



TÖREBODA KOMMUN

Riktlinjer mot diskriminering och kränkande särbehandling

Antagen av kommunfullmäktige § 140
2018-10-29

Dnr: 2018/00306



Antagen av (Namn, Titel, Enhet)
Kommunfullmäktige §140
Utfärdat av (Namn, Titel, Enhet)
Personalenheten

Titel
Riktlinjer mot diskriminering och kränkande
särbehandling
Datum
2018-10-29
Revideras

Riktlinjer i Töreboda kommun

Medarbetare har rätt att vara trygga på sin arbetsplats och inte bli utsatta för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling, varken av arbetsgivare eller av annan arbetstagare. Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling är ett allvarligt hot mot arbetstagarnas hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling i arbetet. Töreboda kommun har nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Några exempel på trakasserier och sexuella trakasserier

- Nedsättande skämt
- Att systematiskt ignorera och osynliggöra en person
- Försvåra förutsättningarna för den enskilde att utföra sitt arbete
- Förtal och ryktesspridning
- Krav på sexuella tjänster
- Ovälkommen medveten beröring med sexuell antydan
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord
- Sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv

Det är alltid den utsattes upplevelse av trakasserier som ligger till grund och avgör om en utredning kring händelsen ska startas.

Handlingsplan

Om du upplever trakasserier av något slag ska du:

- Säga ifrån direkt när du känner dig kränkt och få personen som trakasserar att förstå att det inte är okej
- Anteckna händelsen, datum och eventuella vittnen
- Rapportera till närmaste chef, personalenheten eller annan som du har förtroende för





Antagen av (Namn, Titel, Enhet)
Kommunfullmäktige §140
Utfärdat av (Namn, Titel, Enhet)
Personalenheten

Titel
Riktlinjer mot diskriminering och kränkande
särbehandling
Datum
2018-10-29
Revideras

Chefens ansvar

Chefen ska motverka alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling och se till att alla medarbetare är väl medvetna om Töreboda kommuns ståndpunkt i frågan. Arbetsgivaren är skyldig, enligt diskrimineringslagen, att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och vidta åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden.

- Ta det formella ansvaret
- Ta del av och för ut tillämplig lagstiftning och Töreboda kommuns riktlinjer
- Initiera tidiga insatser
- Ansvarar för att en utredning genomförs.
Vid behov med hjälp av företagshälsovården.
- Be personalenheten om hjälp om så behövs
- Vänta inte - börja på en gång - och utgå från den kränktes upplevelse
- Samtala först med/lyssna på den som känner sig drabbad, sedan personen som uppgetts trakassera
- Dokumentera huvuddragen i händelseförloppet
- Ha en objektiv och problemlösande hållning
- Förneka inte eller dölj att ett problem finns
- Ge stöd åt både den utsatte och den som angetts vara den som trakasserar, och erbjud stödkontakt
- Skuldbelägg och döm inte
- Låt inte mångas ord bli lag eller rådande
- Ta situationen på allvar och visa respekt så att den som känner sig kränkt är delaktig i åtgärdsprocessen
- Det är förbjudit att vidta repressalier mot de som anmäler en händelse





Antagen av (Namn, Titel, Enhet)
Kommunfullmäktige §140
Utfärdat av (Namn, Titel, Enhet)
Personalenheten

Titel
Riktlinjer mot diskriminering och kränkande
särbehandling
Datum
2018-10-29
Revideras

Medarbetarens ansvar

Om du som medarbetare upptäcker trakassering eller kränkande särbehandling, prata med den utsatta och rapportera till närmsta chef. Är det svårt att prata med närmaste chef kan du rapportera till annan chef, personalenheten eller någon annan du har förtroende för. Skriv ett brev om det känns svårt att berätta och prata om händelsen.

Om du upplever eller får kännedom om att en medarbetare utsätts för trakasserier av den närmaste chefen rapporterar du till nästa leds chef eller personalenheten.

När du rapporterar diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling är arbetsgivaren skyldig att starta en utredning. Vid behov genomförs utredningen med hjälp av företagshälsovården. Det är också förbjudet för arbetsgivaren att på något sätt straffa den som påtalar diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

Rapportera som tillbud eller olycksfall

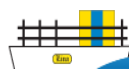
En händelse av karaktär kränkande särbehandling eller trakasserier ska rapporteras antingen som tillbud eller olycksfall vilket görs i IT-systemet KIA.

Händelsehanteringen i det webbaserade " KIA" systemet.

1. Händelsen anmäls av medarbetaren via länken på intranätet.
2. Chef och skyddsombud får meddelande via mail om händelsen i systemet.
3. Chef utreder, åtgärdar och följer upp händelsen i systemet.
4. Skyddsombud och medarbetare får information om händelseförloppet via mail.

Olycksfall

- Händelsen anmäls av medarbetaren via länken på Intranätet.
- Ange Kränkande särbehandling som Händelserubrik i avsnittet förlopp.
- Under rubriken händelseförlopp beskriver medarbetaren själva händelsen och förslag till åtgärder.
- Chefen utreder, åtgärdar och följer upp händelsen i KIA systemet.





Antagen av (Namn, Titel, Enhet)
Kommunfullmäktige §140
Utfärdat av (Namn, Titel, Enhet)
Personalenheten

Titel
Riktlinjer mot diskriminering och kränkande
särbehandling
Datum
2018-10-29
Revideras

Tillbud

- Händelsen anmäls av medarbetaren via länken på Intranätet.
- Ange Kränkande särbehandling som Händelserubrik i avsnittet förlopp.
- Under rubriken händelseförlopp beskriver medarbetaren själva händelsen och förslag till åtgärder.
- Chefen utreder, åtgärdar och följer upp händelsen i KIA systemet.

Definitioner

Nedan är definitioner av olika diskrimineringsformer utifrån diskrimineringslagen och definition av kränkande särbehandling utifrån AFS 2015:4.

Diskriminering

Direkt diskriminering

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering

Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet

Att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.





Antagen av (Namn, Titel, Enhet)
Kommunfullmäktige §140
Utfärdat av (Namn, Titel, Enhet)
Personalenheten

Titel

Riktlinjer mot diskriminering och kränkande
särbehandling

Datum

2018-10-29

Revideras

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Instruktioner att diskriminera

Att ge order eller instruktioner att diskriminera någon på något av ovanstående vis och som lämnas åt någon som står i lydnads eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är 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.

Begreppet kränkande betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling är att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt.

