

Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier för anställda i Ulricehamns kommun

Enligt diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ansvaret att se till att de anställda inte utsätts för kränkande särbehandling i arbetet. Arbetsgivaren är skyldig att upprätthålla en god arbetsmiljö både fysiskt och psykiskt. Ingen anställd eller arbetssökande vid Ulricehamns kommun oavsett kön eller sexuell läggning, ska utsättas för sexuella trakasserier. Kränkande särbehandling i någon form tolereras inte av Ulricehamns kommun.

Ulricehamns kommun har följande policy i frågan:

Alla medarbetare ska behandlas lika och på ett respektfullt sätt. Vårt förhållningssätt skall präglas av tolerans för varandras olikheter och åsikter. Vi erbjuder en arbetsplats där kvinnor och män möter varandra med respekt. Detta främjar alla medarbetares hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling hos oss som arbetsgivare. Något som motverkar detta är kränkande särbehandling på grund av kön, till exempel sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i någon form tolereras inte av Ulricehamns kommun.

Sexuella trakasserier är en personalfråga för kommunen som arbetsgivare, inte en privat angelägenhet för den som drabbas. Det är av vikt att vi som arbetsgivare har beredskap för hur problemet ska hanteras om det uppstår på arbetsplatsen. Alla medarbetare ska hjälpa till att förhindra sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom att tänka på sitt ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir trakasserad.

Om någon trots detta utsätts för kränkande behandling har alla chefer på alla nivåer i förvaltningen ett ansvar att omedelbart agera. Problemen ska utredas och åtgärder vidtas för att kränkningarna ska upphöra. Denna förvaltningsövergripande policy omfattar händelser i följande sammanhang:

- på arbetsplatsen
- i kontakten med medborgare och brukare
- i samband med ansökan om arbete

Ansvaret för att agera mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier följer i antagen arbetsmiljödelegation. Varje chef ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar uppkomst av kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Riktlinjer

Förebyggande verksamhet mot sexuella trakasserier

Det är viktigt att förebygga risken för kränkande särbehandling och sexuella trakasserier genom att:

- se till att alla medarbetare känner till gällande lagstiftning och policy när det gäller sexuella trakasserier och kränkande särbehandling samt
- systematiskt och enkelt arbeta för att skapa en lokal arbetsmiljö som präglas av
 - ✓ öppenhet med arenor för diskussion och ömsesidig dialog,
 - ✓ tydliga och klart uttalade normer för hur relationen på arbetsplatsen ska se ut
 - ✓ ett tillåtande och inkluderande klimat samt
 - ✓ ett tydligt ledarskap i funktionen chef som agerar på ett sätt som skapar trygghet och är normbildande för hur ett bra arbetsklimat ska utformas.

För att förebygga sexuella trakasserier på lång sikt strävar vi som arbetsgivare efter en arbetsplats med en jämn könsfördelning. Det förebyggande arbetet innefattar också information och dialog med anställda medarbetare enligt ovan.

Medarbetare i förvaltningen ska informeras om denna policy och åtgärdsprogram samt om rättigheter och skyldigheter för dem i detta avseende. Introduktion av nyanställda arbetstagare ska ta upp insatser mot sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Alla medarbetare har ansvar att i förekommande fall vägleda sina medarbetare med stöd av arbetsmiljölagen. Medarbetare med chefsbefattningar utbildas särskilt om sina skyldigheter att förebygga och ta itu med sexuella trakasserier på den egna arbetsplatsen genom arbetsmiljöutbildning. Skyddsombud och fackliga företrädare i skyddskommittén erbjuds möjlighet att delta i arbetsmiljöutbildning om sexuella trakasserier.

Vid misstänkta eller konstaterade trakasserier ska insatser ske enligt handlingsplan.

Definition av sexuella trakasserier

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. Om det är grova sexuella trakasserier som innehåller rena fysiska angrepp är det inga problem att veta vad saken gäller. I andra 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 sexuella trakasserier om det fortsätter när personen som blir utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. En händelse kan också vara sexuella trakasserier direkt, utan tillsägelse från den som utsatts, om den är tillräckligt allvarlig.

Sexuella trakasserier kan delas in i två huvudkategorier:

1. Trakasserier grundade på kön (ovälkommet uppträdande grundat på kön) är beteenden som är kränkande på något sätt för en medarbetare på grund av dennes kön. Exempel är nedsättande skämt

eller kränkande och generaliserande uttalanden om kvinnor eller män.

2. Trakasserier av sexuell natur (ovälkommet uppträdande av sexuell natur) kan röra sig om krav på sexuella tjänster, eller att den som säger ifrån inte får löneförhöjning. Det är också en fråga om sexuella trakasserier när ovälkomna sexuella anspelningar, blickar eller tafsningar gör att arbetsmiljön blir hindrande eller störande för en medarbetare. Kränkande språkbruk och pornografiska bilder kan vara andra exempel på sexuella trakasserier.

Antagna av kommunstyrelsen 2014-05-05, § 125