

Riktlinjer mot kränkande särbehandling och diskrimi- nering

Dokumentnamn	Riktlinjer mot kränkande särbehandling och diskriminering	Dokumenttyp Riktlinjer		
Fastställd/upprättad av	Marianne Vestin Leffler	Datum [Datum]	Diarienummer KS13-343-003	
Dokumentansvarig/processägare	Per Häggström	Version 1	Senast reviderad 2014-02-04	Giltig t o m
Dokumentinformation	Beskriver arbetsgivarens skyldighet att arbeta för att motverka kränkande särbehandling och diskriminering			
Dokumentet gäller för	Alla nämnder och förvaltningar inom Härnösands kommun			
Annan information	Personalchefen har informerat ledningsgruppen. Ledningsgruppen har deltagit i fastställandet av riktlinjerna. Dokumentet kan vid behov revideras löpande			



Innehållsförteckning

1. Kränkande särbehandling	3
1.1 Kränkande särbehandling	3
1.2 Tillfälliga meningsmotsättningar	3
1.3 Exempel på kränkningar	3
2. Konsekvenser av kränkande särbehandling	4
2.1 Exempel på konsekvenser hos enskild medarbetare	4
2.2 Exempel på konsekvenser hos arbetsgruppen	4
3. Diskriminering	5
3.1 Diskrimineringsgrunder	5
3.2 Trakasserier	5
3.3 Sexuella trakasserier	6
4. Förebyggande arbete	6
4.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete	6
5. Ansvar	7
5.1 Chefens ansvar	7
5.2 Medarbetarnas ansvar	7
6. Utredning	7
7. Företagshälsovården	7
8 Konsekvenser/påföljd	8
9. Några konkreta råd till medarbetare och chefer	8
9.1 Råd till dig som blivit utsatt	8
9.2 Råd till dig som tar emot din anmälan	8

Inledning

Arbetsklimatet på Härnösands kommuns arbetsplatser ska vara fritt från kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier. Alla medarbetare har rätt att känna sig sedda, hörda och respekterade. Arbetsökanden och praktikanter ska känna sig väl bemötta och respekterade.

Arbetsmiljöpolicy

Riktlinjerna ska ses som en konkret del av kommunens arbetsmiljöpolicy. Av arbetsmiljöpolicyen framgår att ”en god arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppfylls och till förståelse samt tillämpning av kommunens värdegrund – Kund, Ansvar och Glädje”.

Syfte

Riktlinjerna syftar till att förebygga kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier samt att vara ett verktyg vid utredning om någon medarbetare upplever sig kränkt, trakasserad eller diskriminerad.

Utgångspunkter

Riktlinjerna har sin utgångspunkt i Arbetsmiljölagen, Arbetarskyddstyrelsens författningssamling Kränkande särbehandling i arbetslivet 1993:17 och Diskrimineringslagen 2011-08-01.

1. Kränkande särbehandling

1.1 Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling (mobbing, social utstötning) menas återkommande klandervärda negativa handlingar riktad mot enskilda arbetstare på ett kränkande sätt som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsen (AFS , Kränkande särbehandling i arbetslivet 1993:17).

Kränkande särbehandling:

- Upplevs som grov respektlöshet och bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor ska bemötas
- Ett upprepat beteende
- Arbetsgivaren kan inte bli skyldig att betala ersättning till den som utsatt för kränkande särbehandling

1.2 Tillfälliga meningsmotsättningar

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetet mellan medarbetare i allmänhet är inte kränkande särbehandling.

1.3 Exempel på kränkningar

- Förtal – grovt skvaller, nedsättande omdömen, eller förutfattade meningar som sprids av en person
- Åsidosättande - uteblivna uppdrag, löneförmåner, uteblivna inbjudningar, negligering

- Förolämpningar
- Utfrysning – osynliggörande
- ”Administrativa straffsanktioner” som plötsligt uppstår och som uppfattas som djupt personligt förolämpande eller som maktmissbruk riktat mot en enskild medarbetare utan sakliga skäl

2. Konsekvenser av kränkande särbehandling

Om de kränkande särbehandlingarna inte stoppas i tidigt skede kan de leda till sjukdom och utslagning. För den utsatta medarbetaren kan effekterna bli långtgående i form av fysiska och psykiska sjukdomstillstånd. Förutom den enskilde medarbetaren påverkas hela arbetslaget på ett negativt sätt.

