



Arbetskydds-  
centralen



**Handboken**

**Behandling av  
osakligt uppträdande  
i förtroendeorgan**



#KOMMUNALVALET2021  
#HELT SERIÖST

## **Handboken Behandling av osakligt uppträdande i förtroendeorgan**

Utgivare: Arbetarskyddscentralen, kommungruppen

Arbetsgrupp:

Merja Hyvärinen, JHL rf

Asta Koivikko, Arbetarskyddscentralen

Anna Kukka, KT Kommunarbetsgivarna

Mikko Kuivalainen, Arbetarskyddscentralen

Eija Ovaskainen, Esbo stad

Marjo Varsa, Talentia

Illustrering och imbrytning: Imagi Oy

Tryckeri: TN Print

1 upplagan 2021

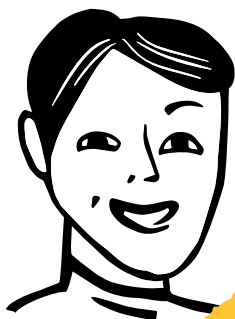
ISBN 978-951-810-763-0 (hft.)

ISBN 978-951-810-764-7 (pdf)

Produktnummer 202112

## Innehållsförteckning

Inledning . . . . .	5
Målen med handboken . . . . .	6
<b>1. Förtroendeorganets roll som företrädare för arbetsgivaren . . . . .</b>	<b>6</b>
<b>2. Kommunstyrelsens ansvar . . . . .</b>	<b>7</b>
<b>3. Utredning av osakligt bemötande i ett förtroendeorgan . . . . .</b>	<b>7</b>
3.1 Aktivt och tidigt ingripande viktigt . . . . .	8
3.2 Utredningsprocess . . . . .	9
<b>4. Var och en har ett ansvar . . . . .</b>	<b>10</b>
<b>5. Konfidentialitet och integritetsskydd . . . . .</b>	<b>11</b>
<b>6. Nolltolerans mot osakligt bemötande och uppträdande! . . . . .</b>	<b>11</b>
<b>7. Gradskillnader i uppträdande . . . . .</b>	<b>12</b>
7.1 Gott uppträdande och yrkesmässigt arbetsbeteende . . . . .	12
7.2 Oansvarigt uppträdande . . . . .	14
7.3 Osakligt bemötande . . . . .	15
7.4 Trakasserier och psykiskt våld . . . . .	17
7.5 Vad är inte trakasserier? . . . . .	17
Till slut . . . . .	18



EN BRA  
VERKSAMHETSKULTUR  
FRÄMJAR  
VÄLBEFINNANDET  
I ARBETET



## Inledning

Vid inledningen av en ny fullmäktigeperiod är det skäl att stanna upp och fundera över hurdan uppfattning kommunens lednings- och beslutsfattandekultur förmedlar om kommunen som arbetsgivare eller som främjare av invånarnas välfärd. Verksamhetskulturen har en direkt inverkan på personalens välbefinnande i arbetet, atmosfären, prestationsförmågan och arbetsplatsens attraktivitet.

Arbetsmarknaden präglas av en ständigt ökande konkurrens om kompetent arbetskraft. Verksamhetskulturen har en avgörande betydelse för hur kommunen lyckas svara på framtida utmaningar, såsom till exempel tillgången på arbetskraft. Å andra sidan är det allt viktigare att ta hand om den nuvarande personalens arbetsförmåga.

Därför vill Arbetarskyddscentralens kommungrupp göra de nya fullmäktige uppmärksamma på sin roll som företrädare för arbetsgivaren och på de ansvar som medföljer.

Enligt Finlands grundlag har alla rätt till frihet, integritet och trygghet. Trakasserier och osakligt bemötande förbjuds i arbetarskyddslagen, som inte direkt tillämpas på personer som sköter förtroendeuppdrag om de utsätts för osakligt bemötande och trakasserier. Trakasserier som förbjuds i diskrimineringslagen är en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne. Enligt strafflagen är bland annat hets mot folkgrupp och sexuellt antastande straffbart.



