

Policy mot kränkande särbehandling

Inledning

Våra medarbetare ska trivas och må bra på arbetet. Vi ser därför mycket allvarligt på alla former av kränkande särbehandlingar och accepterar inte att sådana förekommer bland medarbetarna.

Syfte

Syftet med denna policy är att motverka alla former av kränkande särbehandlingar.

Mål

Vi ska erbjuda en arbetsplats där medarbetarna möter varandra med respekt. Detta främjar alla medarbetares hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling i arbetet. Något som motverkar detta är bl.a. all form av utfrysning, mobbing och annan kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling tolereras inte på vår arbetsplats.

Vi har följande målsättningar med vårt arbete mot kränkande särbehandlingar:

- Alla medarbetare ska känna sig trygga i sin arbetsmiljö.
- Ingen medarbetare eller arbetssökande ska utsättas för kränkande särbehandling.

Övergripande riktlinjer

Kränkande särbehandling är en personalfråga för oss, inte en privat angelägenhet för den som drabbas. Det är viktigt att vi som arbetsgivare har beredskap för hur problemet ska hanteras om det uppstår på arbetsplatsen.

Alla kan hjälpa till att förhindra kränkande särbehandling på arbetsplatsen genom att tänka på sitt ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir utsatt.

Denna policy omfattar händelser i följande sammanhang:

- på arbetsplatsen,
- i en arbets- eller studiesituation utanför den egentliga arbetsplatsen,
- i samband med ansökan om arbete/utbildning.

Vad är 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.

Våra medarbetare ska uppleva sin arbetsmiljö som trivsamt, positivt och utvecklande. Det är allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö varför vi har nolltolerans mot alla former av kränkande särbehandlingar. Att det däremot förekommer meningsmotsättningar, smärre konflikter och lättare samarbetsproblem är dock något som är normalt och oundvikligt.

I vissa sammanhang kan det röra sig om gränsfall där olika människor har olika toleransnivå. Det är dock alltid den som utsatts som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som ovälkommet.

Ett beteende eller en handling övergår till kränkande om det fortsätter när personen som blir utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. En händelse kan också vara kränkande direkt, utan tillsägelse från den som utsatts, om den är tillräckligt allvarlig.

Exempel på kränkande särbehandling kan vara att:

- medvetet förolämpa en kollega
- hota någon
- medvetet frysa ut en kollega genom att t.ex. inte hälsa eller på annat sätt ignorera någon
- försvåra någons arbete, t.ex. genom att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information
- kritisera eller förlöjliga någon inför andra
- kontrollera arbetskamraten utan dess vetskap och med skadande syfte

- förföljelse i olika former
- förtala eller baktala en person
- att helt omotiverat ta ifrån eller förändra någons arbetssituation eller arbetsmiljö

Förebyggande insatser mot kränkande särbehandling

För att förebygga och uppmärksamma kränkande särbehandling i ett så tidigt skede som möjligt tar vi upp frågan i våra medarbetarsamtal och personalenkäter.

En annan viktig del i vårt förebyggande arbete är att informera våra medarbetare om vad kränkande särbehandling är. Alla medarbetare ska även informeras om vårt åtgärdsprogram mot kränkande särbehandling och om deras rättigheter och skyldigheter i detta avseende. Nyanställda ska få ta del av informationen under deras introduktion.

Våra chefer utbildas särskilt om sina skyldigheter att förebygga och ta itu med kränkande särbehandling. Fackliga representanter och skyddsombud erbjuds också möjlighet att medverka i dessa utbildningar.

Insatser vid misstänkt/konstaterad kränkande särbehandling

Vad den utsatte bör göra:

Säg ifrån! Konfrontera den som kränker direkt eller genom ett mejl. Tala om att beteendet upplevs som kränkande och kräv att det upphör.

För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den som kränker sa eller gjorde, samt dina reaktioner och känslor. Dessa anteckningar är ett bra stöd om kränkningarna fortsätter.

Gör en anmälan till arbetsgivaren om det inte hjälper att säga ifrån. Anmälan kan göras till närmaste chef. Det går också att vända sig till skyddsombudet på arbetsplatsen.

Vad arbetsgivaren ska göra

Vi som arbetsgivare måste snabbt och konfidentiellt starta en utredning om kränkande särbehandling och säkerställa att kränkningarna upphör. Vi vidtar inga åtgärder utan att den utsatte har informerats.

Vårt första agerande är att kalla till samtal med den utsatte. Den utsatte avgör själv om ärendet ska drivas vidare.

Ärendet kan därefter fortsätta med enskilt samtal med den som anklagats för kränkande särbehandling eller med medling när båda parter träffas med en utomstående. Som arbetsgivare är vi skyldiga att både lyssna och samtala med de inblandade och vara helt opartiska och objektiva i frågan.

Om utredningen går vidare blir den mer formell och eventuella vittnen förhör. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den som anmäls hålls underrättade om vad som händer i ärendet.

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som kränkt, inte mot den som utsatts. Sanktioner som kan bli aktuella är t.ex. varning, omplacering och i mycket allvarliga fall uppsägning.

Råd vid misstanke om kränkande särbehandling

Om du är utsatt, tala med:

- En arbetskamrat
- Din närmaste chef
- Din fackliga företrädare
- Gör klart för den som kränker dig att du inte tolererar beteendet

Om du misstänker att någon annan är utsatt:

- Gör allt för att ingen ska hamna utanför
- Säg ifrån och uppmärksamma om någon beter sig kränkande mot andra
- Ta tag i saken – lita inte på att någon annan gör det
- Prata med den drabbade
- Prata med din närmaste chef om dina misstankar
- Om inte nödvändiga åtgärder vidtas fackliga företrädare

Om du anklagas för att ha kränkt någon:

- Fundera på vad du sagt och gjort
- Tänk igenom i vilka situationer du kränker
- Prata med din chef
- Be om förlåtelse

Ansvar

Ytterst ansvarig i ledningen för frågor om kränkande särbehandling är vår kyrkoherde.

Våra chefer ansvarar för att motverka kränkande särbehandling och att samtliga medarbetare känner till våra riktlinjer.

Alla medarbetare ansvarar för att tillsammans skapa och bibehålla ett vänligt och respektfullt arbetsklimat och att vår policy mot kränkande särbehandlingar efterlevs.

Antagen i kyrkorådet 2018-05-03