2.1 Exempel på konsekvenser hos enskild medarbetare

- Ökande svårigheter till samarbete i form av motvilja, irritabilitet eller likgiltighet. Medvetet brytande av regler eller överdrivet fasthållande av regler
- Hög stressnivå, låg stressnivå
- Fysisk ohälsa eller psykiska reaktioner tex sömnsvårigheter, försämrad självkänsla, ångest, grubblerier, stark aggression, trötthet
- Oförmåga att se framåt eller orimliga krav på upprättelse
- Självmordstankar eller våld mot egen person

2.2 Exempel på konsekvenser hos arbetsgruppen

- Minskad effektivitet
- Upplösning av rådande regler eller fastlåsnig av regler
- Ökande kritik gentemot arbetsgivaren, bristande förtroende, känsla av osäkerhet
- Ökande samarbetsproblem
- Låg tolerans mot påfrestningar och vantrivsel
- Mindre problem förstoras upp
- Fortsatt sökande efter syndabockar

3. Diskriminering

Diskriminering är ett brott mot principen likabehandling, dvs olika behandling av lika fall, en person blir sämre behandlad än någon annan i en liknande situation oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Förbudet för arbetsgivaren att diskriminera medarbetare gäller även för inhyrd och inlånad arbetskraft samt praktikanter.

Detta gäller både direkt och indirekt diskriminering.

3.1 Diskrimineringsgrunder

- Kön
- Könsöverskridande identitet
- Etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder

3.2 Trakasserier

Begreppet trakasserier används och regleras i diskrimineringslagen för uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Trakasserier:

- Skyddet mot trakasserier gäller arbetssökanden, anställda och praktikanter samt inhyrd eller inlånad arbetskraft
- Kan vara en enskild handling
- Arbetsgivaren kan bli skyldig att betala ersättning till den som utsatts för kränkande särbehandling

Det är alltid den **individuella upplevelsen** som är avgörande om det är en ovälkommen eller oönskad handling. Den som blir trakasserad måste klargöra för den som trakasserar att beteendet är obehagligt eller ovälkommet och att det måste ta slut.

3.3 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Uppträdandet kan utgöras av text ord, bilder eller handling i anslutning till arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete som leder till att en person känner sig kränkt, förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods.

Exempel på sexuella trakasserier

- ovälkomna förslag 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.

4. Förebyggande arbete

4.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier är en arbetsmiljöfråga som ska motverkas genom förebyggande åtgärder. Lämpligast genom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Exempel på förebyggande åtgärder

- Riktlinjerna ska vara väl kända av alla medarbetare
- En god introduktion med information om riktlinjerna
- Regelbundna medarbetarsamlingar och informationsträffar
- Tydlig information och öppen kommunikation om relevanta regler och riktlinjer
- Ett öppet arbetsklimat som uppmuntrar ett respekterande och stödjande klimat och där det är tillåtet att ta upp egna erfarenheter och funderingar
- Utforma rutiner för att säkerställa att de psykologiska och sociala arbetsmiljöförhållandena inkluderande personligt bemötande, arbetssituation och arbetsorganisation.
- Ett öppet arbetsklimat som uppmuntrar ett respekterande och stödjande klimat där det är tillåtet att diskutera egna erfarenheter och funderingar
- Regelbundna medarbetarenkäter med relevanta frågor
- Utbildning för chefer i kommunikation och bemötande, konflikthantering och övriga arbetsmiljöfrågor

- Chefer ska särskilt informeras i samband med utbildningen för nya chefer i Härnösands kommun

5. Ansvar

5.1 Chefens ansvar

Chefer har en nyckelroll för att motverka kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier samt att på ett kraftfullt sätt lösa de problem som har uppstått. Chefens roll är också av stor betydelse när det gäller att utforma den atmosfär och de normer som ska gälla på arbetsplatsen. Ledningen måste därför ta avstånd från och aktivt motverka alla former av kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier.

5.2 Medarbetarnas ansvar

Alla medarbetare ansvarar för att tillsammans skapa och bibehålla ett öppet och vänligt klimat samt att i vardagen bemöta var och en på ett respektfullt och vänligt sätt. Den som upptäcker tendenser till kränkande särbehandling och/eller diskriminering ska ta upp det med sin chef eller med sin fackliga organisation.

6. Utredning

När en chef får kännedom om att en medarbetare upplever sig kränkt, diskriminerad eller trakasserad **ska** frågan utredas. Utredningen ska genomföras **skyndsamt, objektivt** och **rättssäkert**. Den ska också **dokumenteras** och **följas upp**.