**Osakligt bemötande är en välfärdsrisk som äventyrar hälsan, minskar produktiviteten i arbetet och medför kostnader för arbetsgivaren till exempel på grund av arbetsoförmåga.**

I flera kommuner har man kommit överens om principer för etisk verksamhet. Kommunens etiska värdegrund syns i dess strategiska dokument och beslut, såsom i personalstrategin och i jämställdhets-, likvärdighets- och utbildningsplanerna. **Nolltolerans mot osakligt bemötande och trakasserier är ett strategiskt beslut.** En verksamhetskultur som främjar nolltolerans behöver stöd av gemensamt överenskomna verksamhetssätt som gäller alla kommunala aktörer, ledningen, cheferna, arbetstagarna och de förtroendevalda. De gemensamt överenskomna verksamhetssätten underlättar behandlingen av osakligt bemötande på olika nivåer.

**En verksamhetskultur, i vilken man främjar att föra saker på tal och att nå enighet samt vidtar behövliga åtgärder, skapar ömsesidigt förtroende och stärker gemenskapen.**



I denna handbok beskrivs de förtroendevaldas roll som företrädare för arbetsgivaren och arbetarskyddsansvaret som hänför sig till detta. I handboken sammanställs också principer för behandling av osakligt bemötande i de förtroendevaldas verksamhet. Vid utarbetandet av handboken har man också utnyttjat kommunernas egna befintliga anvisningar, såsom städerna Esbos och Lahtis anvisningar.

## Målen med handboken

Målet med denna handbok är att vara till hjälp för att identifiera osakligt bemötande och skapa klarhet i principerna för att ingripa i osakligt bemötande i de förtroendevaldas verksamhet.

### Dessutom är målet att:

- Ägna uppmärksamhet åt att upplevelse av uppskattning, arbetsro, psykisk säkerhet och fysisk integritet är grundläggande rättigheter för alla arbetstagare och förtroendevalda
- Främja en rättvis och opartisk lösning av konflikter
- Klargöra vad som är osakligt bemötande eller trakasserier
- Göra fullmäktige och styrelser uppmärksamma på sin roll som företrädare för arbetsgivaren (arbetarskyddslagen)
- Beskriva principerna för utredning av osakligt bemötande i de förtroendevaldas verksamhet (kommunallagen)
- Klargöra skillnaderna i processerna för utredning av osakligt bemötande med stöd av arbetarskyddslagen i situationer som omfattas av arbetsgivarens omsorgsplikt samt med stöd av kommunallagen i fråga om förtroendevaldas verksamhet

## 1 Förtroendeorganets roll som företrädare för arbetsgivaren

**Enligt 102 § i kommunallagen är det möjligt att ingripa i en förtroendevalds olämpliga uppträdande under ett sammanträde. Enligt bestämmelsen ska ordföranden se till att de som deltar i sammanträdet uppträder korrekt och vid behov ska ordföranden be en person som uppträder störande att avlägsna sig från sammanträdet. Om det uppstår oordning ska ordföranden avbryta eller avsluta sammanträdet.**

Kommunstyrelsen är skyldig att ingripa i och utreda en förtroendevalds osakliga uppträdande och vidta behövliga åtgärder för att få det osakliga uppträdandet att upphöra. Om en förtroendevalds osakliga bemötande riktar sig mot en ledande tjänsteinnehavare, företräds arbetsgivaren vid utredningen av saken av personer som kommunstyrelsen utser, till exempel ordföranden, presidiet eller någon annan av kommunstyrelsen befullmäktigad arbetsgrupp. Kommunstyrelsens ordförande eller de som valts att företräda kommunstyrelsen bereder ärendet för behandling i kommunstyrelsen.

**Kommunen är i egenskap av arbetsgivare skyldig att ingripa i osakligt bemötande mellan arbetstagare och tjänsteinnehavare.** För behandling av interna konflikter inom arbetsgemenskapen finns det i kommunorganisationerna egna gemensamt överenskomna förfarandeanvisningar, som tillämpas vid utredningen när en tjänsteinnehavare eller arbetstagare uppträder osakligt.

