



Likabehandlingsprogram



Likabehandlingsprogram

Övergripande mål

Norrtälje kommun ska vara "den professionella arbetsplatsen" där medarbetarna är stolta över sitt samhällsuppdrag och där personalpolitiken kännetecknas av ständiga förbättringar och omfattar områden som ledarskap, medarbetarskap och en god arbetsmiljö

Norrtälje kommuns likabehandlingsarbete ingår i arbetsmiljöarbetet och är en viktig strategisk fråga som syftar till att skapa en tolerant och inkluderande arbetsmiljö fri från diskriminering, kränkande beteenden och trakasserier vilket ger bra arbetsvillkor, trygghet och väl fungerande verksamheter.

I Norrtälje kommun ska bemötande, kommunikation och service ges utifrån människors lika värde och individuella förutsättningar och behov – inte utifrån bemötarens föreställningar.

Samtliga anställda deltar aktivt i likabehandlingsarbetet genom dialog och samverkan.

Ansvar

Medarbetare och chefer känner ett gemensamt ansvar för och samverkar i likabehandlingsarbetet. Varje enskild medarbetare har skyldighet och ansvar att arbeta utifrån policyn och motverka diskriminering i det dagliga arbetet.

Chef ansvarar för att likabehandlingsarbetet genomförs på arbetsplatsen samt känner till och följer gällande diskrimineringslagstiftning och likabehandlingsprogram.

Vidare ansvarar chef även för att skapa ett tillåtande klimat som stimulerar kreativitet, nytänkande och mångfald samt tar det yttersta ansvaret för att diskriminering i alla dess former av enskilda eller grupper motverkas i organisationen

Medarbetare har ansvar för att delta aktivt i verksamhetens utveckling och ta tillvara mångfalden på arbetsplatsen.

Likabehandlingsarbetet ingår som en integrerad och naturlig del i verksamheternas vardagliga arbete med fokus på förebyggande insatser och att identifierade risker behandlas med hög prioritet.

Uppföljning

Likabehandlingsarbetet integreras och följs upp i det systematiska arbetsmiljöarbetet och bedrivs långsiktigt med tydliga uppföljningsbara mål och handlingsplaner framtagna i samverkan.

Utbildning och information inom området sker kontinuerligt.

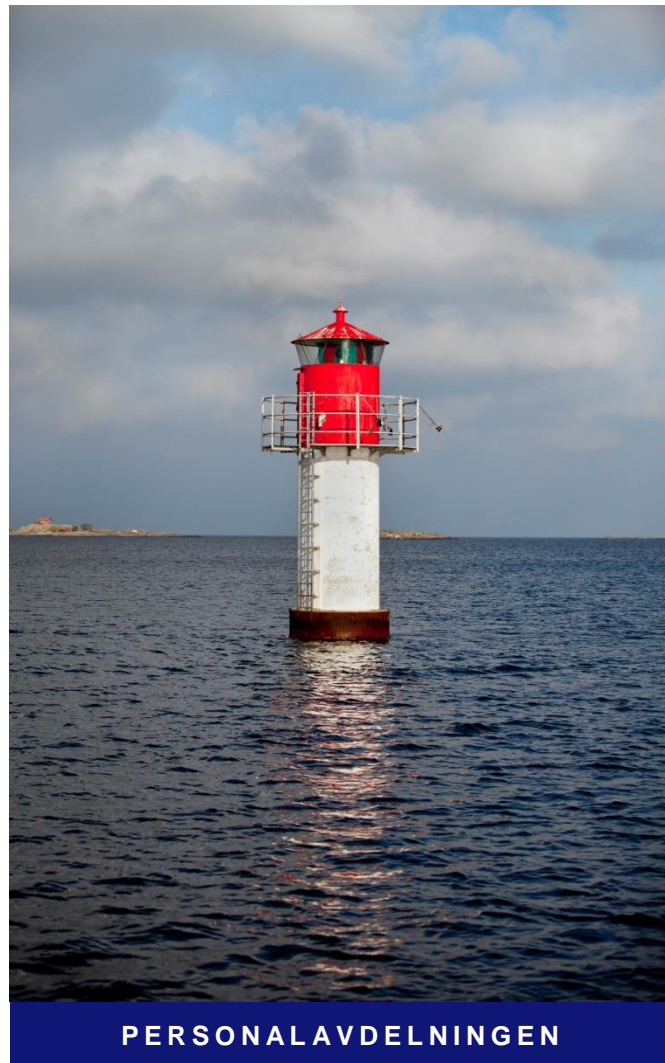
Program

Till detta likabehandlingsprogram finns en mål- och aktivitetsplan som gäller 2013-2015.

