

Handlingsplan vid kränkande särbehandling och trakasserier



Malung-Sälens kommun

Handlingsplan vid kränkande särbehandling och trakasserier

Inledning

Denna handlingsplan utgår från arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 där 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 och kännetecknas av:

- Förnedrande behandling i ord och/eller handling
- Upplevelse av att bli behandlad annorlunda

Syfte

Handlingsplan vid kränkande särbehandling och trakasserier är ett stöd till chefer, medarbetare och förtroendevalda och tydliggör de olika parternas ansvar. Handlingsplanen beskriver den rutin som gäller vid anmälan och vilka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Det ska vara känt att Malung-Sälens kommun inte accepterar någon form av kränkande särbehandling såsom diskriminering, trakasserier och mobbing. Handlingsplanen ska vara känd hos alla medarbetare och politiker.

Ansvar och roller

Ledningen

- Har ansvar att kommunen följer arbetsmiljölagen i alla sina delar.

Chefen

- Förankrar handlingsplanen i den dagliga verksamheten.
- Gör medarbetarna medvetna om handlingsplanen och försäkras sig om att de förstått dess syfte.
- Ansvarar för att utreda eventuella kränkningar och vidta nödvändiga åtgärder.
- Organiserar och planerar arbetet så att kränkande särbehandling förebyggs så långt det är möjligt.

Medarbetaren

- Tar del av handlingsplanen och följer dess riktlinjer.
- Meddelar chef om kollega blir utsatt.
- Bidrar till en god arbetsmiljö och är delaktig i problemlösande insatser.
- Har ett medansvar för att upptäcka och undanröja eventuella risker i arbetet och förebygga ohälsa.

Definition av kränkande särbehandling och trakasserier

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö definierar kränkande särbehandling genom *"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"*

Kränkande särbehandling skapar en känsla av obehag, olust, obegriplighet samt orättvisa och kännetecknas av:

- Förnedrande behandling i ord och/eller handling.
- Upplevelsen av att bli behandlad annorlunda.

I Diskrimineringslagen (2008:567) definieras trakasserier som *"ett uppförande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder"* (DiskrL 2008:567 1 kap 4§). Upptredandet behöver inte vara återkommande för att klassas som trakasserier.

Förebyggande arbete

Det kan finnas olika anledningar till varför kränkande beteende förekommer på en arbetsplats. Exempel på förhållanden i verksamheten som är viktiga att vara uppmärksam på är:

- Konflikter
- Samspel och kommunikation
- Arbetsbelastning och fördelning av arbetsuppgifter
- Konsekvenser av förändringar

Faktorer som kan minska risken för kränkningar

- Ta tag i destruktiva konflikter och problem direkt
- Se över arbetsbelastningen
- Var uppmärksam på arbetsbelastning
- Ge en god introduktion till nyanställda
- Arbeta för fungerade medarbetarsamtal, APT och samverkansgrupper
- Förutsättningar för samarbete
- Konsekvenser av förändringar
- Främja likabehandling, uppmuntra olikvärdiga och välkomnande normer
- Respektera och beakta obalansen och beroendeställningen mellan förtroendevald och anställd.

Faktorer som kan öka risken för kränkningar

- Snäva normer och krav på likriktning
- Otydliga mål, förväntningar och ansvarsroller

- Återkommande omorganisationer där hänsyn inte tagits till arbetsmiljön
- Revirtänkande och konkurrens
- Dålig kommunikation och låg delaktighet
- Stark överrepresentation av det ena könet
- Otydliga roller mellan förtroendevald och anställd

