

Hedemora kommuns handlingsplan rörande kränkande särbehandling.

Inledning

Handlingsplanen har förhandlats i den centrala samverkansgruppen som tillika fungerar som skyddskommitté i kommunen. I Cesam samverkar arbetsgivare och de fackliga organisationerna för att uppnå en god arbetsmiljö i kommunen. Planen omfattar alla anställda samt elever som genomgår utbildning. För elever i skolan, se varje skolas Likabehandlingsplan.

Mål

Alla anställda har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Detta innefattar rätten att bemötas med respekt för den personliga integriteten och inte behöva bli utsatt för kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Ingen anställd inom Hedemora kommun skall behöva utsättas för kränkande särbehandling. Kränkande bemötande får aldrig accepteras oavsett vem eller vilka som drabbas.

Vad är kränkande särbehandling?

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

I dagligt tal kallas detta mobbning.

Vem som helst kan drabbas av kränkande särbehandling.

Förebyggande åtgärder

Det är mycket viktigt för arbetsklimatet att chefen markerar att trakasserier och diskriminering inte accepteras på arbetsplatsen. Alla anställda har ansvar för att motverka att kränkande särbehandling uppstår genom att reagera och agera. Det är chefens ansvar att informera om regler för samspel och relationer samt starta diskussioner i den egna arbetsgruppen om sådana spelregler.

Uttalade normer och värderingar fungerar inte av sig själva utan det är först genom ledares och organisationens faktiska åtgärder som de får kraft.

Anställda skall informeras om kommunens arbete mot kränkande särbehandling. Handlingsplanen skall spridas till samtliga. Det är viktigt att diskutera ämnet vid arbetsplatsträffar, ordna föreläsningstillfällen eller utbildningsinsatser som rör den psykosociala arbetsmiljön. Kartläggningar kring den psykosociala arbetsmiljön skall genomföras regelbundet inom

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Hemsida: www.hedemora.se
Box 201	Stora Torget 1	0225-340 00	0225-341 64	E.post: kommun@hedemora.se
776 28 Hedemora				Skapad av: Ylva Aguilar

2014-03-20

kommunen.

Konkreta spelregler upprättas av chef och medarbetare tillsammans.

Råd till chef

Signaler om att någon utsätts eller blivit drabbad skall tas på allvar och chefen skall omgående reagera och agera. För arbetsledning är det viktigt att undersöka om det är organisatoriska eller andra problem som utgör grunden för kränkningarna och i så fall arbeta för att förebygga liknande händelser.

Se till att du som chef är tillgänglig för dina medarbetare

Diskutera trivsselfrågor i medarbetarsamtal

Om det är uppenbart att någon ”sprider dålig stämning” bör chefen inte vänta med åtgärder

Gör klart att alla har skyldighet och ansvar att skapa ett bra samarbetsklimat

Kommer det till chefs kännedom att någon i arbetsgruppen utsätts för kränkande särbehandling skall man eftersträva att försöka lösa problemen genom samtal med utsatta och den som kränker i syfte att få kränkningarna att upphöra. Tag stöd av företagshälsovården, personalavdelning eller i vissa fall facklig organisation vid samtalet. Den som är drabbad kan ha behov av enskilda stödsamtal för att bearbeta det som hänt och lämpligast vänder man sig då till företagshälsovården.

Om kränkande särbehandling fortgår trots detta kan mer formella sanktioner användas mot den som trakasserar såsom varning eller uppsägning.

Råd till den drabbade

Vänta inte på att kränkningarna ska gå över av sig själv.

För att få hjälp, stöd, vägledning och råd kan du vända dig till närmaste chef/arbetsledare, skyddsombud eller annan facklig förtroendeperson. Anser du att närmaste chef är en del i problemet eller om du inte får tillräcklig hjälp kan du vända dig till företagshälsovården eller personalavdelningen.