Sidansvarig: [Personalavdelningen](#)



Mål- och aktivitetsplan inom likabehandlingsområdet 2013-2015





Innehåll	Sid
1: Utgångspunkter för Norrtälje kommuns likabehandling	
1.1 Inledning	1
1.2 Styrande dokument	1
1.3 Målgrupp	2
1.4 Samverkan	2
1.5 Kommunikation	2
1.6 Ansvar	3
1.7 Uppföljning/utvärdering	3
2: Likabehandlingsmål för Norrtälje kommun	4
2.1 Arbetsförhållanden	4
2.2 Föräldraskap	4
2.3 Trakasserier	5
2.4 Rekrytering	5
2.5 Kompetensutveckling	5
2.6 Jämställdhet	6
2.7 Löner	6
3: Mål- och aktivitetsplan för Norrtälje kommun	7
4: Riktlinjer mot kränkande särbehandling och trakasserier	
4.1 Riktlinjer vid kränkande särbehandling	11
4.2 Riktlinjer vid trakasserier	14
5: Definitioner	16 -17



1: Utgångspunkter för Norrtälje kommuns likabehandling

1.1 Inledning

Norrtälje kommun ska vara en arbetsplats med ett öppet arbetsklimat som värnar om principen om allas lika möjligheter och rättigheter.

Avsikten med likabehandlingsarbetet är att säkerställa att Norrtälje kommuns medarbetare behandlas likvärdigt på arbetsplatsen.

I kommunstyrelsens budget och verksamhetsplan för 2012-2014 finns inriktningsmål som innehåller följande

”Kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande, lust att lära och möjlighet att utvecklas både i arbetet och som individ”.

För att nå målet att vara en attraktiv arbetsgivare måste medarbetare ges möjligheter att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar oberoende av faktorer som kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsplatsen gynnas av att människor har olika bakgrund med skilda erfarenheter och synsätt. En arbetsplats som tar vara på varje individs kompetens och erfarenheter och som speglar samhällets sammansättning är en attraktiv, kreativ och produktiv arbetsplats.

1.2 Styrande dokument

Norrtälje kommuns likabehandlingsarbete utgår ifrån Diskrimineringslagen, som är en tvingande lag och som trädde i kraft 1 januari 2009.

Lagen ska främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering och trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslagen innehåller också regler om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter när det gäller diskrimineringsgrunderna:

- kön,
- etnisk tillhörighet och
- religion eller annan trosuppfattning.



Lagens krav på aktiva åtgärder omfattar inte de övriga diskrimineringsgrunderna: könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder, men Norrtälje kommun kommer ändå att inkludera dessa, i den mån det är möjligt, med syfte att förebygga och förhindra alla former av diskriminering.

När det gäller diskrimineringsgrunden kön finns i diskrimineringslagen ett särskilt krav att arbetsgivare i samverkan med arbetstagare ska upprätta en plan för jämställdhetsarbete.

Norrtälje kommun har valt att sammanställa ett likabehandlingsprogram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder, vilket innebär att denna mål- och aktivitetsplan också utgör den jämställdhetsplan som föreskrivs i diskrimineringslagstiftningen.

1.3 Målgrupp

I diskrimineringslagen finns regler om förbud mot diskriminering och repressalier, enligt lagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som:

- är anställd
- gör en förfrågan om arbete
- söker eller fullgör praktik eller
- utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft

1.4 Samverkan

Mål- och aktivitetsplanen är framtagen i samverkan med representanter för de fackliga organisationerna, i form av möten med fackliga ombud och genomgång i Centrala skydds kommittén, CSK och Centrala samverkansgruppen, CESAM.