Arbetskydds-, diskriminerings- och jämställdhetslagarna förpliktar kommunen i egenskap av arbetsgivare att också ingripa i en förtroendevalds osakliga bemötande av en arbetstagare. En behörig företrädare för arbetsgivaren är skyldig att ingripa i osakligt bemötande i en situation där en förtroendevald i kommunfullmäktige gör sig skyldig till osakligt bemötande gentemot en arbetstagare.

## 2 Kommunstyrelsens ansvar

Företrädare för arbetsgivaren i kommunen är kommunstyrelsen och fullmäktige samt de övriga personer och aktörer som enligt förvaltningsstadgan eller kommunens övriga instruktioner har ställning som arbetsgivarens företrädare. **Kommunstyrelsen utövar den högsta beslutanderätt som hör till arbetsgivaren i kommunen och endast kommunstyrelsen har behörighet att ingripa i förtroendevaldas osakliga uppträdande.**

Kommunstyrelsen är i egenskap av företrädare för arbetsgivaren skyldig att ingripa i osakligt bemötande, om en förtroendevalds uppträdande uppfyller kännetecknen för osakligt uppträdande enligt arbetskyddslagen eller diskrimineringslagstiftningen. De chefer som är tjänsteinnehavare har inga rättsliga medel eller befogenheter att ingripa i en förtroendevalds osakliga uppträdande, utan saken delges kommunstyrelsen genom kommundirektören.

Kommunstyrelsen är skyldig att utreda saken och vidta behövliga åtgärder för att undanröja osakligt bemötande också i fråga om kommundirektören eller ledningsgruppen. Kommunstyrelsens ordförande eller en av kommunstyrelsen befullmäktigad arbetsgrupp bereder ärendet för behandling i kommunstyrelsen. Det är bra att notera att en enskild ledamot inte har någon egen roll i kommunens personaladministration, utan fungerar alltid som ledamot i organet i enlighet med dess beslut.

## 3 Utredning av osakligt bemötande i ett förtroendeorgan

Om kommunfullmäktiges presidium eller någon ledamot i fullmäktige upptäcker tecken på osakligt bemötande eller om någon ledamot i fullmäktige själv tar upp något som äventyrar ledamotens egen eller andras hälsa och säkerhet, ska presidiet vidta åtgärder för att få det osakliga bemötandet att upphöra.

Varje enskild ledamot av kommunfullmäktige ska undvika sådana trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra och som kan medföra olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa. Var och en som lägger märke till trakasserier eller osakligt uppträdande är också skyldig att ingripa i det till exempel genom att uppmana den som stör att sluta med sitt osakliga uppträdande och konstatera att personens uppträdande inte är acceptabelt. Presidiet ska också informeras om saken.



### 3.1 Aktivt och tidigt ingripande viktigt

Det är viktigt att omedelbart ingripa i osakligt bemötande. Redan en misstanke om osakligt eller ansvarslost uppträdande berättigar till att föra saken på tal.

Ordförande för varje arbetsgrupp, organ och fullmäktige-grupp har ett särskilt ansvar och en skyldighet att skapa en atmosfär som respekterar andra, är öppen och främjar delaktighet. Arbetsro säkerställs med hjälp av gemensamt överenskomna sammanträdespraxis. **Vid sammanträdena ska ordföranden se till att alla berörda parter blir hörda och beaktade och att ingen behandlas osakligt.** Också när de förtroendevaldas åsikter skiljer sig mycket från varandra och känslorna kan gå heta, måste man kunna uppträda yrkesmässigt.

Ordföranden är skyldig att under sammanträden ingripa också i osakligt bemötande mot tjänsteinnehavare. Till exempel om en tjänsteinnehavare som är föredragande i ett ärende får höra nedsättande kommentarer som är nedlåtande mot yrkesskickligheten eller kompetensen, ska man omedelbart ingripa.



Presidiet ska vid sidan av övrig introduktion utbildas i hantering av situationer som hotar arbetsron. När organen inleder sin mandatperiod och under mandatperioden är presidiet skyldigt att påminna ledamöterna i organet om kommunens/stadens etiska principer, värderingar och övrig praxis som främjar arbetsron.

