

Rutin; Stöd för att hantera kränkande särbehandling

Ändringar sedan föregående utgåva

Översyn av dokumentet i samband med seminarium i maj 2017. Tydliggjort vad som gäller avseende polisanmälan vid kränkningar samt smärre redaktionella ändringar.

Syfte

Att säkerställa en god och trygg process vid hantering av kränkande särbehandling.
Att ge råd och stöd hur man förebygger kränkande särbehandling.

Lagstöd

Arbetsmiljölagen 3 kap § 2

Organisatorisk och social arbetsmiljö [AFS 2015:4](#)

Systematiskt arbetsmiljöarbetet [AFS 2001:1](#) (§ 9)

Diskrimineringslagen [SFS 2008:567](#)

Omfattning

Gäller för alla anställda.

Rutinen gäller för alla former av kränkande särbehandling. Där ingår också kränkning/diskriminering på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Ansvar

SVA som arbetsgivare tolererar inte mobbning, trakasserier eller annan kränkande särbehandling.

Det är den arbetsmiljöansvarige chefen som ansvarar för att vidta de åtgärder som behövs för att uppnå en god arbetsmiljö.

Det är **alla anställda**s ansvar att följa gällande regler, rutiner och instruktioner och att göra sitt bästa för att bidra till en god arbetsmiljö. Det innebär bland annat att inte kränka någon.

Definitioner

KRÄNKNING ENLIGT AFS 2015:4

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.

MOBBNING

Kränkande särbehandling är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning, där någon utsätts för systematiska kränkningar under en längre tid och inte kan försvara sig. *Källa: Arbetsmiljöverkets vägledning till föreskriften AFS 2015:4*

EXEMPEL PÅ KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Att inte bli hälsad på, bli kallad öknamn, att bli utfryst, att exkluderas från möten som man borde få vara med på, bli orättvist anklagad eller personligt uthängd eller att bli kallad för elaka saker inför andra. *Källa: Arbetsmiljöverkets vägledning till föreskriften AFS 2015:4*

Flera exempel på kränkande särbehandling och olämpligt beteende

Kränkande jargong och generella och nedsättande omdömen om till exempel män/kvinnor, etniska grupper eller sexuell läggning. Ovälkomna närmanden, krav på sexuell tillmötesgående.

Kränkande särbehandling kan också ske via mejl, sms och i sociala medier.

Om du skulle drabbas

1. