

Riktlinjer mot kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Riktlinjen tydliggör Haninge kommuns ställningstagande att kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inte accepteras samt ge chefer och medarbetare kunskap inom området. Chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud ska samverka för att uppnå arbetsplatser fria från diskriminering och all form av beteende som kränker någons värdighet.

Riktlinjerna omfattar samtliga medarbetare i Haninge kommun.

Syfte med riktlinjerna

- Vi ska bemöta varandra med respekt för varandras olikheter.
- Vi ska bemöta varandra på ett positivt och öppet sätt.
- Alla har ett ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat.
- Alla har ett ansvar att se till att det egna eller arbetskamraters beteende inte är kränkande eller kan uppfattas som kränkande.
- Samtliga inblandade ska behandlas med respekt och sekretess.

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.

Kränkande särbehandling kan bland annat beskrivas som:

- Förtal eller nedsvärtning av en anställd/chef eller dess familj.
- Medvetna förolämpningar.
- Överkritiskt bemötande eller ett negativt förhållningssätt.
- Förlöjligande, hån.
- Omotiverad fråntagande av/eller förändring av arbetsuppgifter.
- Medvetet försvåra utförande av arbetet.
- Medvetet kontrollera medarbetare/chef utan dess vetskap.
- Överdriven kontroll.
- Utfrysning eller undanhållande av information.
- Kränkning via mejl, sms och sociala medier.
- Social utstötning, mobbning.

Mobbning

Återkommande negativa handlingar över en tidsperiod (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan förövare och offer och att handlingarna leder till att offret ställs utanför den sociala gemenskapen.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet (känna sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad) utifrån tillhörighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet och /eller personliga integritet genom verbalt, icke verbalt eller fysiskt agerande. Det kan till exempel handla om skämt, ovälkomna kommentarer eller komplimanger, närgångna blickar och inbjudningar, anspelningar eller ovälkommen beröring. Det är den som är utsatt som avgör om beteendet är ovälkommet eller inte.

Repressalier

Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering.

Exempel på repressalier är handlingar eller uttalanden som medför skada eller obehag för någon som anmält eller påtalat diskriminering. Det kan också vara handlingar som försämrar hens villkor eller förhållanden på arbetsplatsen.

Ansvar

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivarens ansvar, enligt diskrimineringslagen, att utreda och åtgärda gäller händelser som har samband med arbetet och involverar arbetsgivarens medarbetare. Om den som trakasserar eller kränker inte är anställd hos arbetsgivaren, till exempel brukare eller leverantör omfattas händelsen inte av diskrimineringslagen utan av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Arbetsgivaren har även då ett ansvar att säkra arbetsmiljön.

Chefens ansvar

Du som chef ansvarar för att arbetsmiljön är fri från kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Chefen ska agera för att skapa förutsättningar för ett gott arbetsklimat och vara ett föredöme för sina medarbetare.

Om du som chef får kännedom om att någon form av kränkningar förekommer ska du se till att detta upphör snarast. Du ska vidta åtgärder i syfte att förhindra att beteendet och handlingarna fortgår. Orsaken ska utredas för att hitta en långsiktig lösning.

Medarbetarens ansvar

Om du som medarbetare blir utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier ska du säga ifrån och markera att du inte accepterar beteendet.