår att utveckla metodstöd i samverkan med kommunens huvudskyddsombud för att stärka det professionella agerandet utifrån medarbetarpolicyn och förhindra handlingar som inte är förenliga med diskrimineringslagen, föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö samt arbetsmiljölagen.

Elisabeth Carle
Personaldirektör

Anna-Maria Olander Jahnsson
HR-utvecklare