

STRATEGI
PROGRAM
▶ **PLAN**
POLICY
RIKTLINJER
REGLER

HANDLINGSPLAN MOT KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER



HÖGANÄS
KOMMUN

Fastställt av: Kommunfullmäktige

Datum: 2018-10-31

För revidering ansvarar: HR-avdelningen

För eventuell uppföljning och tidplan ansvarar: HR-avdelningen

Dokumentet gäller för: chefer och medarbetare

Dokumentet gäller till och med: Tillsvidare



INLEDNING

Höganäs kommuns personalpolicy är vägledande för hur vi uppträder mot varandra och mot dem vi kommer i kontakt med i vårt arbete. Grunden för vår människosyn är respekt för varje människas unika och lika värde. Det ska vara känt att Höganäs kommun inte accepterar någon form av kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Handlingsplanen syftar till att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling och underlätta utredning genom att ha rutiner för detta. Kränkande särbehandling regleras i Arbetsmiljölagen, AFS 2015:4.

Förbud mot repressalier från arbetsgivaren

Handlingsplanen omfattar även förbud på repressalier. Detta innebär att den som har anmält diskriminering eller har påtalat att en arbetsgivare bryter mot lagen (till exempel genom att inte arbeta förebyggande mot trakasserier) är skyddad mot att bli bestraffad, det vill säga utsatt för repressalier. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

MÅL

Ingen anställd i Höganäs kommun ska utsättas för kränkande särbehandling som till exempel mobbning, psykiskt eller fysiskt våld, social utstötning, sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

DEFINITIONER

Kränkande särbehandling och trakasserier behandlas i detta dokument som ett samlingsbegrepp och innefattar begreppen som beskrivs nedan:

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

TRAKASSERIER

Handlingar, agerande eller uppträdande från arbetsgivaren som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier regleras i Diskrimineringslagen.





SEXUELLA TRAKASSERIER

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet på ett sätt som individen själv uppfattar som kränkande exempelvis ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster, tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring, ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord, ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel, privatliv, "runda ord", pornografiska bilder eller nedsättande skämt om det kön du tillhör.

GENERELLA INSATSER FÖR ATT FÖREBYGGA KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

Som chef ska du förebygga kränkningar och trakasserier på arbetsplatsen genom att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Tydligt ledarskap är en faktor som förbygger ohälsa och kränkande särbehandlingar. Chefen ska tydligt klargöra vilka regler och vilken människosyn som råder i Höganäs kommun. Det förebyggande arbetet innefattar även att:

- Skapa en god atmosfär på arbetsplatsen genom att skapa en pålitlig grund för ömsesidig dialog, kommunikation och ärlig vilja till problemlösning.
- Ge en god introduktion av nyanställda så att de snabbt kommer in i gemenskapen
- Vara uppmärksam på missförhållanden och ta itu med problem på ett tidigt stadium.
- Kontinuerligt undersöka samt åtgärda brister i arbetsmiljön i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Årligt hålla medarbetarsamtal med samtliga medarbetare där frågor kring trivsel, bemötande, arbetsbelastning, samarbete, mål och uppdrag behandlas.
- Tydliggöra allas ansvar för en god stämning på arbetsplatsen.

Som medarbetare och arbetskamrat ska du medverka till en god arbetsmiljö och följa de föreskrifter och regler som finns på arbetsplatsen. Om du ser eller misstänker att någon arbetskamrat utsätts för kränkande särbehandling kan du prata med din arbetskamrat om hur du upplever händelsen. Du kan ge stöd och hänvisa till gällande rutiner samt uppmuntra din arbetskamrat att prata med sin chef och arbetsplatsens skyddsombud.





ÅTGÄRDER VID TECKEN PÅ KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING ELLER TRAKASSERIER

Så snart en misstanke om kränkning eller trakasserier kommer till närmsta chefens kännedom ska omedelbara åtgärder vidtas. En utredning av det enskilda ärendet ska ske snabbt, effektivt och med gott omdöme och med hänsyn till de enskilda individernas integritet. Vid varje misstänkt fall av kränkande särbehandling eller trakasserier ska närmaste chef ta situationen på största allvar. Chefen ska tillsammans med HR utreda och vid behov åtgärda samt följa upp varje ärende genom att:

- Samtala först med den som upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling. Tänk på att vara objektiv.
- Samtala därefter enskilt med övriga inblandade. Vad kan göras för att förbättra arbetsmiljön? Hur ser exempelvis arbetsbelastningen ut?
- Samla gruppen vid behov och diskutera gemensamt vad man kan göra för att förbättra arbetsmiljön.
- Om en drabbad person är sjukskriven är det viktigt att chefen håller kontakten och tidigt sätter in rehabiliteringsåtgärder i enlighet med Höganäs kommuns rehabiliteringspolicy.
- Alla former av disciplinära åtgärder ska handläggas av ansvarig chef tillsammans med HR och i enlighet med gällande arbetsrättslagar och avtal.
- Viktigt att dokumentera händelseförloppet!

RUTIN OM DU HAR BLIVIT UTSATT

Vem tar emot information/anmälan?

Anmäl händelsen till din ¹⁾närmaste chef. Om den som kränker är närmaste chef anmäls händelsen till ²⁾chefens chef istället och om det inte är möjligt till ³⁾HR. Du kan också kontakta arbetsplatsens skyddsombud/fackliga ombud för råd och stöd angående händelsen.

Vad händer med informationen?

Den som mottagit informationen/anmälan kommer att ha samtal med dig och övriga inblandade för att utreda händelsen. Informationen kommer att dokumenteras som stöd i utredningsförfarandet och alla inblandade kommer att kunna ta del av dokumentationen.

Arbetsgivaren har ansvar att stoppa kränkningen.

Arbetsgivarens utredning av händelsen har syftet att komma fram till lämpliga åtgärder för att förhindra att något liknande händer igen. Det kan handla om åtgärder i arbetsmiljön men också om arbetsrättsliga åtgärder.

Stöd till utsatt medarbetare.

Om du på grund av händelsen mår dåligt eller drabbas av ohälsa kan du få stöd från vår företagshälsovård Feelgood.

