



# Bergs kommun Bierjen tjjelte

## Policy mot kränkande särbehandling

Policydokument för den kommunala organisationen i Bergs kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2017-03-21

Dnr 2016/417

Kf § 9

Dnr 2016/417

## **Policy mot kränkande särbehandling**

### **Kommunfullmäktiges beslut**

Kommunfullmäktige fastställer policy mot kränkande särbehandling.

### **Ansvarig**

Emmalina Flodén

### **Tidplan/Uppföljning**

Revideras 2018.

### **Bakgrund**

Inom Bergs kommun verkar vi för en arbetsmiljö med respekt för olikheter och för en ömsesidig, öppen och rak kommunikation. Diskriminering och kränkande särbehandling är en arbetsmiljöfråga och arbetet ska planeras och organiseras så att det så långt som möjligt förebyggs.

Förslaget till policy mot kränkande särbehandling har förhandlats enligt MBL § 11 i CSG den 3 maj 2016.

### **Beslutsunderlag**

Kommunstyrelsens protokoll § 24/2017.

Arbetsutskottets protokoll § 2/2017.

HR-avdelningens tjänsteutlåtande den 4 januari 2017.

Policy mot kränkande särbehandling den 10 januari 2017

Protokoll från Centrala Samrådsgruppen den 3 maj 2016.

### **Kopia till**

Emmalina Flodén, HR-konsult

Bo Lindström, HR-chef

Anna Nordbrant, biträdande HR-chef

Linda Wandel, HR-konsult

## Policy mot kränkande särbehandling

### Policy

Bergs kommun har nolltolerans mot och tar som arbetsgivare helt avstånd från all form av kränkande särbehandling\*.

### Riktlinjer

Grunden för vår människosyn är respekt för varje människas unika och lika värde.

Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad i sitt arbete. Det här gäller alla, allt från tillfälliga vikarier, arbetssökande och praktikanter ska känna sig väl bemötta och respekterade.

Inom Bergs kommun verkar vi för en arbetsmiljö med respekt för olikheter och för en ömsesidig, öppen och rak kommunikation.

Diskriminering och kränkande särbehandling är en arbetsmiljöfråga och arbetet ska planeras och organiseras så att särbehandling så långt som möjligt förebyggs.

Ett särskilt ansvar vilar på ledningsfunktionen, som ansvarar för att utveckla arbetsmiljön, samt att i ett tidigt skede agera, så att diskriminering och kränkande särbehandling inte uppstår.

Bergs kommun ska arbeta målinriktat och verka för att aktiva åtgärder vidtas för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder och särskilt motverka diskriminering på dessa grunder.

### Förebyggande arbete

- Regelbundna arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal en gång per år ska genomföras. Det ger underlag för uppföljning av arbetsplatsens arbetsmiljö och ger även möjlighet att tidigt uppmärksamma signaler på kränkande särbehandling.
- Chefer/motsvarande ska informera samtliga medarbetare om Policy och handlingsprogram mot kränkande särbehandling, och dess innehåll. Informationen ska lämnas i samband med nyanställning samt i samband med revidering av dokumentet.
- Återkommande och partsgemensam information/utbildning/fortbildning inom området ska äga rum med följande parter, organisationens chefer/motsvarande, fackliga företrädare, skyddsombud samt förtroendevalda.

### Definitioner och exempel

#### Vad är kränkande särbehandling?

\*

**”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”**

Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling, AFS 1993:17 om kränkande särbehandling upphör att gälla i samband med ikraftträdandet av AFS 2015:4 den 31 mars 2016.

De företeelser som i dagligt tal brukar kallas för bl a vuxenmobbing, psykiskt våld, social

utstötning och trakasserier - även sexuella trakasserier - har alltmer framstått som särskilda problem i arbetslivet och kommer här sammanfattande att benämnas *kränkande särbehandling*.

Exempel på kränkande särbehandling; att omotiverat ta ifrån någon arbetsuppgifterna, förtal, medvetet sabotage, att undanhålla information, att inte ge sakliga förklaringar, hån, ovänlighet, förolämpningar, medveten, överdriven kontroll, överkritik.

Om de kränkande särbehandlingarna inte stoppas i tidigt skede kan det leda till sjukdom och utslagning från arbetsplatsen och slutligen arbetslivet. Skadeverkningar hos utsatta personer kan visa sig i både psykiska och fysiska sjukdomstillstånd, ibland av kroniskt slag. Handlingarna medför även att hela arbetsgrupper påverkas negativt både på kort och på lång sikt.

Faktorer som kan öka risken för kränkningar:

För mycket eller för lite att göra. Överbelastning eller understimulans.

Arbetsfördelning

Otydliga förväntningar på medarbetaren.

Otydliga ansvarsområden och dåligt definierade mål.

Ofta återkommande och tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i allmänhet bör ses som normala företeelser. Detta förutsätter naturligtvis att de ömsesidiga förhållningssätten och handlingarna i samband med problemen inte syftar till att skada eller medvetet kränka någon person. Kränkande särbehandling är det först när personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet och när respekt för människors rätt till personlig integritet glider över till icke etiska handlingar av sådant slag som nämnts här ovan samt när detta på ett riskfyllt sätt drabbar enskilda arbetstagare.

### **I kränkande särbehandling ingår:**

#### **Diskriminering**

Diskriminering definieras enklast som ”olika behandling av lika fall” dvs. att en person blir sämre behandlad än någon annan i en liknande situation (DO). Om diskrimineringen sker på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder är den dessutom olaglig. Detta gäller både direkt och indirekt diskriminering.

I 1 kap 4 § **Diskrimineringslagen** SFS 2008:567 definieras formerna:

- 1) kön, könsöverskridande identitet eller uttryck
- 2) etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- 3) funktionshinder
- 4) sexuell läggning
- 5) ålder

#### **Sexuella trakasserier**

**Se även gällande Diskrimineringspolicy publicerad på Insidan**