1.5 Hur ska mål-och mål- och mål- och aktivitetsplanen kommuniceras

Mål- och aktivitetsplan ska presenteras på arbetsplatsträffar under år 2013, enligt fastställt program. Planen ska finnas tillgänglig på Insidan, kommunens intranät och på kommunens hemsida.



1.6 Ansvar

Nämnd och styrelse

Nämnd och styrelse ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som kommunstyrelsen beslutat och därmed att arbetet sker i enlighet med Norrtälje kommuns mål- och aktivitetsplan för likabehandling.

Nämnd och styrelse ska ge förvaltningarna förutsättningar att förverkliga kommunens målsättningar och redovisa analyser av likabehandlingsarbetet i samband med budget och verksamhetsuppföljning.

Kommunstyrelsen ansvarar för likabehandlingsfrågor ur ett arbetsgivarperspektiv.

Chef

Likabehandling är ett chefsansvar och ska integreras i alla personalbeslut.

Varje chef ansvarar för att arbetet med likabehandling bedrivs i enlighet med den mål- och aktivitetsplan som antagits av kommunstyrelsen.

Medarbetare

Varje medarbetare har ett ansvar för att behandla var och en med respekt på arbetsplatsen och främja en trygg och fördomsfri arbetsplats fri från kränkande särbehandling och trakasserier.

1.7 Uppföljning

Varje nämnd och styrelse ska kontinuerligt följa upp och redovisa likabehandlingsarbetet inom sitt ansvarsområde.



2: Likabehandlingsmål för Norrtälje kommun

2.1 Arbetsförhållanden

I Norrtälje kommun lämpar sig arbetsförhållanden för alla medarbetare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller, uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

- Medarbetare ska ha god fysisk och psykosocial arbetsmiljö
- Centrala riktlinjer för ledarskap och medarbetarskap
- Medarbetarsamtal ska erbjudas samtliga tillsvidareanställda, även sjukskrivna, föräldralediga och tjänstlediga
- Medarbetare kan erbjudas möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning anpassad efter verksamhetens uppdrag och mål

2.2 Föräldraskap

I Norrtälje kommun har vi en arbetsorganisation och ett arbetssätt som gör det möjligt att förena förvärvsarbete och föräldraskap och båda könen uppmuntras att i samma utsträckning utnyttja föräldraledigheten.

- Föräldralediga deltar i den årliga löneöversynen, löneutvecklingen ska inte försämras på grund av föräldraledighet
- Föräldralediga får personalinformation och bjuds in till planeringsdagar, personalfester och andra träffar som underlättar för den anställde att hålla sig uppdaterad i sitt arbete
- Medarbetare kan ges möjlighet att arbeta deltid (tjänstledighet högst 25 % av heltid) fram till det år då barnet fyller 12 år
- Arbetstidens förläggning samt möten och interna utbildningstillfällen ska i möjligaste mån anpassas till föräldraskap, om det fungerar utifrån verksamhetens behov.
- Föräldraskap ska inte utgöra ett hinder för att utöva chefskap eller bli chef



2.3 Trakasserier

I Norrtälje kommun ska alla känna sig trygga på arbetsplatsen och ingen ska bli utsatt för kränkningar, trakasserier eller repressalier.

- På arbetsplatserna ska finnas beredskap för att förebygga, förhindra och åtgärda kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier (se här nedan under rubrik 4 kommunens riktlinjer vid kränkande särbehandling och trakasserier)

2.4 Rekrytering

I Norrtälje kommun sker all rekrytering, både internt och externt, utan diskriminering.

- Vi använder kompetensbaserad rekrytering med syfte att åstadkomma en likartad och diskrimineringsfri rekryteringsprocess med hög kvalitet
- Alla nyrekryteringar ska vara synliga för alla att söka
- I annonser ska vi uppmuntra det underrepresenterade könet att söka
- Positiv särbehandling ska tillämpas vid bedömning av lika kompetenser
- Vi prioriterar att ta emot praoelever och praktikstudenter av underrepresenterat kön

2.5 Kompetensutveckling/utbildning

I Norrtälje kommun har alla medarbetare samma möjligheter, utifrån sina egna förutsättningar och verksamhetens behov och oavsett kön och ålder, till kompetensutveckling och utbildning.