Processen för aktivt ingripande inleds i allmänhet när det konstateras att en konflikt på ett betydande sätt stör de förtroendevaldas eller organets verksamhet. Initiativ till att inleda en medlingsprocess kan tas av en part i konflikten, en kollega eller en fullmäktige-grupp.



Med hjälp av medlingsprocessen strävar man genom att diskutera och lyssna efter att komma fram till en lösning som är godtagbar för alla parter i konflikten. Saker som parterna är beredda att förbinda sig till för att förbättra situationen antecknas i ett gemensamt avtal/protokoll. Man följer också upp genomförandet av de överenskomna sakerna och vid behov fortsätter medlingen.

## 3.2 Utredningsprocess

### Den som upplevt osakligt uppträdande påpekar om uppträdandet

Det är viktigt att främja en öppen diskussionskultur där man tillsammans kan diskutera och enas också om svåra saker.

Om en förtroendevald upplever sig ha blivit utsatt för osakligt bemötande, ska den förtroendevalda genast ta upp saken med den som uppträder osakligt och berätta vad i uppträdandet som upplevs vara osakligt och be personen att sluta bete sig illa. Den som har upplevt osakligt bemötande kan ha med sig en stödperson i situationen.

Det är bra att göra anteckningar om situationen då det osakliga uppträdandet skedde och om den gemensamma behandlingen för senare behandling: vad skedde, när, hur situationen upplevdes och vem som var närvarande. Anteckningarna hjälper att se situationens kontinuitet och är till nytta vid eventuell senare utredning av saken.

### Organets presidium ingriper

Organets presidium diskuterar situationen med alla inblandade först separat och därefter gemensamt för att nå en överenskommelse. Vid behov ges den som uppträtt osakligt en muntlig eller skriftlig anmärkning och en uppmaning om att iaktta stadens/kommunens etiska principer.

Om det osakliga uppträdandet fortsätter eller annars kräver omedelbart ingripande och parterna är ledamöter i samma organ, ska den som upplevt osakligt bemötande underrätta organets presidium om saken. Presidiet informerar konfidentiellt fullmäktiges ordförandekommitté och ordföranden för fullmäktigegruppen som personen som uppträtt osakligt hör till.

Vid behov kan organet sammanträda vid ett särskilt tillfälle för att diskutera organets arbetsprinciper.

## Behandling av situationen med stadsfullmäktiges och fullmäktigegruppens presidium

Om det osakliga uppträdandet fortsätter eller om parterna är ledamöter i olika organ, ska den som upplevt osakligt uppträdande och/eller ordföranden för organet konfidentiellt underrätta fullmäktiges presidium och ordföranden för fullmäktigegruppen för personen som uppträtt osakligt.

Fullmäktiges ordförande ber alla delaktiga om en skriftlig och/eller muntlig utredning. Utredningarna behandlas så snart som möjligt under ledning av stadsfullmäktiges ordförande.

Fullmäktige ska gärna gemensamt komma överens om tidsfrister för behandling av sakerna och för genomgång av utredningarna samt om hur avgörandet ska antecknas och delges parterna. Det är också viktigt att komma överens om att ordna ett uppföljningsmöte efter en viss tid.

### Metoder för att lösa situationen

Presidiet har till uppgift att främja en konstruktiv verksamhetskultur. Man måste få det osakliga bemötandet att upphöra. Fullmäktige har till sitt förfogande till exempel följande medel:

1. diskussioner i en jämlik sammansättning
2. muntlig anmärkning
3. skriftlig anmärkning
4. avsättning från fullmäktigegruppen i enlighet med fullmäktigegruppens regler
5. medel som kommunallagen och övrig lagstiftning möjliggör

Kommunstyrelsen bör särskilt ägna uppmärksamhet åt bedömningen och uppföljningen av de vidtagna åtgärdernas tillräcklighet. Samma ansvar har arbetsgivaren vid behandlingen av osakligt bemötande.

## 4 Var och en har ett ansvar

**Det kommunala beslutsfattandet ansvarar varje förtroendevald för att skapa ett gott arbetsklimat,** eftersom var och en i första hand ansvarar för sin egen verksamhet. Varje förtroendevald samarbetar med andra med respekt och aktning för både sig själv och andra.

