



Policy mot kränkande särbehandling

Omfattning

Denna policy gäller för anställda inom Moderaternas riksorganisation, både chefer och medarbetare.

Innehåll

Moderaterna ska verka för en arbetsplats där förhållningssättet är positivt och tolerant. Den bärande principen är att acceptera varandras olikheter, med målet att varje medarbetare ska känna sig respekterad och trygg i sin yrkesroll samt inkluderad i arbetsgemenskapen. Det främjar hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling.

Som arbetsgivare tar vi avstånd från all form av diskriminering och kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att människor ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Om grunden för kränkande särbehandling är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder, kan det också handla om diskriminering.

Kränkande särbehandling är inte en privat angelägenhet, utan en arbetsmiljöfråga som är reglerad i lag. Moderaternas arbete ska organiseras så att all form av mobbing, trakasserier, diskriminering och annan kränkandes särbehandling motverkas.

Policyn omfattar såväl medarbetare som chefer. Alla ska medverka till att förhindra kränkande särbehandling genom sitt uppträdande och bemötande av kollegor. Ett särskilt ansvar vilar dock på ledare att på ett tidigt stadium fånga upp signaler. Om tecken på kränkande särbehandling visar sig ska åtgärder snarast vidtas och följas upp.

Moderaternas rutiner och riktlinjer för att hantera kränkande särbehandling framgår av separat handlingsplan mot kränkande särbehandling.

Upprättad den 17 november 2020 av partisekreteraren.



Bilaga till policy mot kränkande särbehandling, Handlingsplan mot kränkande särbehandling

Omfattning och syfte

Denna handlingsplan syftar till att motverka kränkande särbehandling och underlätta utredning genom att beskriva tydliga rutiner för hantering. Moderaternas huvudregel ska vara en skyndsam, objektiv och diskret handläggning.

Enligt föreskrifterna om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska dessa rutiner göras kända för alla arbetstagare.

Observera att kränkande särbehandling kan riktas både mot medarbetare och personer i arbetsledande och/eller chefsställning. Handlingsplanen omfattar därmed alla som har en anställning vid Riksorganisationen.

Vad är kränkande särbehandling?

På alla arbetsplatser förekommer emellanåt meningsmotsättningar, smärre konflikter och mindre samarbetsproblem. Med kränkande särbehandling avses handlingar som upplevs som kränkande av den eller de som utsätts för dem. Vissa handlingar kan vara kränkande direkt om handlingen är tillräckligt allvarlig. Andra handlingar ska betraktas som kränkande om de fortsätter även efter det att den drabbade har sagt ifrån.

Situationer som någon upplever kränkande är allvarliga och ska inte tolereras. Detta är utgångspunkten för att anmäla och utreda frågor om kränkande särbehandling. Kom ihåg att kränkande särbehandling också kan ske via mejl, sms och sociala medier!

Exempel på kränkande särbehandling kan vara att:

- Medvetet förolämpa en kollega.
- Hota någon.
- Frysa ut en kollega dvs. markera en persons icke-betydelse eller stöta ut någon på uttalat sätt eller på förtäckt sätt.
- Försvåra någons arbete, till exempel att systematiskt undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information.
- Förlöjliga eller förminska någon inför andra.
- Förtala eller baktala någon eller dennes familj.
- Förföljelse i olika former.
- Kontrollera kollegan utan hens vetskap och med skadande syfte.

Kränkande särbehandling kan delas in i tre former:



Mobbning

När det handlar om återkommande kränkande handlingar under en längre tid brukar det definieras som mobbning. Mobbaren är alltid den starkare i relationen och offret hamnar ofta utanför den sociala gemenskapen.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet genom att exempelvis ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. När trakasserier är av sexuell natur kallas de för sexuella trakasserier. Förutom ord och bilder kan det vara att till exempel någon tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar eller nedsättande skämt om det kön du tillhör.

Diskriminering

Om det kränkande agerandet har samband med någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder) räknas handlingen dessutom som diskriminering och är olaglig enligt Diskrimineringslagen.