- Alla tillsvidareanställda medarbetare ska ha en skriftlig individuell utvecklingsplan kopplad till verksamhetens uppdrag och mål



2.6 Jämställdhet

I Norrtälje kommun är jämställdhet mellan kvinnor och män en grundläggande självklarhet

- Jämn könsfördelning bland högre chefsposter eftersträvas
- Jämnare könsfördelning inom kommunens yrkesgrupper ska eftersträvas
- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling och befordran i arbetet

2.7 Löner

I Norrtälje kommun förekommer inga omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma yrkesgrupp eller mellan yrkesgrupper som utför likvärdigt arbete.

- Genomföra en lönekartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män i lika och likvärdiga arbeten
- Ta fram en handlingsplan för jämställda löner, för att förhindra omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män samt mellan yrkesgrupper
- Åtgärda eventuella omotiverade löneskillnader



3: Aktivitetsplan för Norrtälje kommun år 2013-2015

Mål	Aktiva åtgärder	Resultatmått	Ansvarig	Tidplan	Finansiering	Uppföljning
Arbetsförhållanden						
Medarbetare ska ha god fysisk o psykosocial arbetsmiljö	Arbetsmiljö-/samverkans utbildning för chefer och skyddsombud/anställda	Andel som deltagit i utbildningen	Personalchef	Löpande	Inom kommunstyrelsekontorets budget	Arbetsmiljöplan Personalavdelningen
Centrala riktlinjer för ledarskap och medarbetarskap	Skapa nya riktlinjer som överensstämmer med Mål- och mål- och aktivitetsplans Intentioner	Andel medarbetare som känner till nya riktlinjer	Personalchef	2013	Inom kommunstyrelsekontorets budget	Personalavdelningen
Medarbetarsamtal med samtliga anställda även tjänstlediga, sjukskrivna mm	Information till chefer	Andel som hållit samtal med alla sina medarbetare	Chefer	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Medarbetarenkät
Medarbetare ges möjlighet att påverka Arbetstidsförläggning anpassat till verksamheten	Genomgång och förslag på arbetstidsmodeller	Svar i medarbetarenkäten	Chefer	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Medarbetarenkät

Mål	Aktiva åtgärder	Resultatmått	Ansvarig	Tidplan	Finansiering	Uppföljning
Föräldraskap						
Föräldralediga deltar i löneöversyn	Föräldralediga ingår i underlaget vid översyn	Andel som deltagit	Personalchef	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Personalavdelningen
Föräldralediga får information och bjuds in på planeringsdagar, fester mm	Informera i "arbetsrum på Insidan" eller via e-post	Andel som bjudits In	Chefer	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Medarbetarenkät
Möjlighet att minska arbetstiden till lägst 75% tills barnet fyller 12 år	Informera i personalhandboken	Andel som känner till möjligheten att jobba deltid	Chefer	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Medarbetarenkät
Anpassa tider för möten till föräldraskap	Informera chefer	Andel som genomfört	Chefer	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Medarbetarenkät
Föräldraskap inget hinder för chefskap	Informera rekryterande chef	Andel som rekryterats	Chefer	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Medarbetarenkät
Mål	Aktiva åtgärder	Resultatmått	Ansvarig	Tidplan	Finansiering	Uppföljning
Trakasserier						
På arbetsplatserna ska finnas beredskap för att förebygga, förhindra och åtgärda kränkande särbehandling och trakasserier	Rutinerna för att förebygga, förhindra och åtgärda kränkande särbehandling, och trakasserier ska vara kända av chefer och medarbetare	Svaren i medarbetarenkäten och arbetsmiljöplan Antal anmälningar	Chefer	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Medarbetarenkät Arbetsmiljöplan

