

Policy mot kränkande särbehandling

Introduktion

Församlingarna i Krokoms pastorat har som utgångspunkt alla människors lika värde, och därmed lika rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen. Människors olikheter är en resurs i arbetslaget och för församlingsverksamheten. Kränkande särbehandling är inte acceptabelt. Arbetet med att motverka kränkande särbehandling är en arbetsmiljöfråga och för detta är kyrkorådet ytterst ansvarigt. Kyrkoherden ansvarar för det operativa arbetsmiljöarbetet. Medarbetarna är ansvariga för att bidra till en god arbetsmiljö, följa församlingens arbetsmiljöpolicies samt påtala missförhållanden till kyrkoherde och/eller det lokala skyddsombudet.

Definition på kränkande särbehandling enl AFS 2015:4:

"Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap."

Exempel på kränkande särbehandling:

- Förtal av en arbetskamrat och i förekommande fall även dennas familj/närstående
- Medvetet undanhålla information eller lämna felaktig sådan
- Sabotera eller försvåra arbetsuppgifter
- Medvetna förolämpningar, negligering, utfrysning
- Olika former av förföljelse som hot och skapande av rädsla
- Olika typer av förnedring, t ex sexuella övergrepp, pennalism
- Överkritiskt bemötande, hånfull attityd, frånta uppgifter, vägra ledighet utan särskild anledning, omplacera utan synbar orsak, omotiverat höga krav.

Församlingens systematiska arbetsmiljöarbete

Genom systematiskt arbetsmiljöarbete strävar vi att utveckla och vårda en arbetsmiljö där alla medarbetare trivs och respekteras och där kränkande särbehandling förebyggs. Om tecken på kränkande särbehandling uppstår skall dessa hanteras så tidigt som möjligt enligt handlingsplanen.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att:

- trivsel- och psykosociala arbetsmiljöfrågor kontinuerligt finns med vid personalmöten, arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal. Ibland i form av föreläsningar, aktiviteter och samtal i syfte att utveckla vår arbetsmiljö. *Ansvarig:* Kyrkoherden skall se till att detta regelbundet finns med. *Medansvariga:* Skyddsombud och medarbetare skall aktivt bidra med konkreta idéer för att få bra innehåll med aktualitet och konkretion i vårt arbetsmiljöarbete.
- vi genom personalmöten, arbetsplatsträffar, gemensam fortbildning och sociala aktiviteter verkar för att ingen blir utsatt för kränkande särbehandling eller diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Detta sker genom att dessa frågor uppmärksammas och det aktualiseras hur vi ska bära oss åt om en sådan situation uppstår samt genom att alla hjälps åt att verka för ett öppet och respektfullt klimat. *Ansvarig:* Kyrkoherde skall se till så att frågorna kommer upp. *Medansvariga:* varje arbetstagare skall bidra med

- synpunkter och idéer om innehåll och aktiviteter kring ämnet och aktivt påtala om man upptäcker något som inte är ok.
- handlingsplaner mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier bifogas denna policy. Om en situation med misstanke om detta uppstår, är varje medarbetare skyldig att medverka enligt handlingsplanernas olika delar. Handlingsplanerna uppmärksammas i samband med introduktion av nyanställda och aktualiseras regelbundet i arbetslaget.

Krokom 1 februari 2018

Kyrkorådet i Krokoms pastorat.

Bilagor:

Handlingsplan mot kränkande särbehandling.

Handlingsplan mot sexuella trakasserier