Generella riktlinjer

Oavsett formen av kränkande särbehandling är det viktigt att tidigt uppmärksamma problemet som ett arbetsmiljöproblem som kan leda till allvarlig ohälsa. Som arbetsgivare har vi därför ett ansvar för att förebygga och utreda upplevda kränkningar.

Moderaternas vägledande principer och riktlinjer för att förebygga och handlägga anmälan eller misstanke om kränkande särbehandling är:

- Alla ska medverka till att upprätthålla en öppen och ömsesidig kommunikation med inriktning på prioriterade uppgifter och att lösa problem tillsammans.
- Alla ska bidra till ett vänligt klimat och visa vardaglig hövlighet på arbetsplatsen.
- Konflikter och meningssmottagningar ska i allmänhet kunna klaras ut mellan närmast berörda och lösas på ett sätt som framhåller berördas ansvar för gemensamma mål.
- Den som upptäcker tendenser till kränkande särbehandling ska ta upp detta med närmaste chef, alternativt skyddsombud.
- Vid misstanke om kränkande särbehandling ansvarar berörd chef för en skyndsam hantering. I vissa fall kan HR, skyddsombud eller andra resurser behöva kopplas in.
- Handläggningen ska ske på ett objektiva sätt och utgå ifrån rättsprinciper. Båda parter ska få komma till tals och beskriva och kommentera händelserna. Syftet är att få fram så faktabaserad information som möjligt, dvs. de uppgifter som framkommer ska vara specifika och konkreta.



- Handläggningen ska så långt som möjligt ske konfidentiellt med berörda parter. Om fler personer ska kontaktas, ska det ske först när för- respektive nackdelar har övervägts. Stormöten med fler än direkt berörda genomförs inte.

Under rubrikerna "Du som har blivit utsatt för kränkning" och "Ditt ansvar som chef", i de påföljande sidorna, kan du läsa mer om hur vi tillämpar våra generella riktlinjer vid till exempel en anmälan.

Du som har blivit utsatt för kränkning

Säg ifrån och dokumentera

Om du eller någon som du känner blir utsatt för kränkande särbehandling, överväg först att själv eller tillsammans konfrontera den som kränker. Berätta att beteendet upplevs som kränkande och kräv att det upphör.

Gör minnesanteckningar med uppgifter om datum, klockslag och plats, vad som kränker sade eller gjorde, beskriv dina reaktioner och känslor samt uppge om det finns någon som observerade händelsen. Dessa anteckningar är ett bra stöd i de fall kränkningarna fortsätter och du behöver göra en anmälan.

Anmälan

Om egna åtgärder inte förbättrar situationen bör du göra en anmälan till arbetsgivaren. I första hand ska du då vända dig till din närmaste chef (se Ditt ansvar som chef). Övriga som du kan vända dig till är HR eller skyddsombud.

Om inga åtgärder vidtas eller om kränkningen inte upphör kan du göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen i fall det handlar om sexuella trakasserier och diskriminering enligt Diskrimineringslagen.

Om kränkningen varit mycket grov och skulle kunna ses som en brottslig handling bör du även kontakta polisen.

Vad händer sedan?

Arbetsgivaren kommer att kartlägga det som har hänt för att få fram konkret och faktabaserad information. (Det första steget syftar till att få fram en så komplett beskrivning som möjligt av händelser och situationer. Detta görs genom att först samtala med anmälaren och finns det minnesanteckningar (se ovan) är det till god hjälp.)

En utredning innebär att både anmälaren och den eller de personer som är föremål för anmälan ska få komma till tals. (I nästa steg pratar arbetsgivaren med den eller de personer som utfört olika handlingar. För att föra sådana samtal behövs det beteenden /handlingar att beskriva och/eller exempel på aktiviteter att prata kring.)

Efter samtal med båda parter ovan görs en bedömning av om arbetsgivaren behöver inhämta mer information eller prata med fler personer. Ska fler personer kontaktas görs



det efter för- och nackdelar har övervägts. Sekretessen ska upprätthållas och den omfattar alla som är involverade i utredningen.

Utredning, bedömning och vidtagna åtgärder dokumenteras. (Protokoll förs under hela handläggningen där det tydligt står vad som har bestämts, vilka åtgärder som ska vidtas och av vem.) Anmälaren och den/de som är föremål för anmälan ska hållas underrättade om ärendets gång liksom huvudskyddsombud. Tidpunkt för uppföljning ska lämnas till båda parter.