	Mål	Aktiva åtgärder	Resultatmått	Ansvarig	Tidplan	Finansiering	Uppföljning
Rekrytering							
	Vi använder kompetensbaserad rekrytering	Genomföra utbildning i kompetensbaserad rekrytering för chefer	Andel chefer som deltagit	Personalchef	Löpande	Inom kommunstyrelsekontorets budget	Personalavdelning
	Alla nyrekryteringar ska vara synliga för alla att söka	Samtliga lediga tjänster anmäls till personalavdelningen	Andel anmälda tjänster	Personalchef	Löpande	Inom kommunstyrelsekontorets budget	Personalavdelning
	I annonser ska sökande av underrepresenterat kön uppmuntras att söka	Införa denna text i platsannonser	Andel annonser med denna text	Personalchef	Löpande	Inom kommunstyrelsekontorets budget	Personalavdelning
	Vid lika meriter tillämpas positiv särbehandling	Införa denna text i platsannonser	Andel annonser med denna text	Personalchef	Löpande	Inom kommunstyrelsekontorets budget	Personalavdelning
	Praktikanter av underrepresenterat kön prioriteras	Informera chefer	Andel av underrepresenterat kön	Chefer	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Personalavdelning
	Mål	Aktiva åtgärder	Resultatmått	Ansvarig	Tidplan	Finansiering	Uppföljning
Kompetensutveckling							
	Alla tillsvidareanställda ska ha en skriftlig kompetensutvecklingsplan	Informera chefer	Andel som genomfört	Chefer	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Medarbetarenkät

Mål	Aktiva åtgärder	Resultatmått	Ansvarig	Tidplan	Finansiering	Uppföljning
Jämställdhet						
Jämn könsfördelning på högre chefsposter	Kartlägga och analysera och vid behov sätta mål för könsfördelningen bland chefer	Andel av under-representerat kön	Chefer och HR-konsulter	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Personalavdelning
Jämnare könsfördelning inom kommunens yrkesgrupper	Kartlägga och analysera och vid behov sätta mål för könsfördelningen bland anställda	Andel av under-representerat kön	Chefer och HR-konsulter	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Personalavdelning
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling och befordran	Informera chefer	Svaren i medarbetarenkäten	Chefer	Löpande	Inom förvaltningarnas budget	Medarbetarenkät
Mål	Aktiva åtgärder	Resultatmått	Ansvarig	Tidplan	Finansiering	Uppföljning
Löner						
Genomföra lönekartläggning och analys av löneskillnader	Kartlägga om det finns löneskillnader på grund av kön	Andel osakliga skillnader mellan män och kvinnor	Personalchef	2013	Inom kommunstyrelsekontorets budget	Personalavdelning
Ta fram handlingsplan för jämställda löner	Färdigställa handlingsplan för jämställda löner	Handlingsplan klar senast 2013	Personalchef	2013	Inom kommunstyrelsekontorets budget	Personalavdelning
Åtgärda eventuella omotiverade löneskillnader	Åtgärda osakliga löneskillnader	Kända osakliga löneskillnader har åtgärdats	Lönesättande chef	2013-2015	Inom ramen för löneöversyn	Personalavdelning



Bilaga 4: Riktlinjer vid kränkande särbehandling och trakasserier

4.1 Riktlinjer vid kränkande särbehandling

Vad menas med kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling är ofta och återkommande nedsättande eller på andra sätt negativa handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa personer ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Andra benämningar är mobbning, trakasserier och psykiskt våld.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem med samarbetet bör i allmänhet ses som normala företeelser, såvida inte handlingarna syftar till att skada eller medvetet kränka en person.

Förebyggande åtgärder

Närmaste chef ska förebygga kränkande särbehandling på arbetsplatsen genom ett tydligt ledarskap som följer Norrtälje Kommuns värderingar och viljeinriktning. Kommunens vision om ledarskapet består i förmågan att motivera, engagera och utveckla personalen, att kunna hantera konflikter och kommunicera, ställa krav, fatta beslut och följa upp resultat.

Chefen ska:

- Klargöra vilka regler och vilken människosyn som råder på arbetsplatsen.
- Genomföra regelbunden kartläggning samt åtgärda eventuella brister i arbetsmiljön enligt bestämmelser om Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Ge en bra introduktion av nyanställda så de snabbt kommer in i gemenskapen och klargöra tydligt vilka regler som gäller på arbetsplatsen
- Ta upp frågor kring trivsel, bemötande, arbetsklimat etc i de årliga medarbetarsamtalen.

