



**Åtvidabergs
kommun**

Policy mot kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier

ÅKF: 2017:03

Dnr: ATVKS 2017-00131 / 020

Antagen: Kommunfullmäktige § 15, 2017-03-29

Reviderad:-

Dokumentansvarig förvaltning: Kommunledningsförvaltningen

Dokumentet gäller för: Kommunstyrelsen, nämnder och dess underlydande förvaltningar

Dokumentet gäller till och med: 2019-12-31



Inledning

Åtvidabergs kommun ska vara en arbetsplats där alla medarbetare trivs och utvecklas. Vi strävar efter att skapa hållbara arbetsplatser utifrån sociala-, fysiska-, och organisatoriska faktorer. Åtvidabergs kommun tar som arbetsgivare avstånd från all form av kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier. Som medarbetare ska du känna dig trygg och respekterad på din arbetsplats och vi utgår från en värdegrund där alla människor har ett lika värde.

I Åtvidabergs kommun har alla medarbetare lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder, religion eller andra trosuppfattning. Detta inkluderar även arbetssökande och praktikanter.

Definitioner

I Åtvidabergs kommun definierar vi följande begrepp:

Kränkande särbehandling definierar vi enligt AFS 2015:4 *"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"*

Diskriminering definierar vi enligt Diskrimineringsombudsmannen *"att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna"*.

Diskrimineringsgrunderna är enligt följande:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Trakasserier och sexuella trakasserier definierar vi enligt Diskrimineringsombudsmannen *"Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet.... Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna"*. Är trakasserier av sexuell karaktär anses det vara sexuella trakasserier. Exempel på detta är att någon tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.



Förbyggande åtgärder

Åtvidaberg kommuns chefer ska regelbundet informera om policyn till sina medarbetare. För att skapa arbetsplatser med ett öppet och trivsamt arbetsklimat krävs att en ständig dialog och en gemensam syn om vad det innebär på arbetsplatsen. Chefen för verksamheten ansvarar för att ha ett förbyggande arbete för arbetsplatser fri från kränkning och diskriminering.

Åtvidabergs kommun arbetar med aktiva åtgärder för att förebygga och främja en verksamhet som är fri från diskriminering. Åtvidabergs kommun verkar för att lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Handlingsplan vid anmälan om kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier

Ansvar

Chef:

Verksamhetens chef ansvarar för att motverka kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen. Chefen ansvarar även för att regelbundet informera om policys och handlingsplan gällande kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier.

Medarbetare:

Som medarbetare i verksamheten ansvarar hen för att vara med och bidra till ett trivsamt och öppet arbetsklimat. Alla medarbetare som får kännedom att kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier sker på arbetsplatsen ska detta anmälas till närmsta chef omgående.

Rutiner vid anmälan av kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier

Vem anmäler jag till?

Om du som medarbetare blir utsatt för kränkande särbehandling eller diskriminering ska detta omgående meddelas till:

1. Din närmaste chef
2. Om de är din närmaste chef som utsatt dig för kränkande särbehandling eller diskriminering lämnas anmälan till överordnad chef eller HR-avdelningen
3. Om det är din överordnade chef som utsatt dig för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier lämnas din anmälan till närmaste chef eller HR-enheten.

Vad händer efter anmälan?

När en anmälan inkommit till chef eller HR-enheten kommer en utredning påbörjas omgående. Om anmälan inkommit till chef så kommer hen i sin tur ta kontakt med HR-enheten. Den drabbade och personen som misstänks agerat kränkande kommer att kontaktas.



För dig som är chef

När anmälan om kränkande särbehandling eller diskriminering inkommer ska utredning påbörjas omgående. Ta direkt kontakt med HR-avdelningen för stöd i processen.

Bestäm en tid för att samtala med den drabbade

Under samtalet ska medarbetaren beskriva vad som har inträffat och hur hen upplevt situationen.

Försök att kartlägga vilka som har varit inblandade i situationen.

Dokumentera samtalet.

Bestäm en tid för samtal med den som agerat kränkande

Samtala med den som misstänks agerat kränkande. Meddela den information som framkommit och låt personen få uttala sig om anklagelsen. Dokumentera samtalet.

Samtala ev. med vittnen till händelsen

Besluta om åtgärder

När händelsen är kartlagd och vad som har inträffat har konstaterats så ska chefen besluta om lämpliga åtgärder. Dokumentera bedömningen och åtgärdsförslaget samt meddela berörda parter.

Arbetsrättsliga åtgärder

Om en medarbetare eller chef har utsatt en annan medarbetare för en kränkande handling eller diskriminering ska kan ev. arbetsrättsliga åtgärder vidtas som tex. skriftlig varning, omplacering pga personliga skäl, uppsägning pga av personliga skäl.

Följ upp

Regelbundet efter åtgärder påbörjats ska uppföljningar ske. Detta för att utvärdera åtgärden/erna och besluta om ev. nya åtgärder. Dokumentera.