



**BJURHOLMS
KOMMUN**

KS18-119 003

Riktlinjer mot kränkande särbehandling

Föreskrifter
Plan
Policy
Program
Reglemente

Riktlinjer

Strategi
Taxa

Innehåll

Inledning	3
Syfte	3
Omfattning	3
Utgångspunkt	3
Definitioner	3
Kränkande särbehandling	3
Trakasserier	4
Sexuella trakasserier.....	4
Repressalier	4
Ansvarsfördelning.....	5
Allas ansvar	5
Den utsattes ansvar	5
Den anklagades ansvar	5
Chefens ansvar	5

Inledning

Arbetsgivaren Bjurholms kommun ska förhindra att kränkande särbehandling uppstår. Detta ska ske genom ett förebyggande arbete som baseras på kunskap och omtanke.

Det är aldrig acceptabelt att kränka någon annan individs värdighet. Alla ansvarar tillsammans för att inte kränkningar sker, men arbetsgivaren har det yttersta ansvaret. I de fall kränkningar ändå förekommer ska händelsen utredas och hanteras. Kränkande särbehandling kan leda till ohälsa och utanförskap, kan förhindra och försvåra samarbete samt störa verksamheten.

Genomtänka riktlinjer som tydliggör syfte, utgångspunkt, viktiga begrepp och ansvar är ett första steg i ett förebyggande arbete. Utifrån riktlinjerna upprättas tydliga rutiner.

Dessa riktlinjer utgår från Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) samt Diskrimineringslagen (2008:567). De ingår i arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet¹.

Syfte

Dessa riktlinjer syftar till att förebygga risker för ohälsa och utanförskap på grund av kränkande särbehandling.

Omfattning

Bjurholms kommuns riktlinjer för kränkande särbehandling omfattar samtliga anställda hos arbetsgivaren Bjurholms kommun.

Utgångspunkt

Arbetsgivaren Bjurholms kommun tar avstånd från och accepterar inte kränkande särbehandling.

Definitioner

Kränkande särbehandling

Handlingar som riktas mot en eller flera anställda på ett kränkande sätt, som kan leda till ohälsa eller att anställda ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det är den person som utsätts för kränkande särbehandling som avgör vad som är kränkande och om det kan accepteras eller inte.

Kränkande särbehandling kan exempelvis handla om:

- Förtal eller nedsvärtning av en anställd och/eller dess familj.
- Medvetna förolämpningar.
- Överkritiskt bemötande eller ett negativt förhållningssätt.
- Förlöjligande, hån.
- Omotiverat fråntagande av eller förändring av arbetsuppgifter.
- Medvetet försvåra utförande av arbete.

¹ Alla organisationer och företag är skyldiga att arbeta organiserat för att säkerställa en hälsosam arbetsmiljö för sina arbetstagare. Detta innebär i korthet att undersöka arbetsmiljön, bedöma risker, åtgärda riskerna, följa upp dem och vid behov revidera åtgärderna.

- Medvetet kontrollera anställd utan dess vetskap.
- Överdriven kontroll.
- Utfrysning eller undanhållande av information.
- Kränkning via e-post, sms och sociala medier.
- Social utstötning, mobbing.

Begreppet *kränkande särbehandling* omfattar även trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, enligt Diskrimineringslagen (2008:567).

Trakasserier

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 kan t.ex. vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer kan det vara att någon t.ex. tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Repressalier

Den som anmäler diskriminering eller påtalar att en arbetsgivare bryter mot lagen (t.ex. genom att inte arbeta förebyggande mot trakasserier) är skyddad mot att bli bestraffad, det vill säga bli utsatt för repressalier. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt Diskrimineringslagen, när någon agerat och sagt ifrån (avvisat) eller inte agerat (fogat sig) vid händelse av kränkande särbehandling.

Repressalier kan vara att ett anställningsavtal inte förlängs, lågt lönepåslag eller omotiverat framtagna av eller förändring av arbetsuppgifter. Skyddet mot repressalier gäller för anställda, arbetssökande eller den som frågar efter arbete, praktikant eller den som söker praktik samt för inhyrd/inlånad personal.

Ansvarsfördelning

Allas ansvar

- Respektera och acceptera varandra och varandras olikheter.
- Motverka att medarbetare hamnar utanför.
- Säga ifrån och uppmärksamma om någon beter sig kränkande mot andra.
- Ge stöd till den som blir utsatt.

Den utsattes ansvar

- Markera att du inte accepterar agerandet – säg ifrån muntligt och/eller skriftligt.
- Vänd dig till din chef/arbetsledare, annan överordnad eller personalavdelningen och berätta om det som inträffat.

Den anklagades ansvar

- Får du reda på att ditt beteende anses kränkande – upphör genast med beteendet.

Chefens/arbetsledarens ansvar

- Ta tecken på kränkande särbehandling på största allvar.
- Förebygg och uppmärksamma kränkande särbehandling i så tidigt skede som möjligt genom enskilda samtal med medarbetare, arbetsplatsträffar, organisatorisk och social skydds rond samt medarbetarenkät.
- Lyssna på och samtala med de inblandade.
- Behandla ärendet med sekretess.
- Ge stöd till utsatta.
- Hantera frågan skyndsamt.

Revidering

Dessa riktlinjer revideras vid behov. Dokumentansvarig är personalavdelningen.