- Ge information om och delaktighet i de förebyggande åtgärder som överenskommit mot kränkande särbehandling



NORRTÄLJE KOMMUN

- Prioritera gärna arbetet med den psykosociala arbetsmiljön högt eftersom det leder till ökat engagemang och trivsel.
- Informera alla sina anställda om riktlinjerna och att Norrtälje Kommun inte accepterar kränkande särbehandling

Om Du utsätts för kränkande särbehandling eller ser någon annan kränkas

- Säg ifrån! Antingen muntligt eller i ett brev om det är påfrestande att konfrontera personen/personerna.
- Tala om problemet och sök kamrattstöd
- Kontakta din chef
- Om Du blir kränkt av din chef kontaktar du närmast överordnad
- Dokumentera vad som hänt, när och hur och av vem/vilka
- Ge förslag på handlingsvägar som du föredrar
- Ta emot erbjudande om hjälp och bearbetning
- Sök stöd hos andra t ex facklig representant, skyddsombud, HR-konsult

När Du som personalansvarig fått kännedom om misstänkt kränkande särbehandling

Det är alltid närmaste chef som har huvudansvaret för att förebygga, utreda och stoppa kränkningar och trakasserier. Dessa problem är svåra och känsliga och kräver därför ett respektfullt bemötande och varsam handläggning för att en positiv lösning ska bli möjlig. Så snart ett misstänkt fall av kränkning kommer till chefens kännedom ska åtgärder omedelbart vidtas.

En utredning av det enskilda ärendet ska ske snabbt och med gott omdöme samt med hänsyn till individernas integritet.

Chefen ska utreda om det är en kränkning:



Var objektiv och lyssna på den utsattes egen version av händelserna. Personalavdelningen ska medverka vid samtalet samt även den fackliga organisationen om den utsatte önskar det

- Tydliggör hur ärendet kommer att behandlas
- Erbjud personligt stöd genom företagshälsovården
- Samtala enskilt med övriga berörda personer
- Dokumentera händelseförloppet

När utredningen visar att kränkande särbehandling skett ska chefen:

- Tydliggöra att kränkningen vållar obehag och måste få ett slut
- Försöka se om det eventuellt finns bakomliggande orsaker i arbetets organisering och hur det i så fall ska åtgärdas
- Påtala för alla inblandade om deras skyldigheter att medverka till att skapa ett gott arbetsklimat
- Om kränkningen inte upphör ska disciplinära åtgärder vidtas mot den person som utfört kränkningen i enlighet med gällande arbetsrättslagar t ex skriftlig varning, omplacering, ytterst kan det leda till uppsägning

Vad händer sedan?

När en situation har gått så långt att det handlar om kränkande särbehandling så kan det få långvariga verkningar. Även om den aktuella konflikten är löst och parterna har pratat ut, disciplinära åtgärder har delats ut och eventuellt att den utsatta har fått upprättelse eller att omplacering skett så är det inte så att alla sår är läkta och allt kan återgå till det normala. En arbetsplats där kränkande särbehandling skett behöver arbeta med detta under en lång tid och med regelbunden uppföljning för att kunna fungera på ett bra sätt tillsammans igen.



4.2 Riktlinjer för arbete mot sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ord eller handlingar av sexuellt slag som orsakar att personen som utsätts för dem känner sig kränkt, rädd eller på annat sätt illa till mods. Ord eller handlingar är sexuella trakasserier om den som står för dem utför handlingarna, trots att den som utsätts för dem sagt ifrån och gjort klart att de är ovälkomna. Ett enskilt tillfälle kan tolkas som sexuella trakasserier om beteendet är allvarligt, kränkande och hotfullt.

Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier på sitt arbete. Med arbetsplats menas alla även situationer där det finns någon anknytning till arbetet, till exempel personalfester, tjänsteresor eller konferenser.

Kommunledningen har ansvar för att det finns rutiner fastlagda för hur anmälningar om sexuella trakasserier ska hanteras. Alla anställda i Norrtälje kommun ska känna till att arbetsgivaren ser allvarligt på alla former av kränkningar. Alla ska också känna till hur sexuella trakasserier åtgärdas.

Definition av sexuella trakasserier

Att den sexuella uppmärksamheten inte är önskad skiljer sexuella trakasserier från beteenden som välkomnas och är ömsesidiga. Det är varje individs ensak att avgöra vilket uppträdande som kan accepteras och vad som är kränkande. Sexuell uppmärksamhet övergår i sexuella trakasserier om den som står för beteendet fortsätter, trots att det har gjorts klart att den som utsätts anser att uppmärksamheten är kränkande.

