

KUN 2008-01-17, p 5
Bilaga
2008-01-07

Diarienummer:
KUN 8/2008

Handläggare:
Anita Hjelm
Göran Rosander

Handlingsplan för att bekämpa kränkande särbehandling i arbetslivet

1 Inledning

Handlingsplanen har tagits fram i förebyggande syfte för att arbetsgivare och arbetstagare ska känna till vad som avses med kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla ska förstå att vi har ett gemensamt ansvar för att förhindra uppkomsten av alla former av kränkande särbehandling. Alla ska känna till vem man ska vända sig till om kränkande särbehandling uppstår.

Arbetsplatsen är ett ställe där vi hela dagarna ska umgås och samarbeta med personer som vi inte själva valt och som vi kanske inte skulle välja som våra närmaste privata vänner. Det ställer krav på både anpassning och tolerans.

Umgänget på arbetsplatsen motiveras av verksamheten och kräver av oss att vi ska kunna uppträda professionellt och låta personliga värderingar underordnas vad som skall utföras. Det finns tillfällen då detta inte håller och då kan det uppstå som kallas kränkande särbehandling men som också går under benämningen mobbning, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier.

Inom kulturnämndens verksamhetsområden tolereras inte kränkande särbehandling i någon form, vare sig av chefer eller övriga medarbetare.

- **Den som blir utsatt måste snarast säga ifrån!**
- **Den som blir utsatt ska snabbt få hjälp och stöd!**
- **Alla anställda har ansvar för trivseln på arbetsplatsen!**

2 Vad menas med kränkande särbehandling?

2.1 Definition

Arbetskyddsstyrelsens kungörelse 1993:7 definierar begreppet på följande sätt:

”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda personer och som kan leda till att dessa ställs utanför gruppens gemenskap. Hit hör även sexuella trakasserier samt diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, kön, sexuell läggning, social tillhörighet, politisk och religiös övertygelse, funktionshinder eller liknande.”

I alla arbetsgrupper förekommer tillfälliga motsättningar, konflikter och problem vilka får ses som normala företeelser och inte bör ges beteckningar som mobbning, trakasserier och dylikt. I dessa fall är det fråga om enstaka påhopp till skillnad från frekventa övergrepp under längre tid och systematiska fientliga kommentarer. Enstaka kränkande uttalanden eller handlingar kan i öppen miljö hanteras på ett konstruktivt sätt. I en sluten och dålig arbetsmiljö kan de däremot få fäste och löpa iväg så att någon form av trakasserier uppstår.

2.2 Exempel på kränkande särbehandling

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

Såväl arbetstagare som arbetsgivarföreträdare kan utsättas för kränkande särbehandling och detta kan ske både passivt och aktivt.

Situationer som kan leda till kränkande särbehandling är t ex konkurrens i samband med tjänstetillsättningar, hot om nedskärningar och ekonomisk åtstramning.

Vem som helst kan drabbas av kränkande särbehandling i arbetslivet. Alla kan hamna i situationer där man möter fel person, på fel plats, vid fel tidpunkt. Utstötning och utfrysning förekommer på alla tjänstenivåer och kan döljas bakom begreppet ”samarbetssvårigheter”.

3 Konsekvenser

Den kränkande särbehandlingen kan hos den som mobbas ta sig uttryck i låg stresstolerans, hög stressnivå, uttalad trötthet, huvudvärk, och/eller olust inför arbetet. I gruppen kan den kränkande särbehandlingen visa sig som minskad effektivitet, osäkerhet, samarbetsproblem, hög frånvaro och hög personalomsättning.

Arbetsgivarens strävan är att ge förutsättningar så att förvaltningen genom förebyggande åtgärder kan skapa sådana arbetsklimat att kränkande särbehandling inte förekommer. De förebyggande åtgärder som kan vidtas är att via internkontroll tidigt fånga upp signaler på oro, begynnande missnöje och konflikter som i förlängningen kan leda till trakasserier och andra kränkande beteenden.

