

OBSERVERA:

Denna checklista utgår från RPS dokument Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, men är anpassad efter förutsättningarna inom Polismyndigheten i Stockholms län.

[Intrapolis: personalentré/arbetsmiljö.](#)



Polismyndigheten
i Stockholms län

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING & TRAKASSERIER

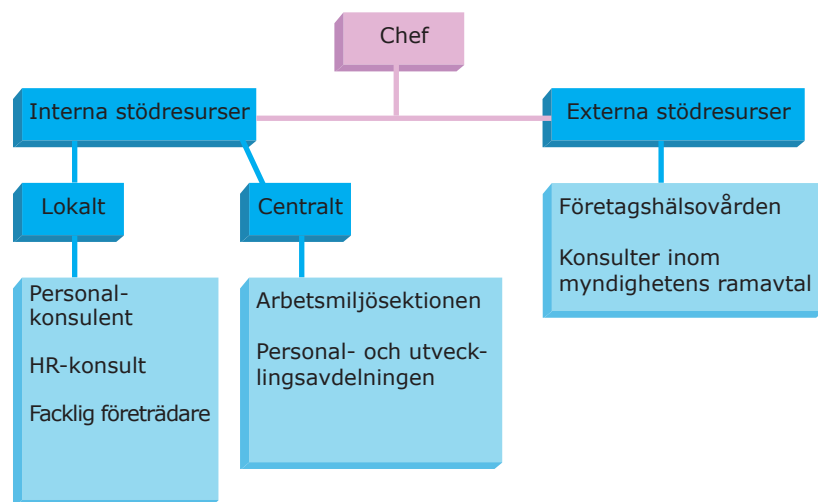
**- checklista för chef
och arbetsledare**

**” Att vara god är
nobelt, men att
lära andra att
vara goda är
ännu noblare
och mindre
besvärligt.”**

Mark Twain



Stödresurser



Både interna och externa stödresurser arbetar alltid på en chefs/arbetsledares uppdrag.

- Skyddsombudet företräder alltid medarbetaren och medverkar som stöd om medarbetaren så önskar.
- Företagshälsovården som arbetar på uppdrag av chefen skall ha en konsultativ roll och vara ett stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Hos företagshälsovården finns bland annat tillgång till företagsläkare, företagssköterska, beteendevetare, psykolog, ergonom/sjukgymnast och skyddsingenjör.

Personal- och utvecklingsavdelningen/arbetsmiljösektionen
December 2008

Arbetsmiljöuppgifter och ansvar

Du som chef/arbetsledare har tydligt formulerade arbetsuppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsuppgifterna för de fyra högsta chefsnivåerna finns i dokumentet "Fördelning av arbetsuppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet". Se också Tjf 2004:02 742-A.

Båda dokumenten finns på IntraPolis.

För ytterligare information se "Rikspolisstyrelsens syn på kränkande särbehandling och sexuella trakasserier" och "Flödeschema".

Definitioner

Med kränkande särbehandling avses återkommande klander, värda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Trakasserier är en form av kränkande särbehandling. Med trakasserier avses uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagare eller arbetssökandes värdighet och som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

Med sexuella trakasserier menas uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker arbetstagaren eller arbetssökanden.

Följande gäller:

- En anmälan från en medarbetare om kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier kan inkomma direkt till dig som chef eller via personal- och utvecklingsavdelningens arbetsmiljösektion. I det sistnämnda fallet kontaktar arbetsmiljösektionen dig i frågan.
- När du som ansvarig chef får in en anmälan eller på annat sätt får kännedom om kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier är du skyldig att agera.
- Upprätta och diarieför ärendet. Dokumentera kontinuerligt händelserna, dvs. dina samtal, åtgärder m.m. under ärendets gång.
- Se till att en arbetsskadeanmälan upprättas.
- Du som ansvarig chef är skyldig att vidta omedelbara åtgärder för att stoppa och förhindra fortsatta trakasserier, kränkningar och diskriminering på arbetsplatsen. Se till att den som blivit trakasserad/kränkt/diskriminerad får stöd. Informera facket/facken om vad som hänt, och vilka åtgärder du tagit till inledningsvis.
- Du som ansvarig chef är skyldig att se till att ärendet utreds. Du ska överlämna ärendet till personal- och utvecklingsavdelningen, arbetsmiljösektionen (PHRA), för utredning.
- Personal- och utvecklingsavdelningens arbetsmiljösektion gör en utredning utifrån bestämmelserna i arbetsmiljö- och diskrimineringslagarna.
- Upprätta dessutom en brottsanmälan som tillsammans med övrig dokumentation överlämnas till CU om du misstänker att brott har begåtts. En polismålsåklagare beslutar om förundersökning skall inledas. Har en förundersökning inte inletts eller inletts men lagts ned, granskas ärendet därefter vid CU i disciplinärt hänseende.

I praktiken innebär detta att CU gör en arbetsrättslig utredning – se nästa punkt.

- Om CU har bedömt att en gärning inte kan föranleda ett straffrättsligt ansvar (förundersökning inleds inte eller läggs ned) kan i stället en fråga om ett disciplinansvar aktualiseras. En arbetsrättslig utredning genomförs av CU om det framkommer omständigheter i ärendet som tyder på att en anställd kan ha brutit mot sina skyldigheter i anställningen. CU gör utredningen för att utreda om vederbörande har gjort sig skyldig till en tjänsteföreteelse.
- Observera att en brottsanmälan i vissa fall bli aktuell först under den utredning som görs av arbetsmiljösektionen, när sådana omständigheter framkommit att misstanke om brott har uppstått.
- Utredningen redovisas av arbetsmiljösektionens representant för dig som ansvarig chef, den drabbade, den som blivit anmäld, distriktets/avdelningens ledning samt facket/facken. Vid behov föreslås lämpliga åtgärder, utöver de som du som ansvarig chef redan beslutat om.
- Det åligger distrikts-/avdelningsledningen att ta fram långsiktiga åtgärder, som förebygger och förhindrar uppkomst av kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.

Vilka regler styr inom området?

- * Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- * Diskrimineringslagen (2008:567)
- * Brottsbalken 6 kap. 1, 10 §§
- * AFS 2001:1
- * AFS 1993:17