

Riktlinjer kränkande särbehandling

Inledning

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning tar avstånd från kränkande särbehandling och trakasserier i alla dess former. Arbetsgivaren betonar att kränkningar och trakasserier inte är förenligt med verksamhetens värdegrund och mål. Det är aldrig acceptabelt att någon kränker en annan individs värdighet.

Det är allas ansvar att kränkningar och trakasserier inte förekommer. Förvaltningen kommer vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Arbetsgivaren är den som har det yttersta ansvaret i arbetet med arbetsmiljön. I detta ingår att på ett systematiskt sätt utreda och undersöka arbetsförhållanden och motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Riktlinjen ska göras känd för alla medarbetare. Inom Skarpnäcks stadsdelsförvaltning tas riktlinjen upp på APT en gång per år, samt i introduktionen av nyanställda i förvaltningen. Respektive chef ansvarar för att sprida informationen till *alla* anställda, oavsett anställningsform, samt till praktikanter och inhyrd personal.

Vad är kränkande särbehandling

Enligt AFS 2015:4 (Organisatorisk och social arbetsmiljö) definieras kränkande särbehandling 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.

Enligt diskrimineringslagen definieras trakasserier som 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 innebär ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Exempel på kränkande särbehandling

- Att försvåra arbetets utförande, exempelvis genom att medvetet undanhålla eller lämna felaktig information av betydelse för arbetet
- Att exkluderas från möten som man borde få vara med på
- Att medvetet förolämpa eller frysa ut en medarbetare
- Att kritisera eller förlöjliga en medarbetare inför andra
- Förföljelse av olika former, hot och skapande av rädsla eller förnedring
- Förtal av en medarbetare eller dennes familj

Kränkande särbehandling kan ske muntligt, via kroppsspråk, e-post, sms och sociala medier. Meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetet i allmänhet är i regel inte att betrakta som kränkande särbehandling utan bör ses som företeelser som kan förekomma på arbetsplatser. I och med AFS 2015:4 förtydligades det att det kan räcka med att *en* handling utförs *en* gång, det behöver inte vara en upprepad förseelse, för att det ska vara en kränkande särbehandling.

Vad kan orsaka kränkande särbehandling

Bakomliggande orsaker till destruktiva beteenden som kränkande särbehandling kan exempelvis vara ohälsosam arbetsbelastning, otydligt arbetsinnehåll och arbetsfördelning, brister i organisation samt ledning av arbetet. Vid en förändring, till exempel en omorganisation, är det viktigt att vara uppmärksam och ta med eventuella risker för kränkande särbehandling i en risk- och konsekvensanalys.

Alla har ett ansvar

Chefens ansvar

Chefer och arbetsledande personal är arbetsgivarens representanter och har nyckelroller när det gäller att forma den kultur och de normer som ska gälla på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ser särskilt allvarligt på kränkande särbehandling som riktas från chefer gentemot medarbetare då de står i ett beroendeförhållande till sina chefer.

Som chef ansvarar du för att:

- klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten
- planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling inte uppstår
- vid kännedom om kränkande särbehandling och trakasserier omedelbart vidta åtgärder enligt förvaltningens riktlinjer

Alla medarbetares ansvar

Vi är alla varandras arbetsmiljö och alla har ett ansvar att reagera mot alla former av kränkningar. Respektera varandras olikheter och säg ifrån om någon beter sig kränkande mot andra. Alla har ett ansvar att bidra till ett gott arbetsklimat och tänka på uppträdande och ordval.

Vad gör du om du blir utsatt?

Det bästa är om du kan markera att du inte accepterar agerandet och säger ifrån muntligt eller skriftligt. Gå vidare och be om stöd och hjälp av närmaste chef eller annan person som du har förtroende för. Om det är chefen som utsätter dig för kränkande särbehandling kontakta chefens chef, HR-konsult eller skyddsombud.

Försök att dokumentera det som har hänt, exempelvis datum, tid, plats, vilka personer som var närvarande, vilken sorts kränkande särbehandling du blev utsatt för, hur du reagerade och svarade osv. Be gärna din chef, skyddsombud eller din fackliga organisation om stöd.

Den utsatte kan behöva stöd och hjälp för att hantera situationen, exempelvis genom att erbjudas samtal via företagshälsovården. Det är chefens ansvar att diskutera möjliga hjälpinsatser.

Ansvar för den som utsätter annan för kränkande särbehandling

Upphör genast med beteendet om du får reda på att ditt beteende anses kränkande. Ta kontakt med närmaste chef eller annan person du har förtroende för och diskutera frågan/be om stöd och hjälp. Även den som utsatt annan för kränkande särbehandling kan behöva stöd och hjälp. Det är chefens ansvar att se till att så sker.

Anmälan

En anmälan ska göras av medarbetare när hen anser sig att blivit utsatt för kränkande särbehandling. Anmälan ska i första hand göras till närmaste chef eller chefens chef. Anmälan kan vara skriftlig eller muntlig. Medarbetaren kan ta hjälp av skyddsombud/facklig företrädare eller kollega.

Om du som medarbetare upplever att en kollega utsätts för kränkande särbehandling ska du kontakta din närmaste chef eller chefens chef i första hand.

Vad ska du som chef göra?

En chef som får kännedom om att en medarbetare anser sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling är skyldig att skyndsamt

undersöka omständigheterna kring det som hänt. Ta gärna hjälp av HR-konsult. Om ett skyddsombud/facklig företrädare får kännedom om att en medarbetare anser sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling ska arbetsgivaren snarast kontaktas.

Den som tar emot anmälan och gör utredningen ska dokumentera anmälan, samtal, åtgärder och uppföljning. Samtal ska hållas enskilt med den som blivit utsatt samt med den/de personer som pekats ut att ha gjort de kränkande handlingarna. Dokumentationen ska vara skriftlig, saklig, objektiv och förvaras på en säker plats.

Det är viktigt att den som gör utredningen intar en objektiv och problemlösande hållning och kan agera opartiskt. Det kan ibland vara lämpligt att en extern resurs tar hand om utredningen, exempelvis företagshälsovården.

Åtgärder

När kränkande särbehandling konstaterats åligger det arbetsgivaren att vidta lämpliga åtgärder. Åtgärder kan vara rehabiliterande, vanligen stödsamtal till den utsatte. Det kan även bli aktuellt med en mer reparativ åtgärd, exempelvis trepartssamtal mellan de personer som ärendet berört.

Om det efter utredning framkommer att en person har utsatt någon annan för kränkande särbehandling kan det blir aktuella med olika åtgärder gentemot denna person. Åtgärderna kan vara klargörande samtal eller skriftlig förtydligande om åligganden i anställningen, disciplinpåföljd i form av varning, omplacering etc.

Hjälp att få

Förvaltningens/enhetens kontaktpersoner/uppgifter:

Förvaltningschef

Avdelningschef

Enhetschef

HR-konsult

Skyddsombud

Fackliga företrädare

Företagshälsovård

Mer information

På arbetsmiljöverkets (www.av.se) och Sunt arbetslivs (www.suntarbetsliv.se) hemsidor kan du hitta bra information rörande arbetsmiljöfrågor. Du kan också hitta information om policys och riktlinjer gällande arbetsmiljön på stadens intranät.