

Policy– Kränkande särbehandling, diskriminering, mobbing och sexuella trakasserier enligt AFS 2015:4

Mål:

Bräcke-Revsunds pastorat tar som arbetsgivare avstånd från all form av diskriminering och kränkande särbehandling. Grunden för vår människosyn är respekt för varje människas unika och lika värde. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på sitt arbete. Arbetsökande och praktikanter ska känna sig väl bemötta och respekterade.

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

Arbetsgivarens ansvar:

Diskriminering och kränkande särbehandling är en arbetsmiljöfråga och arbetet ska därmed planeras och organiseras så att det 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.

I verksamheten ska det finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler. Om tecken på diskriminering eller kränkande särbehandling visar sig ska åtgärder snarast vidtas och följas upp. Senast inom fem arbetsdagar.

Om närmsta chef får kännedom om att en medarbetare anser sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling ska denne skyndsamt utreda omständigheterna kring den uppgivna kränkningen. Närmsta chef ska i utredningen, så snabbt som möjligt, ta reda på vad som hänt och om denne kommer fram till att kränkande särbehandling har förekommit ansvarar närmsta chefen för att sätta stopp för det.

Policy för kränkande särbehandling, diskriminering, mobbing och sexuella trakasserier i Bräcke-Revsund pastorat ska följa AFS 2015:4

Tänk på att:

- ta situationen på allvar
- visa respekt så att den som känner sig kränkt är delaktig i åtgärdsprocessen
- avvakta inte och utgå från den kränktes upplevelse
- samtala med den som känner sig drabbad
- dokumentera huvuddragen i händelseförloppet
- ge stöd åt den utsatte och erbjud stödkontakt
- alla inblandade måste få komma till tals
- att samla hela arbetsgruppen för samtal är inte att rekommendera

Den som utsatts för kränkande särbehandling skall alltid erbjudas samtalsstöd genom t.ex. företagshälsovården för bearbetning av upplevelsen.

Medarbetarnas ansvar:

Medarbetarna ansvarar för att tillsammans skapa och bibehålla ett öppet och vänligt klimat, och en vardaglig hövlighet på arbetsplatsen.

Den som upptäcker tendenser till kränkande särbehandling eller diskriminering är skyldig att ta upp detta med närmaste chef, alternativt fackligt ombud.

Den utsattes medgivande krävs alltid innan man agerar i frågan.

Definitioner:

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.

Exempel på kränkande särbehandling:

- förtal
- medvetet sabotage
- att undanhålla information
- att inte ge sakliga förklaringar
- hån
- ovänlighet
- förolämpningar
- utfrysning
- medveten överdriven kontroll
- negativt bemötande och förhållningssätt
- 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.

Mobbning

Mobbning kan definieras som en serie trakasserier som pågår under en längre tid.

Mobbningen skiljer sig från andra relationer genom att mobbaren alltid är den starkare i relationen än den mobbade.

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 § **Diskrimineringslag** 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

”Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”(1 kap 4 § Diskrimineringslagen SFS 2008:567). Uppträdandet kan utgöras av t ex. ord, bilder, eller handling på arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete som leder till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa mods. Enstaka händelse kan vara sexuellt trakasserande om den är tillräckligt allvarlig.

Det är alltid den individuella upplevelsen av ord eller handling som avgör om det är en ovälkommen och oönskad handling eller inte.

Ett nej är alltid ett nej och ska respekteras.

Exempel på sexuella trakasserier:

- ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord
- sexuella kommentarer om utseende, klädsel, privatliv
- ”runda ord”
- pornografiska bilder
- nedsättande skämt om könstillhörighet.

Observera att det viktigaste inte är att veta vilken typ av trakasseri det handlar om, utan situationer som någon upplever kränkande är allvarliga och ska inte tolereras. Det är den som blir utsatt som bestämmer vad som känns obehagligt och vad som gör arbetsplatsen otrygg. Arbetsgivaren är ansvarig att förebygga och utreda upplevda kränkningar/trakasserier.

Handlingsplan utifrån AFS 2015:4

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

Handlingsplanen syftar till att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling och underlätta utredning genom att ha rutiner för detta. Huvudregeln ska vara en skyndsam, diskret och konfidentiell handläggning.

Förebyggande insatser

Alla som är verksamma inom pastoratet ska informeras om policy samt handlingsplanen, detta görs regelbundet av närmaste chef på arbetsplatsträffen.

Det kan vara svårt att se objektivt på alla aspekter av ett problem. Det bästa sättet att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling är att hålla en gemensam diskussion på arbetsplatsen om vad som uppfattas som välkomnande, trevligt och respektfullt bemötande jämfört med otrevligt, obehagligt och kränkande.

Anmälan av diskriminering och kränkande särbehandling

Anmälan ska i första hand göras till närmaste chef.

I anmälan ska datum, tidpunkt, plats och händelseförlopp registreras och därför är det viktigt att man som medarbetare skriver ner var, när och hur man har blivit särbehandlad.

Om chefen eller någon förtroendevald är den som kränker, trakasserar eller på något sätt inte känns bekväm att vända sig till i ärendet, vänder sig medarbetaren till överordnad chef och/eller skyddsombud, facklig företrädare eller företagshälsovården. Möjligheten finns också att vända sig till Härnösands stift.

Om inga åtgärder vidtas eller om kränkningen ej upphör kan medarbetaren göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (vid sexuella trakasserier och diskriminering enligt Diskrimineringslagen).

Utredning

Utredningen ska påbörjas skyndsamt och genomföras av ansvarig chef, personalfunktionen eller företagshälsovården. Av den dokumenterade utredningen ska det framgå vad som hänt, genomgång av den drabbades och andra inblandades uppgifter. Vid samtal med den drabbade har personen rätt att ha en facklig representant eller någon annan extern resurs närvarande. Tyngdpunkten ska läggas på hur den som blivit drabbad uppfattar kränkningen, inte motivet. Det är alltid den individuella upplevelsen av beteendet som avgör om det är en kränkande handling eller inte. Närmaste chef tar tag i situationen runt de inblandade, förhindrar ryktesspridning genom att informera om att problemet hanteras och vem de kan kontakta vid eventuella frågor.

I de fall en medarbetare inte vill att chefen påbörjar en utredning, ska chefen tydligt förklara vikten av utredningen för att kunna vidta nödvändiga åtgärder.

Bedömning

Utifrån det som kommit fram i utredningen tar chefen ställning till om behov finns av fortsatta insatser. Chefen dokumenterar skriftligt sin bedömning.

Åtgärder

Samtal med företagshälsovården ska alltid erbjudas den som känner sig utsatt för kränkande särbehandling, mobbing, diskriminering eller sexuella trakasserier.

Om fortsatta insatser krävs kontaktas regionalt skyddsombud eller företagshälsovård. Chefen dokumenterar de åtgärder som vidtas.

Chefen återkopplar till berörda parter vad som framkommit under utredningen och vilka åtgärder som har vidtagits.

Chefen uppmanar den drabbade att meddela om kränkningarna/trakasserierna inte upphör.

Som anställd har undertecknad...../.....20..... tagit del av denna policy för kränkande särbehandling, diskriminering, mobbing och sexuella trakasserier inom Bräcke-Revsunds pastorat.

.....
Underskrift

Datum för antagande:

MBL: 2016-11-21

Kyrkoråd: 2016-10-20

Kyrkofullmäktige: 2016-11-21