

DIARIENUMMER: KS 30/2018 901  
FASTSTÄLLD: 2018-03-13  
VERSION: 1  
SENAST REVIDERAD: -  
GILTIG TILL: 2022-12-31  
DOKUMENTANSVAR: Pch

# Policy

*mot kränkande särbehandling, diskriminering  
och sexuella trakasserier*

Kommunfullmäktiges policy gällande för förtroendevalda, chefer och medarbetare



HERRLJUNGA KOMMUN

*Våga vilja växa!*

# Innehåll

Innehåll	Sida
Policy	2
Definitioner, exempel: <b>Kränkande särbehandling</b> , diskriminering och sexuella trakasserier	4

# Policy mot kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella trakasserier

## Inledning

Herrljunga kommun arbetar i enlighet med Sveriges mål för jämställdhet. Alla människor ska ha samma förutsättningar för en god hälsa och ska ha samma rätt och möjlighet till personlig integritet.

Herrljunga kommun tar som arbetsgivare avstånd från all form av diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Grunden för vår människosyn är respekt för varje människas unika och lika värde. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på sitt arbete. Arbetssökande och praktikanter ska känna sig väl bemötta och respekterade.

Inom Herrljunga kommun verkar vi för en arbetsmiljö med respekt för olikheter och för en ömsesidig, öppen och rak kommunikation.

Diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier är en arbetsmiljöfråga och arbetet ska därmed planeras och organiseras så att det förebyggs.

Det är viktigt att såväl politiskt förtroendevalda som arbetstagare arbetar förebyggande för att förhindra kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella trakasserier och därigenom skapa en varaktig positiv organisationskultur.

Herrljunga kommuns antagna inriktningsmål anger riktningen för arbetet och i detta sammanhang kan särskilt lyftas fram;

- Herrljunga kommun är en kommun där det är gott att leva
- Herrljunga kommun har en tydlig och välkomnande VI-känsla

## Förhållningssätt

Herrljunga kommun arbetar i enlighet med följande adelsmärken. Adelsmärkena anger grunderna i attityder och beteende i relationer internt och externt.

### Vad styr förhållningssättet i Herrljunga kommun?

- Vi ska alltid bete oss så att vi kan vara stolta över oss själva och vår verksamhet samt sträva efter högt anseende
- Vår verksamhet ska kännetecknas av rättvisa, vidsynthet, överblick och serviceanda
- Alla ska kunna känna sig välkomna, sedda och accepterade
- Relationer ska kännetecknas av öppenhet, hänsyn och inbjuda till dialog
- Vi ska alltid utgå från att människor har vilja och förmåga att ta ansvar

- Personal, allmänhet och olika intressenter ska hållas informerade och uppdaterade

## **Ansvar**

Förtroendevalda politiker och chefer har ett särskilt ansvar för att hela organisationen är fri från all form av kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella trakasserier.

I ansvaret ligger att alltid föregå med gott exempel samt att i ett tidigt skede agera, så att kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella trakasserier inte uppstår.

I ansvaret för chefer ingår även utreda och att vid behov vidta åtgärder.

Särskild handlingsplan ska fastställas och följas vid tecken/signaler/anmälan om kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella trakasserier.

Det är dessutom allas ansvar att agera och markera mot kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella trakasserier

## **Målinriktat och aktiva åtgärder**

Herrljunga kommun ska arbeta målinriktat och verka för att aktiva åtgärder vidtas för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

## **Rutiner**

I verksamheten ska det finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler. Om tecken på diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier visar sig ska åtgärder snarast vidtas och följas upp.

## **Skolverksamhet**

De arbetsplatser som har skolverksamhet utformar likabehandlingsplan enligt Diskrimineringslag och Skollag.

## Definitioner och exempel

### Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses "handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap" Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Exempel på kränkande särbehandling; att omotiverat ta ifrån någon arbetsuppgifterna, förtal, medvetet sabotage, att undanhålla information, att inte ge sakliga förklaringar, hån, ovänlighet, förolämpningar, medveten, överdriven kontroll, överkritik.

Om de kränkande handlingarna inte stoppas i tidigt skede kan det leda till ohälsa och sjukskrivning. Skadeverkningar hos utsatta personer kan visa sig i både psykiska och fysiska sjukdomstillstånd, ibland av kroniskt slag. Handlingarna medför även att hela arbetsgrupper påverkas negativt både på kort och på lång sikt.

Exempel på faktorer som kan öka risken för kränkningar;

- Konflikter
- För mycket eller för lite att göra. Överbelastning eller understimulans.
- Otydliga förväntningar på medarbetaren.
- Otydliga ansvarsområden och dåligt definierade mål.
- Ofta återkommande och illa genomförda omorganisationer där man tar för lite hänsyn till arbetsmiljön.

### Mobbning

Mobbning kan definieras som en serie trakasserier som pågår under en längre tid. Mobbingen skiljer sig från andra relationer genom att mobbaren alltid är den starkare i relationen.

### Diskriminering

Diskriminering definieras enklast som "olika behandling av lika fall" dvs att en person blir sämre behandlad än någon annan i en liknande situation (DO). Om diskrimineringen sker på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder är den dessutom olaglig. Detta gäller både direkt och indirekt diskriminering.

I kap 4 Diskrimineringslag SFS 2008:567 definieras formerna:

- 1) Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck
- 2) Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- 3) Funktionshinder
- 4) Sexuell läggning
- 5) Ålder

## Sexuella trakasserier

”Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet” ( 1 kap 4 § Diskrimineringslagen SFS 2008:567). Uppträdandet kan utgöras av t ex ord, bilder, eller handling på arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete som leder till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods. Enstaka händelse kan vara sexuellt trakasserande om den är tillräckligt allvarlig.

Det är alltid den individuella upplevelsen av ord eller handling som avgör om det är en ovälkommen och oönskad handling eller inte.

Exempel på sexuella trakasserier; ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster, tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag, ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord, sexuella kommentarer om utseende, klädsel, privatliv, ”runda ord”, pornografiska bilder. Nedsättande skämt om det kön du tillhör.

Observera att det viktigaste inte är att veta vilken typ av trakasseri det handlar om, utan situationer som någon upplever kränkande är allvarliga och ska inte tolereras. Det är den som blir utsatt som bestämmer vad som känns obehagligt och vad som gör arbetsplatsen otrygg. Arbetsgivaren är ansvarig för att förebygga och utreda upplevda kränkningar/trakasserier.