Syftet med en utredning är att kunna svara på frågan om kränkande särbehandling förekommer eller har förekommit.

Stöd och hjälp

Arbetsgivaren har avtal med externa konsulter som kan ge stöd och hjälp till den som är utsatt. Kontakta HR för mer information.

Ditt ansvar som chef

Som chef är du ansvarig för arbetsmiljön och därmed för att motverka alla former av kränkande särbehandling. Förutom förebyggande åtgärder är du skyldig att kraftfullt ta itu med misstankar om eller anmälan om kränkande särbehandling så snart du får kännedom om det. Vid behov av stöd i detta arbete kontakta HR.

Förebyggande åtgärder

Kränkande särbehandling kan förebyggas genom att skapa ett positivt, respektfullt och tolerant arbetsklimat som präglas av öppen kommunikation och ett lösningsfokuserat förhållningssätt.

Arbeta för att snabbt lösa konflikter på ett sätt som framhåller berördas ansvar för gemensamma mål. Berätta vilka beteenden som inte är accepterade enligt vår policy mot kränkande särbehandling och om allas gemensamma ansvar för arbetsmiljön. Informera om denna handlingsplan så att alla vet hur de ska agera vid eventuella kränkningar. Diskutera vad ni uppfattar som välkomnande, trevligt och respektfullt bemötande kontra otrevligt, obehagligt och kränkande.

Utredning

Vid misstanke om eller anmälan om kränkande särbehandling ska du agera omgående genom att erbjuda stöd och hjälp till den drabbade och utreda vad som har hänt.

Att utreda innebär att du som närmaste chef objektivt kartlägger vad som har skett, snarare än att utreda skuldfrågan. Handläggningen ska ske konfidentiellt med målet att kränkningarna ska upphöra. Båda parter ska få komma till tals och få redogöra för sin syn på det inträffade genom enskilda samtal. Vid svårare motsättningar kan en tredje person, som båda parter accepterar, fungera som medlare. Är anmälaren eller den/de som är föremål för anmälan fackligt ansluten har de rätt att ha med sig sitt fackliga ombud. Skyddsombud kan även medverka vid samtal.



Låt den drabbade själv få avgöra vilket stöd som han eller hon behöver. Även den som kränker kan behöva hjälp att förändra sitt beteende. Kontakta HR, som vid behov kan föreslå externt professionellt stöd.

Utredning, bedömning och vidtagna åtgärder dokumenteras. För protokoll under hela handläggningen där det tydligt står vad som har bestämts, vilka åtgärder som ska vidtas och av vem. Parterna ska hållas underrättade om ärendets gång liksom huvudskyddsombud.

Det är viktigt att upprätthålla sekretess genom hela utredningen.

I fall då en arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket ska göras, ska denna göras skyndsamt. Kontakta HR för dialog. Det är även HR som ansvarar för att anmälan görs.

Följ noggrant upp för att se om kränkningarna har upphört eller om ytterligare åtgärder behöver sättas in. I vissa fall kan det bli aktuellt med en fördjupad utredning med professionell hjälp.

Arbetsrättsliga påföljder

I samråd med HR finns möjlighet att ta till arbetsrättsliga påföljder mot den som har kränkt om det krävs. Dessa kan handla om att påminna om skyldigheter i anställningsavtalet, utfärda en skriftlig varning, omplacering och i sista hand uppsägning. Om mer långtgående åtgärder övervägs exempelvis omplacering ska i förekommande fall facklig organisation kontaktas. I de allra flesta situationer räcker dock enskilda samtal för att komma till rätta med kränkningar.



Bilaga till policy mot kränkande särbehandling, Hanteringsplan av ärenden rörande trakasserier och sexuella trakasserier

Detta dokument beskriver process för hantering av ärenden som kan kopplas till Moderaternas etiska policy och/eller partiets policy mot kränkande särbehandling.