Till interaktionsförmåga hör diskussionsfärdigheter, det vill säga att inte avbryta, skrika åt eller förlöjliga andra. Till förmågan att lyssna hör att i lugn och ro lyssna till en annan människas åsikt, även om man själv inte understöder den.

Varje förtroendevald har också ansvar för att vara konstruktiv och lösningsfokuserad. Det är bra att observera sin egen verksamhet kritiskt och också be kollegerna om respons på sin verksamhet.

## 5 Konfidentialitet och integritetsskydd

Vid utredning av osakligt uppträdande ska man särskilt ta hänsyn till att parternas integritetsskydd och konfidentialitet bevaras (t.ex. handlingsoffentlighet). Behandlingen av saken är fram till beslutsskedet icke-offentlig. Dessutom är de bilagor som hänför sig till behandlingen av saken, såsom arbetarskyddsanmälan eller genmålet till den, sekretessbelagda handlingar.

De myndigheter som definieras i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet eller personer som handlar för myndighetens räkning får inte röja sekretessbelagda uppgifter för utomstående, det vill säga för någon som inte har lagstadgad rätt till information. Sekretessbelagda uppgifter som erhållits i samband med myndighetsverksamhet får inte användas för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan.

**Den som bryter mot tystnadsplikten enligt lag eller som ålagts av en myndighet gör sig skyldig till sekretessbrott, om gärningen inte kan bestraffas som brott mot tjänstehemlighet eller brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet.**

Gärningar som är straffbara som sekretessbrott är röjande av en omständighet som ska hållas hemlig och som gärningsmannen fått kännedom om på grund av sin ställning, i sin befattning eller vid fullgörandet av ett uppdrag samt utnyttjar en sådan hemlighet till sin egen eller någon annans nytta.

Den som gjort sig skyldig till sekretessbrott kan dömas till böter eller fängelse i högst ett år (38 kap.1 § i strafflagen, 40 kap. 5 § i strafflagen)

## 6 Nolltolerans mot osakligt bemötande och uppträdande!

Utgångspunkten för det kommunala beslutsfattandet är sakligt, jämlikt och respektfullt bemötande och uppträdande.

Med nolltolerans avses en sådan organisationskultur där osakligt uppträdande inte accepteras eller tolereras.

Kommunens beslutande organ ska ha nolltolerans mot alla former av osakligt bemötande och trakasserier. Osakligt uppträdande är ett problem som måste och kan åtgärdas på alla nivåer i organisationen. Det godkänns inte av någon aktör och man ingriper alltid i det.



## Vad innebär nolltolerans mot osakligt bemötande?

- Inget som helst osakligt uppträdande, mobbning eller trakasserier godkänns
- Den som upplever osakligt bemötande för saken på tal
- Också varje förtroendevald tar upp och ingriper i osakligt bemötande när de märker eller hör om det
- Organets ordförande/vice ordförande ingriper i situationen på behörigt sätt och utan dröjsmål, om han eller hon själv upptäcker eller får kännedom om osakligt uppträdande.

## 7 Gradskillnader i uppträdande

### 7.1 Gott uppträdande och yrkesmässigt arbetsbeteende

Ett gott yrkesmässigt uppträdande ska vara utgångspunkten för hur ledamöterna av kommunfullmäktige agerar. Ledamöterna ska i fullmäktigearbetet fungera i en arbetsroll som är förknippad med vissa förväntningar: att uppföra sig väl, bemöta alla med respekt och samarbeta sakligt med alla – såväl andra fullmäktigeledamöter som kommunens tjänstemän och arbetstagare.

**Yrkesmässigt uppträdande innebär att uppträda civiliserat, respekterande och vänligt även när man är av olika åsikt och de politiska ståndpunkterna skiljer sig åt.** Till yrkesmässigt arbetsbeteende hör förmåga att kommunicera, argumentera och förhandla sakligt och konstruktivt, förmåga att agera förnuftigt i sociala situationer och utan att såra andra. **Att säga saker rent ut betyder inte att man kan vara oartig eller skälla på andra.** Till yrkesmässighet hör också förmågan att både ge och ta emot respons.