Viktiga instrument är

- medarbetarsamtal
- arbetsplatsmöten
- andra arenor för kommunikation
- psykosociala skyddsronder
- god introduktion av nyanställd och omplacerad personal
- information om kränkande särbehandling

Arbetsgivaren/Chefen har ansvar för och kan skapa ett arbetsklimat som präglas av öppenhet och tillit genom att i ord och handling visa att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är viktig. Men vi är alla medansvariga och delaktiga i kraven att skapa en god arbetsmiljö. Alla har vi en moralisk och medmänsklig skyldighet att agera om kränkande särbehandling förekommer. Att inte reagera kan uppfattas som att beteendet är accepterat. Den mobbade måste också tydligt säga ifrån till den som kränker att beteendet inte accepteras och att det måste upphöra omedelbart.

4 Allmän lagstiftning

Lagar och föreskrifter som reglerar allmänna frågor om kränkande särbehandling är:

- Arbetsmiljölagen SFS 1977:1160
- AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet
- Det är viktigt att alla känner till och följer de allmänna föreskrifter som gäller i dessa frågor.
- Jämställdhetslagen reglerar frågor om sexuella trakasserier.

5 Om kränkande särbehandling sker

- Arbetsledare/Chef som får kännedom om saken har ansvar för att åtgärder vidtas och tar kontakt med personen i fråga för enskilt samtal. Chefen skall vara öppen och accepterande för hur personen känner sig utan att dras med och ta ställning i konflikten.
- Arbetsledare/Chef ska lyssna på den andra parten för att få en uppfattning om vad som skett. Är flera personer inblandade bör man samtala med en i taget, aldrig i grupp.
- Samla parterna till ett gemensamt samtal där man med respekt för varandras upplevelser och åsikter söker komma till rätta med problemen. Samtalet bör följas upp vid ett antal tillfällen.
- Om någon av parterna är borta en längre tid t ex sjukskriven håll i så fall kontakt och ge det stöd som behövs för bearbetning av det som skett. Vid behov kan företagshälsovården kontaktas.
- Om problemet varat länge eller är svårlöst kan det bli nödvändigt med förändrade arbetsuppgifter under längre eller kortare tid eller omplacering.
- Gäller problemet relationen mellan anställda och chef bör problemet signaleras till en högre nivå så att överordnad chef tar sig an problemet.

5.1 Råd till den drabbade

- Tala om problemet och sök kamratstöd
- Skildra skeendet som varit, anteckna när, var och hur
- Säg ifrån på skarpen! Undersökningar visar att de flesta trakasserier upphör efter tillsägelse!
- Om kränkningen inte upphör efter tillsägelse, bör Du i första hand kontakta *Din chef* och diskutera vad som är lämpligt att göra.
- Om det är Din chef som utsätter Dig för kränkande särbehandling bör Du vända Dig till närmaste högre chef.

5.1.1 *Till vem kan man vända sig?*

Skyddsombudet finns till din hjälp och kan vara en neutral samtalspartner. Du kan också söka professionell hjälp genom att vända Dig till företagshälsovården.

5.2 Övrigt

Problemet bör i första hand lösas inom den egna organisationen - *informell handläggning*.

Som ovan nämnts så räcker det i de flesta fall att chefen, högre chef eller annan ansvarig talar om för den som trakasserar att beteendet inte kan tolereras och att det måste upphöra omedelbart. Klagomålen skall behandlas *seriös, snabbt och konfidentiellt*.

Det är Du själv som avgör när en *formell handläggning* ska göras, vilket innebär noggrann utredning av fakta och bevis. Åtgärder mot den som trakasserar kan bli nödvändiga om man finner trakasserierna styrkta. Exempel på åtgärder är varning, omplacering till annat arbete och uppsägning (AB). Den som framför klagomål får inte trakasseras för det enligt jämställdhetslagen.