



Policy - Kränkande särbehandling och diskriminering

Kalix kommun tar som arbetsgivare avstånd från alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. 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 Kalix kommun verkar vi för en god arbetsmiljö med respekt för olikheter och för en ömsesidig, öppen och rak kommunikation.

Vi arbetar aktivt för att åtgärder vidtas för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, ålder, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt ska vi motverka diskriminering på dessa grunder.

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

Arbetsplatser med skolverksamhet skapar likabehandlingsplan enligt Diskrimineringslagen.

Handlingsplan

Huvudregeln ska vara en skyndsam, diskret och konfidentiell handläggning.

Ansvar

Chef ansvarar för att: Motverka kränkande särbehandling och diskriminering samt kraftfullt lösa de problem som uppstår. Planera och organisera arbetet så att risker för kränkande särbehandling och diskriminering minimeras. Detta är en arbetsmiljöfråga och ska behandlas som sådan.

Alla anställda ansvarar för att: Tillsammans skapa och bibehålla ett öppet och vänligt klimat, och en vardaglig hövlighet på arbetsplatsen. Den som upptäcker tendenser till kränkande särbehandling eller diskriminering ska ta upp detta med närmaste chef eller dennes överordnade.

Förebyggande insatser

Alla som är verksamma inom Kalix kommun ska regelbundet informeras om policy samt handlingsplanen. Detta görs av närmaste chef till exempel på arbetsplatsträffen. Chefer och ledare ska särskilt informeras i samband med utbildning/introduktion för nya chefer inom Kalix kommun. Regelbunden uppföljning sker som för alla andra arbetsmiljöfrågor.

Det bästa sättet att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling är att hålla en gemensam diskussion på arbetsplatsen om vad som uppfattas som välkomnande, trevligt och respektfullt bemötande jämfört med otrevligt, obehagligt och kränkande. Detta förutsätter att vi har ett öppet och tillåtande samtalsklimat.



Anmälan av diskriminering och kränkande särbehandling

Anmälan ska i första hand göras till närmaste chef och dessutom ska en tillbudsanmälan göras, via LISA, det webbaserade verktyget för anmälan av olycksfall och tillbud. I tillbudsanmälan ska datum, tidpunkt, plats och händelseförlopp registreras och därför är det viktigt att man som medarbetare noterar var, när och hur man har blivit särbehandlad.

Om chefen är den som kränker eller trakasserar vänder sig medarbetaren till överordnad chef, arbetsgivarenheten eller företagshälsovården. Om verksamhetsområdeschef är den som kränker eller trakasserar vänder sig medarbetaren till personalchef/kommundirektör, arbetsgivarenheten eller företagshälsovården.

Skyddsombud eller fackligt ombud kan visserligen stödja och hjälpa medarbetaren, men de kan inte ta emot anmälan. Det är arbetsgivarens roll och skyldighet.

Om inga åtgärder vidtas eller om kränkningen ej upphör kan medarbetaren göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (vid sexuella trakasserier och diskriminering enligt Diskrimineringslagen).

Anvisningar till ansvarig chef

1. Utredning

Utredningen ska påbörjas skyndsamt och genomföras av ansvarig chef, personalfunktionen eller företagshälsovården. Av den dokumenterade utredningen ska det framgå vad som hänt, genomgång av den drabbades och andra inblandades uppgifter. Vid samtal med den drabbade har personen rätt att ha en facklig representant närvarande. Tyngdpunkten ska läggas på hur den som blivit drabbad uppfattar kränkningen, inte motivet.

Det är alltid den individuella upplevelsen av beteendet som avgör om det är en kränkande handling eller inte. Närmaste chef tar tag i situationen runt de inblandade, förhindrar ryktesspridning genom att informera om att problemet hanteras och vem de kan kontakta vid eventuella frågor. Orsakerna till problem bör som regel sökas i arbetsorganisationen och inte hos den enskilde medarbetaren. Det kan vara svårt att se objektivt på alla aspekter av ett problem när det ligger för nära. Ta hjälp från arbetsgivarenheten om så behövs.

I de fall en medarbetare inte vill att chefen påbörjar en utredning, ska chefen tydligt förklara vikten av utredningen för att kunna vidta nödvändiga åtgärder. Observera att arbetsgivaren kan vara skyldig att se till att en anmälan görs till arbetsmiljöverket och/eller polisen även om den enskilde inte vill det. Kontrollera med arbetsgivarenheten om det är nödvändigt.

2. Bedömning

Utifrån det som kommit fram i utredningen tar chefen ställning till om behov finns av fortsatta insatser. Chefen dokumenterar sin bedömning.



3. Åtgärder

Om fortsatta insatser krävs kontaktas arbetsgivarenheten, huvudskyddsombud, företagshälsovård eller andra aktörer som Kalix kommun har avtal med. Chefen dokumenterar de åtgärder som vidtas.

Chefen återkopplar till berörda parter vad som framkommit under utredningen och vilka åtgärder som har vidtagits.

Chefen uppmanar den drabbade att meddela om kränkningarna/trakasserierna inte upphör.

Definitioner och exempel

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

Kränkande särbehandling

”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap” (AFS 1993:17)

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 särbehandlingarna inte stoppas i tidigt skede kan det leda till sjukdom och utslagning från arbetsplatsen och slutligen arbetslivet. Skadeverkningar hos utsatta personer kan visa sig i psykiska och fysiska sjukdomstillstånd, ibland av kroniskt slag. Handlingarna medför även att hela arbetsgrupper påverkas negativt både på kort och på lång sikt.

Faktorer som kan öka risken för kränkningar:

- 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. Mobbing kan utövas mellan arbetsgivare och arbetstagare, men även mellan medarbetare och från medarbetare gentemot chefer.

Diskriminering



Diskriminering definieras enklast som "olika behandling av lika fall" det vill säga 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.

Grunderna för diskriminering definieras i 1 kap 5 § Diskrimineringslag SFS 2008:567 såsom:

- 1) kön, könsöverskridande identitet eller uttryck
- 2) etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- 3) funktionshinder
- 4) sexuell läggning
- 5) ålder

Endast den som har formell makt i relationen kan diskriminera, det vill säga i detta fall arbetsgivaren.

Sexuella trakasserier

"Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet" (1 kap 4 § Diskrimineringslagen SFS 2008:567). Uppträdandet kan utgöras av till exempel 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.

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 trakasserier 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 att förebygga och utreda upplevda kränkningar och/eller trakasserier.



KALIX KOMMUN

Policy kränkande särbehandling och diskriminering

2016-04-11

Vårt diarienummer
2015 – 01 360 - 02

Bilaga 1 (anslås på väl synlig plats på varje arbetsplats)

Kontaktpersoner vid anmälan av diskriminering och kränkande särbehandling

Anmälan ska ske till någon av nedanstående kontaktpersoner, i första hand till närmaste chef.

Närmaste chef:

Verksamhets- eller områdeschef:

Arbetsgivarenheten:

Företagshälsovård: