

# Policy kränkande särbehandling

## Syfte

I vårt företag accepterar vi inte någon form av kränkande särbehandling. Att vara utsatt för kränkningar på jobbet medför lidande för den utsatte, skapar andra arbetsmiljöproblem, riskerar leda till sjukskrivningar. För vårt företag handlar det om en personalfråga, det är inte en privat fråga. Vi har därför en beredskap att ta hand om problem som kan uppstå och vi har utarbetat en handlingsplan för att motverka, förebygga och lösa problem kring kränkande särbehandling.

## Bakgrund

Enligt arbetsmiljölagen är en arbetsgivare skyldig att vidta åtgärder för att kränkningar, mobbning och trakasserier ska upphöra. Enligt arbetsmiljöföreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska arbetsgivaren genomföra utredningar objektivt, med tillräcklig kompetens och med parternas förtroende.

Med kränkande särbehandling avses handlingar som upplevs som kränkande av den eller de som utsätts för dem. Handlingarna upplevs ofta som obegripliga och orättvisa. Handlingarna kan medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. I studier av mobbning är det vanligt att mobbning definieras som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod riktade mot enskilda eller en grupp. Det ska även råda en obalans i makt mellan förövare och offer.

Trakasserier är ett begrepp som även förekommer i diskrimineringslagen och definieras där som ett oönskat beteende som kränker någons värdighet med koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier kan vara handlingar av sexuell natur, t.ex. oönskad beröring eller orimliga krav med obefogade konsekvenser men det kan också handla om trakasserier på grund av kön.

## Beredskapsplan

Företaget bedriver ett fortlöpande systematiskt arbetsmiljöarbete för att förebygga konflikter och kränkande beteenden. I det här arbetet är alla medarbetare delaktiga att göra vad de kan för att förhindra trakasserier.

Säg ifrån till den som trakasserar. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och kräv ett slut på det. Om det är svårt att själv säga ifrån, be någon som du har förtroende för på arbetsplatsen att hjälpa dig. Eller gör det skriftligt. Resultatet blir ofta att den som trakasserar slutar.

## Anmäl

Om det inte har hjälpt att prata med den som trakasserar ska du göra en anmälan till närmaste chef eller till närmaste högre chef/personalchefen. Det är viktigt att vi får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet.

## Arbetsgivarens utredning

Om det finns skäl att inleda en utredning ska ärendet hanteras med stor omsorg och alltid konfidentiellt. Ingen åtgärd kommer att vidtas utan att du som blivit trakasserad har godkänt det. Målet att eventuella trakasserier ska upphöra så snabbt som möjligt.

## När ska en utredning inledas?

Som chef kan det vara svårt att veta vad som är vad när olika versioner återges beroende på vem som berättar. Ena parten kanske upplever sig utsatt för mobbing och den andra menar att det handlar om en konflikt. Den här processbeskrivningen tydliggör när det kan bli aktuellt att inleda en utredning.

Samtal med anmälaren	Visar anmälaren tecken på ohälsa?	Om ja: Erbjud stöd, hälsovård!	Åtgärda genom lämpliga sanktioner för förövaren och eventuella andra insatser!
	Om nej: Kan det beskriva tänkas utgöra kränkande särbehandling?	Om ja: Vill anmälaren göra en specificerad anmälan?	Genomför en utredning... Har det förekommit kränkande särbehandling?
Om nej: Genomför klagoräpande samtal!	Kan anmälaren ha missförstått eller misstolkat?	Bör det utredas även om anmälaren inte vill?	Om ja gå upp till åtgärda!
	Kan det handla om en konflikt snarare än mobbing?	Kan det finnas brister i organisation el ledarskap?	Om nej: avvakta!
Om ja: Inled konflikthantering!	Vill anmälaren medverka i konflikthantering?	Om nej: Erbjud samtal och överväg chefshandledning!	Om ja: åtgärda genom ev. arbetsmiljökartläggning, handledning och ledarskapsutveckling!

## Fortsatta trakasserier förhindras

Om utredningen visar att kränkande beteenden förekommit så kommer åtgärder snabbt sättas in i relation till omständigheterna. I första hand kan det bli fråga om en tillsägelse eller uppmaning till den som trakasserar att sluta med beteendet. Därefter kan det handla om varning, omplacering eller som en sista utväg uppsägning eller avsked. Åtgärder riktas alltid mot den som trakasserat, inte mot den som har utsatts för trakasserier.

Om det framkommit att organisatoriska omständigheter har bidragit till att kränkande beteenden uppstått kommer företaget att åtgärda bristerna.

I vissa fall kanske det istället handlar om en underliggande konflikt och då kan det bli aktuellt med insatser för konflikthantering.

### Arbetet följs upp

Företaget följer alltid upp situationen och säkerställer att trakasserierna upphört. Det finns alltid en viss risk att den som påtalat trakasserier kan riskera att bli ifrågasatt i arbetsgruppen och det är företagets ansvar att uppmärksamma och ingripa även mot det.