Dessa färdigheter skapar förtroende och möjliggör god växelverkan. I en förtroendefull och trygg atmosfär kan man lösa saker på ett kreativt sätt, vilket är nödvändigt med tanke på demokratins och kommunens utveckling.



## Gott uppträdande

---

- Jag uppför mig väl och artig
- Jag hälsar, tackar, ber om ursäkt, avbryter inte
- Jag löser konflikter sakligt och direkt med de berörda, inte i sociala medier eller i tidningar
- Jag uppför mig civiliserat i sociala medier
- Jag framför saker konstruktivt
- Jag använder inte öknamn, jag hotar, skäller eller förminskar inte någon
- Jag talar hyfsat och svarar sakligt
- Jag personifierar inte saker
- Jag talar respektfullt till alla
- Jag visar intresse för andras tankar och åsikter
- Jag strävar efter att förstå andras synpunkter
- Jag strävar efter att öka en öppen växelverkan
- Jag lyssnar till andra
- Jag behandlar andra med respekt
- Jag behandlar alla jämlikt
- Jag använder inte sårande benämningar om någon
- Jag talar inte i mun på andra och avbryter inte när andra har ordet, jag skriker inte åt andra
- Jag ger plats åt andra att framföra sina åsikter
- Jag iakttar tystnadsplikt



## 7.2 Oansvarigt uppträdande

Beteende kan vara oansvarigt även om det strängt taget inte är osakligt uppträdande.

Med oansvarigt arbetsbeteende avses enligt Arbetshälsoinstitutet allt sådant beteende i arbetsgemenskapen som stör och försvårar arbetsgemenskapens verksamhet och orsakar förbittring, irritation och försämring av arbetsmotivationen hos andra medlemmar i arbetsgemenskapen, men som inte uppfyller kännetecknen för egentligt osakligt bemötande.

Objektet för oansvarigt arbetsbeteende kan växla eller vara likvärdigt riktat mot alla (t.ex. att föra oväsen i gemensamma lokaler, att gömma saker). Det störande beteendet kan vara lindrigt, sporadiskt eller av engångsnatur. Osakligt beteende kan också vara dolt och indirekt.



## Oansvarigt beteende

---

- Jag överskrider mina befogenheter
- Jag uppför mig egenmäktigt
- Jag kommenderar andra
- Jag använder osakligt språk och skickar aggressiva meddelanden
- Jag beskyller andra medlemmar av arbetsgemenskapen ogrundat
- Jag ifrågasätter andras kompetens och arbete
- Jag avviker från min arbetsroll
- Jag ställer till med dramatiska känsloutbrott
- Jag skäller på och baktalar andra
- Jag försummar mina skyldigheter och betar mig oansvarigt
- Jag hittar på hyss
- Jag låter bli att följa gemensamma överenskommelser och spelregler som gäller arbetet och beteende i gemenskapen
- Jag kräver och tar särskilda rättigheter
- Jag demonstrerar min åsikt på olika sätt

Oansvarigt arbetsbeteende hör inte hemma i det kommunala beslutsfattandet och det ska föras på tal på samma sätt som osakligt uppträdande.

### 7.3 Osakligt bemötande

Med osakligt bemötande avses trakasserier, mobbning och annat osakligt uppträdande. Det kan komma till uttryck på många olika sätt och såväl kommunens anställda, tjänstemän, chefer som andra ledamöter av kommunfullmäktige kan utsättas för det. Vem som helst av medlemmarna i gemenskapen kan göra sig skyldig till osakligt bemötande antingen ensam eller tillsammans med andra.