Lokalt

Partiombudsmän hanterar lokala ärenden

Uppgifter om trakasserier från medlemmar i partiet eller någon av dess sidoorganisationer kanaliseras i första hand till förbundets ombudsman. Ombudsman eskalerar vid behov till chefsombudsman eller organisationschef. Den som har ett sådant intresse i ett ärende att hennes eller hans opartiskhet kan ifrågasättas ska aldrig delta i hanteringen.

Om en incident kommer till partiombudsmannens kännedom ska ombudsmannen utan dröjsmål ta reda på de närmare omständigheterna (utredning). Det bör i första hand ske genom samtal med den person som anser sig blivit utsatt för en kränkning.

Ytterligare stöd för hur en sådan utredning bör bedrivas kan fås från HR-avdelningen vid Moderaternas riksorganisation.

Om kränkningen är av sådan art (omständigheter som skulle kunna vara brottsliga) att polisanmälan bör göras ska ombudsmannen uppmuntra att anmälan görs. Om polisanmälan sker ska organisationschef och pressjour, 0736-828 000 (ej sms), meddelas utan dröjsmål.

Oavsett om den drabbade inte vill anmäla ska partiet erbjuda stöttning och samtalsstöd till den som drabbats. Ombudsman eller annan person som har genomfört samtalsstöd ska efter en tid följa upp genom ytterligare kontakt med den drabbade.

När utredningen avslutats måste ombudsmannen ta ställning till om några åtgärder ska vidtas. Vilka åtgärder som bör vidtas får bedömas utifrån omständigheterna i varje enskilt fall. Det kan handla om stöd- och hjälpinsatser till den som har trakasserats, tillsägelser och uppmaningar till den som (eventuellt) har trakasserat. Det kan också handla om arbetsrättsliga åtgärder.

Vid medieförfrågningar: Kommentera aldrig rykten eller namn. Gå inte in i resonemang om enskilda fall, utan håll budskapet till att handla generellt om att Moderaterna tar frågan på allvar och att vi har processer och åtgärdsplaner för att hantera eventuella ärenden. För råd och stöd, ta kontakt med Moderaternas pressjour, 0736-828 000 (ej sms).



Nationellt

Chefer hanterar nationella ärenden vad gäller anställda. Gruppledaren hanterar nationella ärenden vad gäller riksdagsledamöter. Organisationschef hanterar ärenden vad gäller övriga personer i nationella ledande positioner.

Medarbetare ska i första hand kontakta sin närmaste chef. Övriga som du kan vända dig till är HR eller skyddsombud. Det åligger den chef som får kännedom om en incident att alltid informera HR-chefen. Den som har ett sådant intresse i ett ärende att hennes eller hans opartiskhet kan ifrågasättas ska aldrig delta i hanteringen.

Riksdagsledamöter är inte anställda av partiet/riksdagen och ska därför meddela gruppledaren om ledamoten har utsatts för trakasserier. Medarbetare som nås av uppgifter om att trakasserier förekommer ska i första hand vända sig till sin närmaste chef. Ledamöter som nås av uppgifter om trakasserier meddelar detta till gruppledaren och/eller chefen för riksdagskansliet.

Om en incident kommer till en chefs/gruppledares kännedom ska hon/han utan dröjsmål ta reda på de närmare omständigheterna (utredning). Det bör i första hand ske genom samtal med den person som anser sig blivit utsatt för en kränkning. Om kränkningen är av sådan art (omständigheter som skulle kunna vara brottsliga) att polisanmälan bör göras ska ombudsmannen uppmuntra att anmälan görs.

När utredningen avslutats måste chef/gruppledare ta ställning till om några åtgärder ska vidtas. Vilka åtgärder som bör vidtas får bedömas utifrån omständigheterna i varje enskilt fall. Det kan handla om stöd- och hjälpinsatser till den som har trakasserats, tillsägelser och uppmaningar till den som (eventuellt) har trakasserat. Det kan också handla om arbetsrättsliga åtgärder.

Vid medieförfrågningar: Kommentera aldrig rykten eller namn. Gå inte in i resonemang om enskilda fall, utan håll budskapet till att handla generellt om att Moderaterna tar frågan på allvar och att vi har processer och åtgärdsplaner för att hantera eventuella ärenden. För råd och stöd, ta en kontakt med kontakt med Moderaternas pressjour, 0736-828 000 (ej sms).