



Policy för diskriminering och kränkande särbehandling

För Färgelanda kommun

Per Wahlén

2016-01-29

Dnr: 2016/110

Version: 1

Beslutad Kommunfullmäktige 2016-04-13, § 63

Innehåll

Diskriminering och kränkande särbehandling.....	2
Vad är diskriminering?.....	2
Ansvar	2
Bilaga Förändringar i policys till Arbetsmiljöhandboken	4

Diskriminering och kränkande särbehandling

Inom Färgelanda Kommun har vi ett gemensamt ansvar för varandras välbefinnande och vi behandlar varandra med ömsesidig respekt och omsorg. Att skyddas mot olika former av diskriminering är en mänsklig rättighet, alla människor är födda fria och är lika i värde och rättigheter. Därför accepterar vi inte diskriminering eller annan kränkande särbehandling och det är vår skyldighet att ingripa omedelbart om vi upptäcker att det förekommer.

Diskrimineringslagens (1 kap. 1 §) ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen är tvingande vilket ger alla lika rättigheter som inte går att avtala bort. Lagen gäller i princip samhällets alla områden, alltså även den som söker arbete eller gör praktik.

Vad är diskriminering?

Diskriminering innebär att missgynnas på något sätt och att missgynnandet har ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder).

Kränkande särbehandling kan till exempel vara;

- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt i form av hån, ovänlighet eller förolämpningar.
- Trakasserier, förtal eller svartmålning
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information
- Medvetet sabotering eller försvårande av arbetets utförande
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla
- Förnedring
- Sexuella trakasserier

Kränkande särbehandling och trakasserier kan få mycket allvarliga konsekvenser därför att företeelserna så nära berör den personliga integriteten för den drabbade. Konsekvenserna kan visa sig bl.a. på följande sätt:

Ökade svårigheter i samarbete i form av motvilja, irritation eller stark likgiltighet, medvetet brytande av regler eller överdrivet hållande på regler, försämrade prestationer.

Fysisk ohälsa, missbruksproblem eller psykiska reaktioner såsom sömnsvårigheter, försämrad självkänsla, ångest, depression, aggression och trötthet.

Ansvar

Huvudansvaret för denna rutin bär Sektorchefen.

Arbetsgivaren har enligt diskrimineringslagen(2 kap. 3 §) utrednings- och åtgärdsskyldighet; vilket innebär att den arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare i samband med arbetet anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, är skyldig att utreda omständigheterna kring de upplevda trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

I ansvaret ligger även att samtlig personal med arbetsledande uppgifter har kunskaper om rutinerna och att de tillämpas inom deras ansvarsområden. All personal har ansvar att rapportera eller meddela närmaste chef/arbetsledare när situationer har uppstått eller att det finns misstanke om att det har uppstått situationer som kan rubriceras som diskriminering eller annan kränkande särbehandling.

Är det chefen som särbehandlar vänder man sig till överordnad chef och/eller skyddsombud, personalavdelningen eller företagshälsovården.

Bilaga Förändringar i policys till Arbetsmiljöhandboken

Alkohol och Drogpolicy

Tillkommit:

- Att droger och berusningsmedel inte får införas eller användas på arbetsplatsen.
- Att man själv har ett ansvar för att alkohol och drogkonsumtion inte påverkar arbetsinsatserna.
- Rekommendation att i samband med kurser, utbildning och personalfester iaktta måttlig konsumtion av alkohol.
- Erbjuder kamratstöd på arbetstid
- Om man är ordinerad narkotikaklassade läkemedel finns det möjlighet för omplacering tills behandling är avslutad.
- Samtalsmall finns som bilaga i Arbetsmiljöhandboken.

Arbetsmiljöpolicy

Tillkommit:

- Arbetstidens förläggning får aldrig leda till ohälsa för medarbetaren
- Arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna får inte ge upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

Tagit bort:

- Ansvar och uppgiftsfördelningen- tog bort det för det vet cheferna om efter att de skrivit under delegationen.

Rehabiliteringspolicy

Förändring:

- Chef kontaktar sjuk medarbetare senast tredje frånvarodagen istället för andra frånvaroveckan.

Tillkommit:

- Rehabiliteringsutredning

Anmälan av Tillbud och Olycksfall

Förändring:

- Pappersblankett bort och ny policy om KIA systemet

Diskriminering och kränkande särbehandling

- Slagit ihop dessa två eftersom de såg likadana ut.

Tillkommit:

- Anvisningar till chef vid anmälan av diskriminering och kränkande särbehandling

Nytt i Arbetsmiljöhandboken

- När det värsta händer – hur man agerar om en medarbetare blir svårt sjuk, drabbas av ohälsa eller avlider.
- Uppdaterad information från MAS om stick-och skärskador.