Skyldigheten att agera inträder så fort arbetsgivaren har fått kännedom om missförhållandet.

Om medarbetaren efter att ha kontaktats av chefen väljer att inte gå vidare med ärendet har arbetsgivaren inte någon utredningsskyldighet i det enskilda fallet. Arbetsgivaren kan trots det bedöma att åtgärder ska genomföras. När något t.ex. inträffat som är av allvarigare slag kan arbetsgivaren vara skyldig att tex göra en utredning eller polisanmälan även om medarbetaren vill avstå.

Efter att utredningen genomförts tar chefen ställning till vilka ev. fortsatta åtgärder som kan vara aktuella. Även under utredningstiden kan stödande åtgärder behövas sättas in.

7. Företagshälsovården

Företagshälsovården kan anlitas som extern objektiv expertresurs vid utredningen samt ge råd om åtgärder.

Företagshälsovården kan även, under processen ge stöd till den som upplevt sig trakasserad.

8. Konsekvenser/påföljd

För ärenden som utreds av arbetsgivaren eller annan på uppdrag av arbetsgivaren kan förvaltningschefen besluta om varning, omplacering eller uppsägning av personliga skäl.

För ärenden som anmälts till diskrimineringsombudsmannen kan diskrimineringsersättning utdömas mot den arbetsgivare som brutit mot förbuden mot diskriminering eller repressalier och/eller inte uppfyllt skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier.

9. Några konkreta råd till medarbetare och chefer

9.1 Råd till dig som blivit utsatt

- Det är du som känner dig utsatt som avgör om handlingen eller beteendet är ovälkommet
- Reagera genast och säg ifrån att du inte accepterar bemötandet
- Kontakta i första hand din chef och /eller fackliga organisation
- Vid anmälan till diskrimineringsombudsmannen företräds medarbetaren av sin fackliga organisation
- Om det inte är lämpligt att kontakta närmste chef kan du vända dig till personalkontoret

9.2 Råd till dig som tar emot din anmälan

- Agera skyndsamt, dokumentera och följ upp
- Ha en objektiv och problemlösande hållning
- Behandla personen med respekt
- Ställ frågor
- Gå igenom alternativen för fortsatt utredning
- Klargör din egen roll och beskriv vilka andra personer och instanser som kan kontaktas för att reda ut situationen
- Stäm av att du har personens medgivande innan du kopplar in andra personer/instanser för vidare utredning
- Försäkra dig om att ärendet utreds

Rutiner gällande situationer då medarbetare blir utsatta för verbala provokationer/ kränkningar och våld av utomstående

Förebyggande arbete

Respektive arbetsplats ska varje år genomföra en riskbedömning enl. systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. Riskbedömningar ska även genomföras vid förändringar i verksamheten. Efter genomförd riskbedömning upprättas handlingsplaner som beskriver vilka åtgärder som ska vidtas om medarbetare upplever sig ha blivit utsatt för verbala provokationer/ kränkt av utomstående. Handlingsplanen följs upp och utvärderas årligen.

Med utomstående personer avses tex föräldrar, vårdnadshavare, anhöriga, kunder, klienter.

Exempel på förebyggande åtgärder i handlingsplanen

Utbildning i samtalsmetodik och bemötande

Utbildning i kränkande särbehandling samt hot och våld

Genomgång av kommunens riktlinjer vid kränkande särbehandling och diskriminering

Handledning till hela arbetslaget

Exempel på åtgärder inför och under möte med utomstående

Bedöm om ett planerat eller spontant möte med en utomstående ska genomföras tillsammans med en kollega

Om samtalet känns obekvämt, bedöm om samtalet ska avbrytas och hänvisa till chefen

Exempel på åtgärder när något har inträffat

Vid mindre allvarliga händelser samtalar chefen med medarbetaren och skyddsombudet. Ärendet dokumenteras och berörd facklig organisation informeras

Tillbudsrapportering

Kamratstöd

Vid allvarligare händelser samtalar och utreder chefen det inträffade

Arbetskadearmälan och anmälan till AFA

Vid behov erbjuds medarbetaren stödsamtal hos företagshälsovården. Om så önskas kan även hela arbetslaget erbjudas stödsamtal.

Genomförda åtgärder följs upp

Chef bedömer, efter samråd med HR-avdelningen om en polisanmälan ska ske