

Riktlinje mot diskriminering, trakasserier kränkande särbehandling och repressalier

KOMMUNSTYRELSEN
GÄLLER FRÅN OCH MED: 2024-06-05

METADATA OM DOKUMENTET

Dokumentnamn Riktlinje mot diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier		Dokumenttyp Riktlinje	Omfattar Kommunen
Beslutsinstans Kommunstyrelsen	Dokumentansvarig Personalchef	Publicering www.sala.se , intranät	
Beslutad datum 2024-06-05	Översyn bör göras Vid behov	Klassificering 1.3.1	Diarienummer 2024/280
Relation	Ersätter Plan för lika rättigheter och möjligheter Riktlinjer för kränkande särbehandling samt rutin för kränkande särbehandling		Författningssamling KFS saknas revision 00

INNEHÅLL

1	INLEDNING	5
1.1	Sala kommuns ställningstagande	5
1.2	Arbetsgivarens ansvar	5
1.3	Medarbetarens ansvar	5

1 INLEDNING

1.1 Sala kommuns ställningstagande

Sala kommun accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier på arbetsplatsen. Riktlinjen beskriver Sala kommuns ställningstagande som utgår från arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen. Varje medarbetare i Sala kommun ska känna sig sedd och hörd på arbetet och en vänlig, öppen och rak kommunikation ska främjas. Arbetsklimatet ska präglas av acceptans för olikheter och ett respektfullt förhållningssätt gentemot kollegor. Detsamma gäller för relationen mellan medarbetare och chef.

1.2 Arbetsgivarens ansvar

Sala kommun som arbetsgivare ansvarar för att förebygga och hantera kränkande särbehandling i enlighet med 3 kap. 2 och 2a §§ *Arbetsmiljölagen* (1977:1160) (AML), *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1) och *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4).

Vidare har även Sala kommun som arbetsgivare ett ansvar att arbeta för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter i enlighet med *Diskrimineringslagen* (2008:567). Sala kommun ska fortlöpande arbeta med aktiva åtgärder enligt *diskrimineringslagen*.

Det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering förebyggs, vid behov utreds och därefter följs upp. Chefer har ett särskilt ansvar för att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling och ska därför ha tillräckliga kunskaper inom området. I Sala kommun ska alla chefer och arbetsledare som tilldelats arbetsmiljöuppgifter genomgå den interna arbetsmiljöutbildningen och därefter på lämpligt sätt fortsätta hålla sig uppdaterade på området.

1.3 Medarbetarens ansvar

Samtliga medarbetare i Sala kommun ska bidra till ett öppet och vänligt arbetsklimat genom att tänka på hur man uppträder på och hur man tilltalar andra. Detta genom att acceptera varandras olikheter och visa respekt för varandra. Om problem uppstår på arbetsplatsen ska dessa lösas genom aktivt deltagande. Vid missförhållanden, problem och kränkningar på arbetsplatsen ska medarbetaren uppmärksamma dessa och påtala dem till närmaste chef.

Riktlinje mot diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier
Kommunstyrelsen

SALA KOMMUN

Telefon: 0224-74 70 00 | E-post kommun.info@sala.se | Postadress Box 304, 733 25 Sala

