

Policy mot kränkande särbehandling och mobbning

Inledning

Vi vill att Centrumkyrkans verksamheter ska vara trygga miljöer där ingen känner sig utsatt. Vi vill tydligt markera att vi inte accepterar kränkande särbehandling av någon sort eller mobbning. Vi vill göra allt vi kan för att undvika att kränkande särbehandling och mobbning sker i vår församling och har därför tagit fram följande policy.

För vem gäller policyn?

Församlingen har ett juridiskt arbetsgivaransvar för församlingens anställda att utreda och hantera kränkande särbehandling och mobbning som sker med koppling till personalgruppen. Detta kan vi aldrig tumma på. Med grund i vår tro vill vi också ta ett ansvar för sådana eventuella händelser som sker inom församlingen i stort.

Definitioner

Kränkande särbehandling definieras som 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.¹

Diskriminering är en form av kränkande särbehandling som innebär att olika individer behandlas olika på ett orättvist sätt på grund av vem de är, vad de tror på eller hur de lever.

Mobbning är en form av systematisk kränkande särbehandling som sker över tid. Det kan till exempel vara att frysa ut någon, ha ett överdrivet kontrollbehov, undanhålla information eller att tala illa om någon. I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan förövare och offer och att handlingarna leder till att offret ställs utanför den sociala gemenskapen.²

Sexuella trakasserier är ytterligare en form av kränkande särbehandling och innebär ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling, som leder till att någon känner sig förnedrad, stressad eller illa till mods. Det kan vara blickar, olämplig kroppsberöring eller kommentarer som anspelar på sexuella handlingar. Det är den som utsätts för kränkningen som definierar om en händelse ska uppfattas som sexuella trakasserier.

Förebyggande arbete

Ingen på vår arbetsplats ska behandlas, i det dagliga samspelet mellan oss, så att man känner sig trakasserad eller kränkt.

För frivilligarbetare:

- Policyn ska finnas som bilaga till Ledarpolicyn som ska delas ut till alla nya barn- och ungdomsledare.

¹ Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

² Arbetsmiljöverket hemsida, <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/?hl=policy%20kränkande%20särbehandling>

- Varje ledargrupp uppmanas gå igenom Ledarpolicyn en gång per år, exempelvis inför ett läger.
- Policyn ska finnas på Centrumkyrkans hemsida.

För anställda medarbetare:

- Genomgång av policyn ska alltid ske vid nyanställning enligt checklista vid introduktion
- Genomgång av policyn ska ske en gång årligen, förslagsvis vid en APT
- Frågor om kränkande särbehandling, mobbing och sexuella trakasserier ställs i samband med enskilda medarbetarsamtal. Arbetsgivaren är vaksam på signaler så som hög arbetsbelastning och samarbetsvårigheter.

För församlingsledare:

- Genomgång av policyn ska alltid ske vid nyval av församlingsledare enligt checklista vid introduktion.
- Genomgång ska ske en gång årligen med hela församlingsledningen. Församlingsledningen ska i samband med detta besluta om hur man ska arbeta med frågan i församlingen under året.

För arbetsgivaren:

- Undersöka löpnade om det finns risker för kränkande särbehandling eller mobbing och vidta aktuella åtgärder för att minska dessa risker

När någonting händer

Kontaktperson

Om du själv drabbas eller får kännedom om att någon annan blivit utsatt för kränkande särbehandling av någon sort kan du kontakta någon i församlingsledningen eller församlingens anställda. Församlingens ordförande är ytterst ansvarig för att saken utreds och åtgärder vidtas. Ansvar för situationer som rör församlingens anställda kan aldrig delegeras.

När någon berättar

När du tar emot information om kränkande särbehandling eller mobbing, gör då minnesanteckningar så snart som möjligt efter samtalet. Dessa ska innehålla:

- datum
- tid
- samtalets huvudsakliga innehåll
- hur du agerat
- vad ni kommit överens om angående hur ni ska gå vidare.

Använd enbart initialer när du skriver om vad olika personer gjort. Signera och spara anteckningarna på ett säkert ställe.

Uppmana också den drabbade att skriva ner vad hon eller han utsatts för och hur man har upplevt situationen.

Utredning och åtgärder

Får någon i församlingsledningen eller någon av församlingens anställda information om kränkande särbehandling eller mobbning i församlingen ska församlingens ordförande informeras. Ordföranden ansvarar för att det vidtas lämpliga åtgärder utan dröjsmål. En utredning ska alltid göras.

- Utredningen bör inledas med samtal med såväl den som säger sig ha utsatts för kränkande särbehandling samt den som har anklagats. Prata även med eventuella vittnen.
- Agera snabbt och diskret. Inga uppgifter från utredningen ska spridas inom församlingen! Vid behov hanteras frågan i hela församlingsledningen. Dessa frågor hanteras aldrig i församlingmöte.
- Om ord står mot ord får ni som utreder försöka bilda er en egen uppfattning om den påstådda situationen. Ni behöver dock inte ta ställning till vem av de båda parterna som talar sanning när deras uppgifter är helt oförenliga.
- Informera de inblandade om processen och åtgärder löpande.

En temporär förändring av uppdrag kan bli nödvändigt om den som utsatts och den som anklagas arbetar nära varandra. Om någon tillfälligt måste få förändrade uppgifter bör det vara den som anklagas och inte den som blivit kränkt.

Den som drabbats ska alltid erbjudas stöd och hjälp inom församlingen och vid behov ska den drabbade erbjudas professionellt stöd utan dröjsmål. Också den utsattes familj och närmaste omgivning kan behöva stöd. Även den som anklagas ska erbjudas stöd och hjälp på liknande sätt.

Dokumentera utredningen, vilka åtgärder som genomförts och hur de följts upp.

Arbetsgivarens ansvar

Om någon av församlingens anställda är inblandade i det som hänt har församlingsledningen ett särskilt ansvar i egenskap av arbetsgivare. Arbetsgivaren har då en juridisk utrednings- och åtgärdsskyldighet. Utredningen genomförs enligt ovan.

Under utredningen kan du komma att behöva fatta beslut om arbetsrättsliga åtgärder.

- En temporär förändring av arbetsuppgifterna kan bli nödvändig om den som utsatts och den som anklagas arbetar nära varandra. Om någon tillfälligt måste få förändrade arbetsuppgifter bör det vara den som anklagas och inte den som blivit kränkt. Det är viktigt att signalera att det är okej och riskfritt att anmäla.
- Det kan också bli aktuellt att den som har trakasserat får en varning så att hans eller hennes beteende kan ändras. Som en sista utväg kan det bli aktuellt med uppsägning eller ett avsked.
- Vad gäller de arbetsrättsliga åtgärder som en arbetsgivare vidtar så är sedvanliga regler om förhandling och preskription tillämpliga. Kom ihåg att ta kontakt med fackliga företrädare och Arbetsgivaralliansen.

Dokumentera utredningen, vilka åtgärder som genomförts och hur de följts upp. Om någon påstår att arbetsgivaren inte uppfyllt utrednings- och åtgärdsskyldigheten kan det vara värdefullt för arbetsgivaren att kunna hänvisa till dokumentationen för att visa vad som gjorts.