

Policy

- Kränkande särbehandling (mobbing, sexuella trakasserier och diskriminering).

Boo församling tar som arbetsgivare avstånd från all form av kränkande behandling. Grunden för vår människosyn är respekt för varje människas unika och lika värde.

Inga medarbetare, arbetssökande eller praktikanter ska behöva utsättas för mobbing, sexuella trakasserier eller diskriminering.

Definition

Kränkande särbehandling behandlas i detta dokument som ett samlingsbegrepp där mobbing, sexuella trakasserier och diskriminering ingår.

Mobbing

Med mobbing avses återkommande oacceptabla eller negativt utmärkande handlingar eller yttringar som riktas mot enskilda medarbetare.

Exempel på mobbing är:

- förtal eller nedsvärtning av en medarbetare eller dennas familj
- medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information
- medvetet saboterade eller försvårande av arbetsutförande
- uppenbart förolämpande utfrysning, negligering av medarbetaren
- förföljelse i olika former
- överkritiskt eller negativt bemötande/förhållningssätt

Sexuella trakasserier

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller av sexuell natur, som kränker arbetstagarens integritet eller värdighet i arbetet.

Det kan handla om beteenden som svärta ner, förlöjligar, fysiskt förnedrar eller som är skrämmande för en arbetstagare på grund av hans eller hennes kön. Det kan också handla om förlöjligande generaliseringar av kvinnliga/manliga egenskaper, osynliggörande, att inte komma till tals på möten eller att information undanhålls.

Ovälkommet uppträdande av sexuell natur kan innebära oönskad fysisk kontakt, oönskade förslag, blickar, anspelningar, kommentarer, pornografiska bilder eller anstötliga gester och liknande.

Diskriminering

Diskriminering kan beskrivas som att olika individer behandlas olika på ett orättvist sätt på grund av vem de är, vad de tror på eller hur de lever. Att någon blir sämre behandlad än någon annan och behandlingen har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringen kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier.

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att det i möjligaste mån inte finns vare sig tillfälle eller vilja att kränka någon medarbetare, arbetssökande, praktikanter eller motsvarande.

Arbetsgivaren är skyldig att utreda och agera så snart denne får kännedom om att kränkande särbehandling inträffat.

Det är chefens ansvar att aktivt verka för att förebygga att någon medarbetare utsätts för kränkande särbehandling i arbetet. Jargong med inslag av kränkande attityder, omdömen eller uttalanden skall omedelbart brytas och får inte tillåtas att få fäste på arbetsplatsen.

Som närmsta chef är det viktigt att tidigt fånga upp signaler om och åtgärda otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetsorganisationen eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan utgöra grunden för kränkande särbehandling

Arbetsgivarens utredning

Om chefen får kännedom om att en medarbetare upplever sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling ska denne skyndsamt utreda omständigheterna. Chefen ska i utredningen ta reda på vad som hänt och om denne kommer fram till att kränkning har förekommit ansvarar chefen för att sätta stopp för det. Tyngdpunkten ska läggas på hur den som blivit drabbad uppfattar kränkningen, inte motivet.

Kontakta och samtala enskilt med både den utsatta och den som utsätter/ kränker. Syftet med dessa samtal är att bilda sig en uppfattning om de inblandades upplevelser och avsikt med situationen. Att samla hela arbetsgruppen för samtal är inte lämpligt.

Av den dokumenterade utredningen ska det framgå vad som hänt, en genomgång av den drabbades och andra inblandades uppgifter och de åtgärder som sätts in. Uppföljning av åtgärdsplanen sker kontinuerligt av ansvarig chef i samverkan med en utsatte medarbetaren.

Den utsattes behov av stöd är en viktig grund för skyndsam hantering. Erbjud stödkontakt genom företagshälsovården.

Kyrkoherden skall informeras kontinuerligt.

Medarbetarnas ansvar

Den enskilda medarbetaren ansvarar för att aktivt verka för en god arbetsmiljö. Detta innebär bl.a. att följa denna policy. Var och en har ett ansvar för sina egna handlingar, ett eget ansvar som bland annat innebär lyhördhet för andra människors reaktioner och uppmärksamhet på när det egna beteendet inte välkomnas av dem som det riktas till.

Den som kränker måste nå insikt om sitt beteende och dess konsekvenser för att kunna välja att förändra sitt förhållningssätt.

Ett "offentligt" kränkande agerande är ofta tydligt för alla och omgivningen kan omedelbart se att personen det berör blir ledsen eller sårad. Det är svårare när en kränkande särbehandling sker mindre öppet. Därför har alla medarbetare ansvar för att vara uppmärksamma på att sådana här situationer förekommer och att alla aktivt tar ansvar för sin egen och varandras arbetsmiljö.

Den som blir utsatt

Det är alltid den individuella upplevelsen av beteendet som avgör om det är en kränkande handling eller inte

Den som är utsatt bör först försöka tala med den som utsätter och berätta hur man uppfattar och reagerar på situationen. Om detta inte är möjligt eller om samtalet inte leder till någon förändring är det viktigt att anmäla trakasserierna till sin närmsta chef. I det fall det är chefen som har kränkt ska kyrkoherden kontaktas.

Man kan också välja att vända sig till sitt fackliga ombud eller i förlängningen till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Om någon i min närhet utsätts?

Alla medarbetare har ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö och har en skyldighet att motverka och agera då någon utsätts för kränkande särbehandling. Det är viktigt att även den som iakttagit något som uppfattas som kränkande särbehandling, eller hör rykten om sådant, agerar. Man ska vända sig till sin chef eller kyrkoherden. Man kan också vända sig till sitt fackliga ombud.

Den utsattes medgivande krävs dock alltid innan man agerar i frågan.

Företagshälsovården

Den som utsatts för kränkande särbehandling skall erbjudas samtalsstöd genom företagshälsovården för bearbetning av upplevelsen och stöd i processen.