

Handlingsplan mot kränkande särbehandling i arbetslivet

Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp för handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Trakasserier är 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kränkande särbehandling kan vara att:

- medvetet förolämpa en arbetskamrat eller chef
- hota någon
- frysa ut en arbetskamrat eller chef genom att till exempel inte hälsa eller på annat sätt ignorera någon
- försvåra någons arbete, till exempel genom att undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information
- kritisera eller förlöjliga någon inför andra
- kontrollera arbetskamraten eller chefen utan dess vetskap och med skadande syfte
- förföljelse i olika former
- förtala eller baktala en person eller dess familj
- förtal utifrån de sju grunderna i diskrimineringslagen är också kränkande särbehandling (kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder).

Sexuella trakasserier kan vara:

- ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag
- pornografiska bilder

En enstaka händelse kan vara sexuellt trakasserande om den är tillräckligt allvarlig.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem med samarbetet bör i allmänhet ses som normala företeelser, såvida handlingarna inte syftar till att skada eller medvetet kränka en person. Kränkande särbehandling existerar först när personkonflikter inte längre är ömsesidiga och när respekt för människors rätt till personlig integritet övergår till icke etiska handlingar, av sådant slag som nämnts här ovan, samt när detta på ett riskfyllt sätt drabbar enskilda medarbetare.

Ansvar

Om en arbetsgivare får kännedom om att en medarbetare anser sig i samband med arbete ha blivit utsatt för kränkningar eller särbehandling är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Även kontakter under fritiden som har en koppling till arbetsplatsen och arbetskamrater, till exempel via sociala medier ska utredas.

När tecken på kränkande särbehandling visar sig är det närmaste chef som är ansvarig för att motverkande åtgärder snarast vidtas och följs upp. Om det är närmaste chef som kränker eller särbehandlar är det dennes chef som är ansvarig att åtgärda.

Arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling förebyggs. Vidare ska arbetsgivaren klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten.

Det är viktigt att varje medarbetare är medveten om sin egen möjlighet och skyldighet att medverka till ett gott klimat på arbetsplatsen.

Förebyggande åtgärder

- Chefer och arbetsledande personal har nyckelroller när det gäller att forma den atmosfär och de normer som skall gälla på arbetsställena.
- Skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat på arbetsstället.
- Ordna så att arbetsledningen kan lära känna var och en i arbetsgruppen samt har möjlighet till regelbundna medarbetarsamtal.
- Ge god introduktion som ger medarbetare möjligheter att på ett bra sätt finna sig tillrätta i arbetsgruppen. Det är också viktigt att tydligt klargöra vilka regler som gäller på arbetsplatsen.
- Ge varje medarbetare bästa möjliga kännedom om verksamheten och dess mål. Regelbundna informations- och arbetsplatsträffar bidrar till detta.
- Eftersträva att arbetsuppgifterna har innehåll och mening och att individens kapacitet och kunskaper tas tillvara.
- Skapa möjligheter för medarbetare att öka sina kunskaper och vidareutvecklas i sina arbetsuppgifter samt uppmuntra dem att sträva efter detta.
- Alla måste få uppleva att de har betydelse för företaget, att deras arbetsinsats räknas och att deras åsikter respekteras.
- Ge alla medarbetare information om de förebyggande åtgärderna mot kränkande särbehandling.

Tidiga signaler

Signaler på att en medarbetare kan ha utsatts för kränkande särbehandling kan bland annat visa sig på följande sätt:

- Ökade svårigheter till samarbete
- Hög stressnivå, låg stresstolerans med överreaktioner
- Fysisk ohälsa, missbruksproblem eller psykiska reaktioner
- Oförmåga att se framåt eller orimliga krav på upprättelse.

Hos arbetsgruppen kan följande signaler visas:

- Upplösning av rådande regler eller fastlåsning av regler
- Ökande samarbetsproblem
- Hög sjukfrånvaro
- Låg tolerans mot påfrestningar samt symptom på vantrivsel
- Mindre problem förstoras upp

Åtgärder vid fall av kränkande särbehandling

Om misstanke eller anmälan om kränkande särbehandling uppkommer ska motverkande åtgärder omedelbart vidtas och följas upp. Närmaste chef ansvarar för att åtgärder vidtas. Det är viktigt att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling. Möjligheterna att finna bra samrådslösningar försvåras starkt ju längre tid en medarbetare är borta från arbetsstället eller problemen kvarstår obearbetade.

- Den som tar emot anmälan, ansvarig chef, ska dokumentera anmälan, alla samtal, åtgärder och uppföljning. Dokumentationen ska vara skriftlig, sakligt objektiv och förvaras på säker plats.
- Vänta inte! Samtala först med den som drabbats av kränkande särbehandling. Om den drabbade vill kan det fackliga ombudet vara med. Ge möjlighet till samtal om det som hänt, försöka finna orsaker till vad som förekommit, finna vägar till förbättring.
- För enskilda samtal med alla berörda. Styr in samtalen på eventuella brister i organisationen, hög arbetsbelastning, stress eller önskemål om konkreta förbättringar på arbetet. Kom ihåg, att den utstötta ofta får bära skulden för problem, som är gemensamma för hela gruppen. Det är därför viktigt att skapa sig en helhetsbild av situationen och höra alla inblandade.
- Samla inte gruppen, samtalet kan lätt glida över i diskussioner om enstaka personers skuld. Gemensamma problem i arbetet kan dock diskuteras i hela gruppen.
- En medarbetare som sjukskrivs p.g.a. hälsoeffekter till följd av särbehandling bör ges stöd att snabbast möjligt kunna återgå till arbetet. Ett normaliserande av vardagen samt personligt och känslomässigt stöd är det viktigaste för att motverka svåra efterverkningar.

- Om problemen pågått länge kan det vara omöjligt att vidta konstruktiva åtgärder på arbetsplatsen. Ingrip tidigt.
- Ibland kan det vara nödvändigt att överväga möjligheterna att lösa upp akuta samarbetskriser eller fastlåsta mellanmännsliga problem på arbetsstället genom att erbjuda omplacering eller utbildning.
- Om problemen har uppstått p.g.a. en eller flera personers misskötsamhet måste Tingsrydsbostäder handla enligt de arbetsrättsliga regler som är tillämpliga.

Tips för att komma tillrätta med gruppens problem:

Förutom den hjälp man kan erbjuda en enskild medarbetare är det mycket viktigt att behandla de sakliga problem som i de flesta fall ligger till grund för "syndabockstänkande" i en grupp. Syftet är att gruppen skall finna vägar till bättre samarbete framöver.

- Arbetssituationerna kan behöva stabiliseras - eventuellt med hjälp av förnyade arbetsrutiner/fördelningar.
- Visa en klar vilja till förändring och förbättring av arbetssituationen för samtliga medarbetare i gruppen.
- Vid förändringar bör de inblandade vara med vid planering och genomförande, annars riskerar förändringen att bli motarbetad.

Råd till medarbetare som känner sig kränkt

När organisatoriska problem, särbehandling, diskriminering eller trakasserier förekommer är det viktigt att chefen så snart som möjligt underrättas för att kunna vidta lämpliga åtgärder.

- Kontakta närmaste chef eller dennes chef för ett enskilt samtal. Ta gärna med någon som stöd.
- Skildra händelserna som har varit - när, var och hur.
- Sök hjälp hos andra t.ex. skyddsombud, fackliga organisationer.
- Ta emot erbjudande om hjälp, råd och stöd.

Regelverk Arbetsmiljölagen innebär att arbetsmiljön ska vara fri från kränkningar och särbehandling. Detta är utvecklat i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.