Exempel på sexuella trakasserier:

- Uppträdande grundat på kön som svärtar ner eller förlöjligar könstillhörighet
- Förekomst av pornografiska bilder eller bruk av grova ord på arbetsplatsen
- Nedsättande skämt om exempelvis könstillhörighet som kan uppfattas som stötande eller sårande
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar eller kommentarer om utseende
- Ovälkommen fysisk kontakt, som exempelvis avsiktlig beröring, klapande, nypande eller annat närmande



Information och utbildning

Information och utbildning anordnas av personalavdelningen för personalansvariga chefer en till två gånger per år om sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och diskrimineringslagarna.

Alla anställda ska informeras om hur kommunen åtgärdar sexuella trakasserier. Detta informationsansvar har kommunens personalansvariga chefer.

Samtliga nyanställda ska under sin introduktion få information om de åtgärder som vidtas om sexuella trakasserier anmäls.

Åtgärder vid sexuella trakasserier

Den som utsätts för sexuella trakasserier har rätt att få hjälp omgående. Därför har Norrtälje kommun ett åtgärdsprogram som ska användas vid misstanke om sexuella trakasserier.

Om du blir utsatt för sexuella trakasserier:

- Gör klart för den som trakasserar att beteendet inte tolereras.
- Fortsätter trakasserier trots att du sagt ifrån, eller om du känner dig djupt kränkt, vänder du dig till din chef eller personalavdelningen.
- För gärna anteckningar om vad som har hänt, till exempel om tid, plats och vilka personer som var närvarande.
- Du kan också tala med företagshälsovården, skyddsombudet eller din fackliga organisation.
- Du har rätt till stödinsatser från företagshälsovården.

Chefens ansvar

Så fort en chef får kännedom om att en medarbetare har blivit utsatt för sexuella trakasserier ska följande ske:

- Enskilda samtal med de inblandade ska hållas för att fastställa vad som inträffat och dokumentera händelsen.
- Chefen ska kontakta personalavdelningen och berörd facklig organisation.



- I normalfallet behandlas anmälan konfidentiellt och sekretessbeläggs.
- Chefen bildar sig en uppfattning om det är frågan om sexuella trakasserier.

Det primära är att få de sexuella trakasserier att upphöra och att få de inblandade parterna att hitta en lösning. Lyckas inte detta kan det bli frågan om arbetsrättslig prövning. Detta avgörs av förvaltningschefen i samråd med personalavdelningen. Personalavdelningen har ett omfattande ansvar för att ge professionell vägledning i hela processen till chefer eller andra verksamhetsansvariga som efterfrågar detta.

5: Definitioner

Jämställdhet

Jämställdhet rymmer inom begreppet mångfald och förtydligar vikten av samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter för både kvinnor och män.

Jämlikhet

Handlar om alla människors lika värde vilket betyder att alla individer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionshinder samt sexuell läggning ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Diskriminering

Kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier. Arbetsgivaren får enligt lagen inte diskriminera de som är arbetstagare hos arbetsgivaren eller de som söker arbete/praktik, gör praktik eller är inhyrd/inlånad personal

Direkt diskriminering

När någon blir sämre behandlad i jämförelse med någon annan och behandlingen har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering

Genom tillämpning av bestämmelse, kriterium eller förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.



Sexuella trakasserier

Är ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökande eller arbetstagare. Ett uppträdande som är ovälkommet.

Instruktioner att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera som lämnas åt någon som står i lyd- nads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Kränkande särbehandling

Är handlingar som syftar till att utesluta en individ ur gemenskapen. Det kan till exempel bestå av att man behandlas annorlunda på grund av sin hudfärg, kön, handikapp eller sexuella läggning.

Kön

Att någon är man eller kvinna.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man, eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön, exempelvis transvestiter eller intersexuella.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning

Annan trosuppfattning innebär något annat än "religion" men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar. Åskådningar som buddism, ateism och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

Ålder

Uppnådd levnadslängd.

Funktionshinder

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.