Tecken som kan tyda på att kränkande särbehandling förekommer på arbetsplatsen

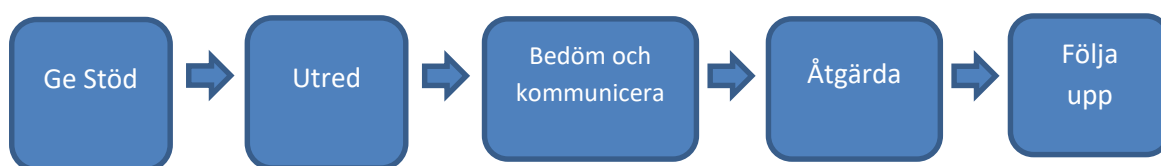
Hos enskild medarbetare

- Samarbetssvårigheter i form av motvilja, likgiltighet etc.
- Hög stressnivå eller låg stresstolerans, posttraumatisk stress
- Fysisk och psykisk ohälsa- exempelvis genom beroendeproblematik, sömnsvårigheter, ångest, oro, depression, isolering och försämrad självkänsla
- Självmordstankar eller självskadebeteende

Hos arbetsgruppen

- Minskad effektivitet och produktivitet
- Bristande förtroende för arbetsgivaren
- Samarbetsproblem
- Hög sjukfrånvaro och personalomsättning
- Låg tolerans mot påfrestningar
- Allmän känsla av osäkerhet och vantrivsel
- Sökande efter syndabockar

Utredningsprocess vid anmälan om kränkande särbehandling eller trakasserier



Steg 1: Ge stöd och skyddande åtgärder

Om du som chef uppmärksammas på att kränkande särbehandling eller trakasserier förekommer på arbetsplatsen är skyldig att ta situationen på allvar och handla omedelbart. Stöd ska omgående ges till den som känner sig utsatt. Ta alltid kontakt med personalkontoret för att få råd om hur du bör gå vidare och hur utredningen ska göras.

Arbetsgivaren måste direkt ta ställning till om skyddande/stoppande åtgärder bör vidtas innan den utredande fasen startas. Ofta kan det räcka med temporära och begränsande åtgärder som säkerställer att den som känner sig kränkt inte exponeras under pågående utredning.

Steg 2: Utred

Den som utreder behöver ha samtal med de inblandade parterna för att kartlägga situationen. Utredningen ska inriktas på att förstå sammanhanget, inte utse syndabockar. Informera om möjligheten till fackligt stöd och att ingen medverkar anonymt.

Dokumentera löpande, gör en samlad bedömning. Dokumentationen ska innehålla första handsinformation, inte rykten, vara nedtecknade av dig. Om den medarbetare som känner sig utsatt har gjort egna anteckningar så behåller medarbetaren dessa själv. De ska inte biläggas de anteckningar som du som chef eller arbetsledare ansvarar för.

Som chef eller arbetsledare kan det vara svårt att förhålla sig objektivt till problemet. Tänk på att det alltid finns en inbyggd obalans och beroendeställning i relationen mellan medarbetare och chef/förtroendevald. Vid behov kan du ansöka om stöd och hjälp hos personalkontoret och/eller företagshälsovården.

Steg 3: Bedöm och kommunicera

En bedömning görs utifrån det som framkommer i utredningen. Slutsatsen kommuniceras sedan till alla inblandade parter.

Steg 4: Vidta åtgärder

Om slutsatsen är att kränkande särbehandling förekommit, förtydliga för alla inblandade parter att Malung-sälens kommun som arbetsgivare ser mycket allvarligt på situationen om kränkande särbehandling och att det inte accepteras.

I samråd med personalkontoret ska lämpliga åtgärder vidtas. Personalkontoret ska alltid finnas med som stöd. Chefen ansvarar för att dokumentera fortlöpande.

Erbjud inblandade medarbetare samtalsstöd från företagshälsovården.

Det kan bli aktuellt att vidta åtgärder som berör hela gruppen och arbetsklimatet generellt, exempelvis seminarier, grupputveckling, spelregler i arbetsgruppen och andra förebyggande insatser. Gruppinsatser bör genomföras efter att utredningen är avslutad. Detta minskar risken för nya kränkningar.

