

DIARIENUMMER: KS 30/2018
FASTSTÄLLD: 2018-04-23
VERSION: 1
SENAST REVIDERAD: -
GILTIG TILL: 2022-12-31
DOKUMENTANSVAR: Kanslichef

Plan

*Handlingsplan mot kränkande särbehandling,
diskriminering och sexuella trakasserier*

Kommunstyrelsens fastställda handlingsplan gällande för samtliga förvaltningar



HERRLJUNGA KOMMUN

Våga vilja växa!

Innehåll

Handlingsplan mot kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella trakasserier	2
Handlingsplan	2
Förebyggande insatser.....	3
Anmälan om diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier.....	3
Anvisningar för chef - Vid kränkande särbehandling, diskriminering eller sexuella trakasserier	4
Definitioner och exempel.....	5

Handlingsplan mot kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella trakasserier

Inledning

Handlingsplan mot kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella trakasserier är framtagen med syfte att ge förvaltningarna förutsättningarna att efterleva den av kommunfullmäktige antagna Policy mot kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella, 2018-03-13.

Förhållningssätt

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

Våra Adelsmärken

- 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

Handlingsplan

Inriktning

All form av trakasserier och diskriminering behandlas i detta dokument som ett samlingsbegrepp där diskriminering, mobbning och sexuella trakasserier ingår.

Syfte

Handlingsplanen syftar till att förebygga all form av diskriminering och trakasserier och underlätta utredning. Huvudregeln ska vara en skyndsam, diskret och konfidentiell handläggning.

Förtroendevalda politiker och chefer ansvarar för

Att alltid föregå med gott exempel och motverka all form av diskriminering och trakasserier samt kraftfullt agera om detta uppstår.

Chefer ansvarar för

Att snabbt utreda och ev. vidta åtgärder enligt denna handlingsplan

Alla anställda ansvarar för

Att tillsammans skapa och bibehålla ett öppet och vänligt klimat och en vardaglig hövlighet på arbetsplatsen.

Om det händer

Den som upptäcker tendenser till diskriminering eller trakasserier ska snabbt ta upp detta med närmaste chef, alternativt fackligt ombud.

Förebyggande insatser

Information

Alla som är verksamma inom Herrljunga kommun ska informeras om denna policy samt handlingsplanen. Detta görs regelbundet, enligt SAM Årshjul, av chefer på alla nivåer.

Utbildning

Chefer och förtroendevalda politiker ska särskilt informeras i samband med den obligatoriska utbildningen för nya förtroendevalda politiker och chefer inom Herrljunga kommun.

Regelbunden dialog inom alla ledningsfunktioner och arbetsplatser

Problem beror ytterst sällan på en enda person. Orsakerna bör som regel sökas i arbetsorganisationen och inte endast hos den enskilde. Det kan vara svårt att se objektivt på alla aspekter av ett problem. Det bästa sättet att förebygga diskriminering och trakasserier är att hålla en gemensam dialog inom ledningsfunktionen och på arbetsplatserna om vad som uppfattas som välkomnande, trevligt och respektfullt bemötande jämfört med otrevligt, obehagligt och kränkande samt hur det ser ut inom den egna ledningsfunktionen och arbetsplatsen.

Medarbetarenkätens resultat samt detta framtagna Dialogmaterial är ett viktigt verktyg för chefer och personal. Av dialogmaterialet framgår vikten av ett öppet klimat och en öppen kommunikation på arbetsplatsen och att man som enskild medarbetare säger ifrån när ett beteende inte är acceptabelt. Syftet med materialet är att tillsammans analysera, utveckla samt följa upp arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö för att motverka bland annat kränkningar.

Anmälan om diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier

Om du upplever att du utsatts för diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier tar du kontakt enligt nedan nämnd ordning.

1. Närmaste chef, skyddsombud eller HR-enheten
2. Om chef eller annan ledningsfunktion är den som diskriminerar eller trakasserar vänder sig medarbetaren till överordnad chef och/eller skyddsombud alternativt HR-enheten.

Om inga åtgärder vidtas eller om diskrimineringen eller sexuella trakasserier inte upphör kan man göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (vid sexuella trakasserier och diskriminering enligt Diskrimineringslagen) www.do.se. Skyddsombud kan agera utifrån AML.

Du kan också vända dig till polisen eller göra en polisanmälan om kränkningen varit mycket grov och skulle kunna ses som en brottslig handling enligt brottsbalken.

Anvisningar för chef - Vid kränkande särbehandling, diskriminering eller sexuella trakasserier

Utredning

Att utreda en kränkning innebär att närmaste chef objektivt kartlägger vad som har skett och syftet är inte, i detta läge, att utreda skuldfrågan. Kartläggningen ska påbörjas skyndsamt och vid behov av stöd i detta arbete kontaktas HR-enheten.

Det kan vara svårt för en arbetsgivare att objektivt se alla aspekter av problemen och i vissa fall kan det vara lämpligt att söka konsultativ hjälp, till exempel via företagshälsovården. När det gäller kartläggning av händelser där chef är part är det viktigt att HR-enheten involveras tidigt för en bedömning av fortsatt utredning.

I de fall medarbetare inte vill att chefen påbörjar en utredning, ska vikten av detta tydliggöras – framförallt då chefen är arbetsmiljöansvarig och har skyldighet att vidta åtgärder då arbetsmiljörisker blivit kända.

För en diskussion om lämpligt förfarande som känns tryggt för medarbetare – kontakta HR-enheten för råd.

Inblandade personer

Närmaste chef ansvarar för att ta tag i situationen runt de inblandade, förhindra ryktesspridning genom att informera om att problemet hanteras och vem de kan kontakta vid eventuella frågor – kontakta HR-enheten för råd.

Dokumentation

Utredning, bedömning och vidtagna åtgärder ska dokumenteras av ansvarig chef.

Utredningssamtal

En viktig del av kartläggningen är att samtala med den som drabbats. Den drabbade har rätt att ha med en facklig representant under samtalen. Tyngdpunkten i samtalen ska vara hur den drabbade uppfattar diskrimineringen eller trakasserierna, inte motivet.

Av kartläggningen ska framgå: Vad som hänt, det vill säga den drabbades och andra inblandades uppgifter kring den upplevda kränkningen.

Förutom arbetstagarnas upplevelse av det som hänt kan vid behov även följande områden kartläggas;

- Finns kränkande bilder eller budskap på arbetsplatsen. Finns det någonting på datorer, i hyllor eller på väggar som kan vara kränkande?
- Hur är jargongen i fikarummet? Förekommer det rasistiska, sexistiska eller på annat sätt nedsättande skämtmejl?

Bedömning

Utifrån det som kommit fram i utredningen tar chefen ställning till om behov finns av åtgärder – kontakta HR-enheten för råd.

1. Åtgärder

Exempel på åtgärder som riktar sig till arbetsplatsen kan vara kompetensutveckling, information, upprättande av rutiner, översyn av organisationen och arbetsförhållanden.

Chefen ansvarar för att samtal genomförs med den som trakasserar och klargör situationens allvar för vederbörande. I allvarliga fall av kränkning kan arbetsrättsliga åtgärder bli aktuella.

Chefen återkopplar till berörda parter vad som framkommit under utredningen och vilka åtgärder som har vidtagits samt uppmanar den drabbade att meddela om kränkningarna/trakasserier inte upphör. Om fortsatta åtgärder krävs kontakta HR-enheten och huvudskyddsombud.

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” (I 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.