

Riktlinje mot kränkande särbehandling i Hylte kommun

Mål

Vi som arbetar inom Hylte kommun har ett gemensamt ansvar för varandras välbefinnande. Vi ska behandla varandra med ömsesidig respekt och omsorg. På våra arbetsplatser ska det råda ett öppet och tillåtande klimat där vi accepterar varandras åsikter, olikheter och hanterar konflikter och andra situationer på ett sådant sätt att kränkningar inte kan uppstå.

Kommunen som arbetsgivare

Inom Hylte kommuns verksamhet kan kränkande beteende eller bemötande aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas. Denna policy avser kränkande särbehandling såväl mellan medarbetare som mellan medarbetare och chef. Kränkande särbehandling är olika former av klandervärda beteenden och språkbruk, till exempel mobbing, psykiskt våld, social utstötning, trakasserier och sexuella trakasserier. Hylte kommun utgår från de diskrimineringsgrunder och definitioner som finns i Diskrimineringslagen och AFS 2015:4. Det ska särskilt uppmärksammas att det handlar om hur den som blir utsatt uppfattar saken.

En medarbetare som har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid mot lagen, medverkat i en utredning enligt lagen eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier får inte utsättas för repressalier. Förbudet mot repressalier gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren söker arbete, söker eller fullgör praktik, står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft hos arbetsgivaren.

Hylte kommuns arbete mot kränkande särbehandling ska inriktas på:

Ledarskap

- Chefer har ett ansvar för att tidigt fånga upp och åtgärda otillfredsställande arbetsförhållanden. Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal är viktiga instrument för att få kännedom om hur arbetsklimatet på arbetsplatsen är och hur medarbetarna mår. Som arbetsgivare ska arbetet med förebyggande och aktiva åtgärder mot kränkande särbehandling vara en naturlig del av verksamheten.
- Den arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare i samband med arbetet anser sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling är skyldig att omedelbart utreda omständigheterna kring de upplevda trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Medarbetarskap

- Som medarbetare ska du ta ansvar för dina handlingar. Detta innebär att var och en tar konsekvenserna av sitt handlande och inser att vi är varandras arbetsmiljö.
- Det är allas skyldighet enligt arbetsmiljölagen att ingripa om någon kränks eller blir illa behandlad i arbetslivet.
- Det är viktigt att framhålla att kränkande särbehandling är en medarbetarfråga för organisationen och inte en privat fråga för den som drabbas.

Rutiner

Hylte kommun har särskilda rutiner för hantering av kränkande särbehandling.

Styrning

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att följa upp hur policyn efterlevs.

Antagen av kommunfullmäktige **2018-xx-xx § xx**