## Osakligt uppträdande

---

- Jag framför sårande kommentarer, också hånfulla miner och gester
- Jag förbigår andras åsikter och låter bli att notera dem
- Jag isolerar socialt, talar inte, lyssnar inte, behandlar som luft, delger inte information
- Jag sprider osanna historier och skvaller
- Jag sysslar med att svartmåla
- Jag förnedrar, hånar och gör någon till åtlöje
- Jag ger orimliga tidtabeller och kräver en oskälig mängd arbete
- Jag förringar andras arbete och kompetens bland annat genom att gång på gång utan motivering kräva att arbetet görs om
- Jag talar nedsättande offentligt bland annat genom att kommentera osakligt i sociala medier
- Jag skriker, förolämpar och skäller på
- Jag bagatelliserar, kritiserar utan motivering och framför felaktiga anklagelser, såsom ogrundade beskyllningar om mobbning
- Jag uppträder hotfullt
- Jag kränker någons personliga integritet och överträder gränser
- Jag trakasserar sexuellt eller rasistiskt (till exempel med miner och gester som är påträngande på kön eller sexualitet, oanständigt och rasistiskt prat, jag delar oanständiga eller rasistiska bilder, berättar tvetydiga, sexistiska och rasistiska vitsar)





## 7.4 Trakasserier och psykiskt våld

Trakasserier eller annat osakligt bemötande anses vara sådan ovan beskriven verksamhet eller uppträdande i arbetet som kan orsaka skada eller fara för arbetstagarens hälsa eller säkerhet om det fortsätter. Objektivt sett är det fråga om en allvarlig hälsorisk. Verksamheten ska också vara avsiktlig och upprepad samt ha pågått ganska länge.

Enligt strafflagen är misshandel att man skadar någons hälsa, tillfogar smärta eller försätter i medvetlöshet eller något annat motsvarande tillstånd. Misshandel som orsakar psykisk skada kan förekomma till exempel i samband med mobbning på arbetsplatsen så att den som mobbas blir sjuk som följd. Osakligt bemötande kan vara misshandel eller vållande av skada, om offret orsakas ovan nämnda följder utan användning av fysiskt våld. Om kännetecknen för något brott uppfylls i samband med skötseln av förtroendeuppdrag, ska saken polisanmälas och den behandlas som brottmål.

## Psykiskt våld kan vara till exempel

---

- Att upprepat skälla på, trycka ner, kalla någon vid öknamn
- Hot
- Framförande av ogrundade beskyllningar
- Riktade trakasserier (svartmåla någon i sociala medier eller i övrigt på webben)
- Respektlöst bemötande

## 7.5 Trakasserier är inte till exempel

- Misstag, uppenbara missförstånd
- Krav på att agera i enlighet med överenskomna instruktioner eller gemensamma spelregler
- Anmärkningar eller andra disciplinära åtgärder av motiverad orsak.

## Till slut

Ett gott uppträdande gäller alla och hör även hemma i politiken, beslutsfattandet och arbetslivet. Ett gott uppträdande utgår alltid från respekt för andra människor. Att uppföra sig väl, uppträda artig, ha fungerande sociala interaktioner och förstå olikheter är färdigheter också varje ledamot av kommunfullmäktige ska ha.

Även om det ofta råder oenighet i politiken måste andra människor bemötas med respekt och utan mobbning. För att sköta gemensamma angelägenheter måste man komma överens om spelregler enligt vilka man agerar.

Gemensamma ärenden sköts bäst i samarbete, med respekt och aktning för varandra.





## **Handboken Behandling av osakligt uppträdande i förtroendeorgan**

Ett gott uppträdande gäller alla och hör även hemma i politiken, beslutsfattandet och arbetslivet. Ett gott uppträdande utgår alltid från respekt för andra människor. Att uppföra sig väl, uppträda artigt, ha fungerande sociala interaktioner och förstå olikheter är färdigheter också varje ledamot av kommunfullmäktige ska ha.

**Handboken Behandling av osakligt uppträdande i förtroendeorgan** är till hjälp för att identifiera osakligt bemötande och skapar klarhet i principerna för att ingripa i osakligt bemötande i förtroendevaldas verksamhet.

Arbetarskyddscentralens kommungrupp är ett samarbetsorgan för aktörerna inom kommunsektorn. Kommungruppen främjar arbetarskydd, arbetarskyddssamarbete och utveckling av arbetslivet på arbetsplatserna inom sektorn. Gruppen koncentrerar sig på frågor som berör kommunsektorn och kyrkans område i vid bemärkelse.

