

MELLERUDS KOMMUN	PERSONALENHETEN	Flik
Titel Policy avseende kränkande särbehandling		
Fastställd av KF § 7	Den 30 januari 2019	Sida
Ersätter	Utbytt den	Sign 1:4

Inledning och bakgrund

Denna policy omfattar alla medarbetare, oavsett uppdrag, inom kommunens alla verksamheter. Melleruds kommun tar som arbetsgivare avstånd från alla former av kränkande särbehandling. Det är därför viktigt att policy och kopplade riktlinjer är kända både för kommunens arbetsgivare och arbetstagare.

En del av Melleruds kommuns **värdegrund** beskriver följande värdeord

"Människors lika värde

Vi bemöter människor med respekt oavsett ålder, kön, religion m.m. Vi tillvaratar mångfald, bidrar till förnyelse och är öppna för att tillvarata nya kompetenser. Vi värnar om en god arbetsmiljö."

Melleruds kommun ska ständigt arbeta med aktiva åtgärder. Det innebär ett löpande arbete för att inom alla våra verksamheter motverka kränkande särbehandling. Arbetet ska ske i samverkan med arbetstägaren och skyddsombud.

Målsättning

- Arbetsgivaren har ett diskriminering- och kränkingsfritt förhållningsätt och ska föregå med gott exempel gentemot medarbetare, medborgare och näringsliv.
- De som i organisationen representerar arbetsgivaren ska ha goda kunskaper gällande policy, handlingsplaner och stödmaterial i arbetet mot kränkande särbehandling.
- Våra arbetstagare ska ha god kännedom kring policy och handlingsplan mot kränkande särbehandling och de begrepp som innefattas.
- Ingen medarbetare i Melleruds kommun ska känna sig utsatt för kränkande särbehandling.
- Medarbetaren ska direkt veta vem man ska vända sig till vid förekomsten av någon form av kränkande särbehandling.
- Genom breda kunskaper kring ämnet diskriminering och kränkning, hos både arbetsgivare och medarbetare, ska tidiga tecken uppdagas och förhindras.

Förbudet mot diskriminering i arbetslivet

Skyddet mot diskriminering i arbetslivet är brett. Det omfattar samtliga diskrimineringsgrunder och många olika situationer i arbetslivet som man kan befinna sig i. En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

- är arbetstagare
- frågar efter arbete eller söker ett arbete
- söker eller gör praktik
- hyrs in eller lånas in för att arbeta.

Skyddet mot diskriminering gäller i alla situationer som har samband med arbetet. Det gäller händelser på arbetsplatsen men också sådant som händer utanför om dessa har ett samband med arbetet (till exempel tjänsteresor och personalfester). Det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att ingen diskrimineras på arbetsplatsen. Med arbetsgivaren menas de i organisationen som har befogenhet att leda o fördela arbetet.

Definiering av kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera anställda på ett kränkande sätt som kan leda till ohälsa hos de som drabbas eller till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Definiering av kränkningar

Mobbning

Kränkande särbehandling är värre om det upprepas och pågår under en längre tid, i värsta fall kan det då utvecklas till mobbning där någon utsätts för systematiska kränkningar och inte kan försvara sig.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Om grunden för kränkande särbehandling bottnar i någon av diskriminerings-grunderna kan det handla om trakasserier, ett uppträdande som kränker någons värdighet. Enligt 1 kap. 4 § 4p diskrimineringslagen (DL) avses med trakasserier ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Enligt 1 kap 4 § 5 p DL avses med sexuella trakasserier ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det gemensamma för de båda är att personen som blir utsatt kan uppleva sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Det är därför viktigt att som utsatt klargöra i bästa möjliga mån för den som trakasserar att beteendet är ovälkommet eller obehagligt.

Definiering av diskrimineringar

Direkt diskriminering

Missgynnande genom att behandla någon sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförande situation, kopplat till samtliga diskrimineringsgrunder. Direkt diskriminering förutsätter ett rakt orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden och den diskriminerande effekten.

Indirekt diskriminering

Genom tillämpning av bestämmelse, kriterium eller förfaringsätt som framstår som neutralt, men som i praktiken missgynnar personer kopplat till de sju diskrimineringsgrunderna.

Bristande tillgänglighet

Missgynnande genom att inte erbjuda en person med funktionsnedsättning åtgärder för tillgänglighet, om möjligheter finns, för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning.

Repressalier från arbetsgivaren (bestraffning)

Den som har anmält diskriminering eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen eller medverkat i en utredning enligt lagen är skyddad mot att bli bestraffad, d.v.s. utsatt för repressalier. Skyddet gäller även då någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat någon form av trakasserier.

Definiering av diskrimineringsgrunder

Kön

Att någon är man eller kvinna.

Könsöverskridande identitet

Att någon inte identifierar sig som man eller kvinna eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar såsom exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddhism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte.

Funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga till följd av en skada eller en sjukdom, som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell och heterosexuell.

Ålder

Uppnådd levnadsålder. Skyddet mot åldersdiskriminering gäller såväl äldre som yngre.

Lagstiftning

Utgångspunkten för riktlinjen är,

- Arbetsmiljölagen SFS 1977:1160
- Diskrimineringslagen SFS 2008:567 samt
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1(SAM).
- Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 med tillhörande vägledning.

Modell för vilka begrepp som innefattas i Kränkande särbehandling