Steg 5: Riskbedöm organisationen

I samband med att arbetet förhindra nya kränkningar, är det också viktigt att riskbedöma organisationen. Det innebär att du som chef ska undersöka om det finns faktorer i själva organisationen som riskerar att ge upphov till att medarbetaren drabbas av kränkande särbehandling eller att konflikter uppstår som kan leda till kränkningar. Det kan då till exempel handla om att medarbetare kanske har en roll

som gör denne särskilt utsatt. Andra typiska organisatoriska frågor är arbetsbelastning, arbetsfördelning schemaläggning eller beslutsprocesser.

Steg 6: Gör uppföljning

Följ upp de åtgärder som vidtagits. Detta bör göras genom uppföljningssamtal med de inblandade samt genom att vara extra uppmärksam på arbetsklimatet i gruppen.

Om uppföljningen visar att beteendet inte upphört ska nya åtgärder vidtas (enlig steg 2) och följas upp.

Tänk på:

Gör ditt bästa för att den utsatta medarbetaren ska förbli i tjänst, till exempel genom att erbjuda stöd från företagshälsovården. Om medarbetaren trots detta blir sjukskriven ska du hålla tät kontakt och vara ett stöd.

Rättsliga påföljder

Vid kränkande särbehandling kan arbetsgivaren bli åtalad för arbetsmiljöbrott enligt arbetsmiljölagen. Vid diskriminering kan arbetsgivaren bli anmäld för diskriminering om tillräckliga åtgärder inte vidtas för att stoppa trakasserierna.

Om kränkande beteende övergått till våld, hot om våld, övergrepp, hets mot folkgrupp eller andra brottsliga handlingar och någon väljer att polisanmäla blir det ett polisärende som handläggs enligt polismyndighetens rutiner. Chef ska då följa utvecklingen och medverka i utredningsarbetet med samtidigt fullfölja den interna, arbetsrättsliga hanteringen av situationen.

Ett ärende om kränkande särbehandling eller diskriminering kan utgöra en allmän handling och begäras ut. Tänk då på att uppgifter i en allmän handling kan omfattas av sekretess och därför är det viktigt att du som chef själv för anteckningar. Ta inte emot medarbetarens egna anteckningar.

Om du känner dig utsatt

- Om du upplever att du blir behandlad på ett kränkande sätt av kollegor eller chef har du rätt att kräva att det ska upphöra.
- Börja med att säga ifrån till den som kränker. Ibland kan ett beteende vara kränkande även om avsikten inte varit att kränka. Därför är det viktigt att den som utsätter dig för kränkningarna får veta att det är ovälkommet och kan ändra sitt beteende. Be någon om stöd att göra det om det känns jobbigt.
- För anteckningar om vad som har hänt eller sagts, av vem, när och hur det påverkat dig. Anteckningarna är ett stöd för dig när du pratar med din chef.
- Berätta för din chef, gruppleddare, chefens chef eller någon annan du har förtroende för, till exempel ditt fackliga ombud eller annan facklig representant.
- Efter att chef fått kännedom kan du som upplever dig utsatt förvänta dig stöd, utredning och eventuella åtgärder.
- Om du upplever dig kränkt eller trakasserad av din chef ta då kontakt med personalchefen samt ditt fackliga ombud.

- Om du blir sjuk som en följd av kränkande särbehandling i arbetslivet ska du göra en arbetsskadeanmälan. Prata med din chef och ditt fackliga ombud.
- Det är förbjudet att utsätta dig för repressalier om du anmäler kränkande särbehandling eller trakasserier.

Vad kan du som arbetskamrat göra

- Ta ditt ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Även om det är chefen som har huvudansvaret för att förebygga och hantera kränkande beteende är det viktigt att alla hjälps åt för att skapa ett gott arbetsklimat.
- Medverka inte till kränkande särbehandling eller trakasserier.
- Du kan göra stor skillnad genom att aldrig acceptera en nedsättande jargong och markera tydligt mot kränkande beteende.
- Bryt elakt spel.
- Ställ upp för din arbetskamrat. Du kan hjälpa genom att vara en god lyssnare och stödja din arbetskamrat i att säga ifrån till den som kränker och berätta för en chef.
- Agera inte utan medgivande från din arbetskamrat.