

Diskrimineringspolicy

KFX förbjuder att direkt eller indirekt diskriminera någon på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda anställda på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Dessa företeelser kallas i dagligt tal vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier och har alltmer framstått som särskilda problem i arbetslivet. De innefattar också sexuella trakasserier och trakasserier på grund av sexuell läggning eller etnisk tillhörighet.

KFX tolererar inte kränkande särbehandling i verksamheten.

Arbetet ska planeras och organiseras så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs. Om kränkande särbehandling inträffar, ska detta omedelbart rapporteras till personalchefen alternativt regionchefen och samtliga inblandade ges möjlighet till hjälp.

Exempel på kränkande särbehandling är:

- Att systematiskt ignorera en medarbetare, t ex att inte tala med eller lyssna på honom/henne
- Att försvåra arbetets utförande, t ex undanhålla information
- Att frysa ut någon ur gemenskapen
- Att kritisera och/eller förlöjliga någon inför andra
- Att förtala och/eller nedsvärta någon
- Att omotiverat frånta eller förändra arbetsuppgifter

Kränkande särbehandling kan ske både aktivt och passivt.

Rutiner och handlingsplan

Ledningen ska tillse att organisationen och arbetsklimatet formas på ett sådant sätt att den förebygger kränkande särbehandling. En väl planerad introduktion i arbetet är betydelsefull för att den nya medarbetaren ska känna sig välkommen och på ett bra sätt komma in i arbetsuppgifterna och gemenskapen. Medarbetarna ska ges kontinuerlig information genom personalmöten samt utvecklingssamtal.

Såväl chefer som medarbetare ska vara observanta och lyhörda för signaler från medarbetare. Medarbetare ska omedelbart informera närmaste chef eller personalchef om beteenden som upplevs kränkande. Chefer ska omedelbart ta initiativ till samtal.

Den första åtgärden är att opartiskt reda ut situationen och händelseförloppet. Därefter får man överväga vilka åtgärder som krävs för att konflikten ska kunna lösas. Då den som gör sig skyldig till trakasserier, mobbing eller annat osakligt bemötande är en kund eller en annan utomstående person utanför arbetsplatsen är arbetsgivarens möjligheter att lösa frågan ofta små. Men även sådana fall kan lösas eller förmildras t ex genom förhållningsregler. Om anvisningar och råd inte hjälper har arbetsgivaren med stöd av sin rätt att leda och övervaka arbetet (direktionsrätt) befogenhet att vidta disciplinära åtgärder, som t.ex. skriftlig erinran samt omplacering.