



Tjörns kommuns författningssamling

Verksamhetsområde: **Personal**
Författning: Handlingsplan för kränkande särbehandling

Beslut: **KF § 138/2002 11 18**

Dnr. 02.053-026

HANDLINGSPLAN VID KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Tjörns kommun accepterar inte att någon form av kränkande beteende förekommer på våra arbetsplatser.

Definition

Med kränkande beteende avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Handlingarna kan visa sig i form av mobbing, utstötning, psykiskt våld, utfrysning eller i olika former av trakasserier.

Exempel på klandervärda beteenden:

- förtal eller nedsvärtningar av en arbetstagare
- undanhållande av arbetsrelaterad information
- utfrysning
- förföljelser i olika former, hot, sexuella trakasserier
- medvetna förolämpningar
- kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap och med skadande syfte
- straffsanktioner som plötsligt riktas mot en enskild arbetstagare utan sakliga skäl.

VAD SÄGER LAGSTIFTNINGEN

Arbetsmiljölagen förtydligas genom de föreskrifter som Arbetarskyddsstyrelsen ger ut. I föreskriften om kränkande särbehandling anges att en arbetsgivare är skyldig att klargöra att man ej accepterar någon form av kränkande beteende.

Fr o m 1 maj 1999 gäller tre nya lagar om diskriminering i arbetslivet:

Lag mot etnisk diskriminering

Lag mot diskriminering på grund av sexuell läggning

Lag mot diskriminering av personer med funktionshinder.

Samtliga diskrimineringslagar innehåller en skyldighet för arbetsgivaren att *utreda* omständigheterna, när arbetsgivaren får kännedom om att en arbetstagare anser sig vara utsatt för trakasserier och också *vidta åtgärder* för att förhindra fortsatta trakasserier.

Sedan tidigare gäller Jämställdhetslagen som betonar att sexuella trakasserier ej skall förekomma på arbetsplatserna. Liksom vid övriga former av kränkande beteende så har arbetsgivaren en skyldighet att se till att ingen arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Det viktigaste kännetecknet för sexuella trakasserier är att de är *oönskade* av den som utsätts för dem.

Sexuella trakasserier i arbetslivet är varje slag av *ovälkommet* sexuellt uppträdande i ord eller handling på arbetsplatsen, i en arbetssituation utanför den egentliga arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete, som leder till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods.

MÅL

Tjörns kommun skall med förebyggande insatser förhindra att kränkande beteende förekommer på våra arbetsplatser, framförallt genom att öka kunskapen inom området för våra chefer, arbetsledare och anställda. I de fall där kränkande beteende ändå förekommer skall ingripande göras snabbt och konsekvent med syfte att stödja den som blivit utsatt och förhindra en upprepning.

ANSVAR

Alla har en moralisk skyldighet att agera om kränkande beteende förekommer.

Chef

För chef/arbetsledare ingår som en viktig del i arbetet att tidigt fånga upp signaler om otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetsorganisationen eller samarbetsproblem. Om chef/arbetsledare får signaler om kränkande beteende skall denne omgående agera genom att utreda omständigheterna och vidta lämpliga åtgärder. Till stöd för detta arbete finns företagshälsovård och personalavdelning.

Medarbetare

Det är viktigt att komma ihåg att vi som anställda är varandras arbetsmiljö och att vi gemensamt har ett ansvar för att skapa goda arbetsförhållanden och en arbetsmiljö som utmärks av att vi respekterar varandra som individer. Varje medarbetare har således ett ansvar att bidra till ett bra arbetsklimat på våra arbetsplatser. Varje medarbetare har en skyldighet att informera till arbetsledningen om kränkande beteende förekommer.

ÅTGÄRDER

Om kränkande beteende redan har inträffat skall hjälp och stöd omedelbart erbjudas till den som har drabbats. Alla, och framförallt den drabbade, måste få komma till tals och redogöra för vad som har hänt. Som stödresurser finns företagshälsovården och personalavdelningen.

Gentemot den eller de som utsätter andra för trakasserier skall vi som arbetsgivare tydligt markera att detta beteende ej accepteras. Beroende av hur trakasserierna har gått till kan ytterst följande åtgärder komma ifråga:

- kartläggning
- samtal
- varning
- avstängning
- omplacering
- uppsägning
- avsked

Förebyggande

Förebyggande åtgärder kan vara av olika slag, men en viktig grund är att vi inom kommunens arbetsplatser har ett bra arbetsklimat. För att förebygga kränkande beteende bör vi gemensamt arbeta för att arbetsklimatet i Tjörns kommun präglas av att:

- vi framför och respekterar olika åsikter
- vi talar med varandra och inte om varandra
- vi är medvetna om våra roller och ansvarsområden
- vi tar gemensamt ansvar för en god fysisk, psykisk och social arbetsmiljö
- vi ser positivt på mångfald
- vi ser samverkan, jämställdhet och motverkande av diskriminering som viktiga principer i arbetet
- vi tar aktivt ansvar för att utveckla oss själva och verksamheten för att uppnå kommunens mål.

För att tidigt fånga upp signaler om otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetsorganisationen eller samarbetsproblem, har vi regelbundet:

- arbetsplatsträffar
 - återkommande målsamtal
 - introduktion till nya medarbetare så att de på ett naturligt sätt kommer in i arbetsuppgifter och i arbetsgemenskapen.
-