

Policy

- mot kränkande särbehandling, diskriminering, mobbning och sexuella trakasserier

Perstorps kommun tar som arbetsgivaren avstånd från all form av kränkande särbehandling, diskriminering, mobbning och sexuella trakasserier. Grunden för vår människosyn är respekt för varje människas unika och lika värde. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på sitt arbete. Policyn gäller i första hand anställda, arbetsökande, praktikanter samt inhyrd eller inlånad arbetskraft i Perstorps kommun. I tillämpliga delar ska den dock även gälla förtroendevalda och frivilligarbetare.

Kränkande särbehandling definieras enligt ”Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap” (AFS 2015:4).

Diskriminering definieras enklast som ”Olika behandling av lika fall” d v s att en person bli sämre behandlad än någon annan i en liknande situation. (DO). Inom *diskriminering* ryms vidare att agerandet har ett samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Mobbning kan definieras som en serie trakasserier som pågår under en längre tid.

Sexuella trakasserier definieras som ”Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (DO)

Perstorps kommuns förebyggande arbete mot kränkningar, trakasserier och diskriminering sker oavsett motiv och inriktar sig därför mot alla diskrimineringsgrunder. Genom ett bra förebyggande arbete ska Perstorps kommun vara en arbetsplats där medarbetare, chefer och förtroendevalda värnar om respekt och trygghet för varje person. Ett kommunövergripande mål är att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare med attraktiva arbetsplatser.

Om tecken på kränkningar, diskriminering, mobbning eller sexuella trakasserier visar sig ska åtgärder snarast vidtas och följas upp. Om disciplinära åtgärder är nödvändiga på grund av handlingens art ska ett arbetsrättsligt arbete snarast inledas.

Varje medarbetare chef och politiker har ansvar för det förebyggande arbetet mot kränkande särbehandling, diskriminering, mobbning och sexuella trakasserier. Chefer har även ansvar för att sprida kunskap kring policyn och de riktlinjer och rutiner som gäller för kommunen att arbeta efter.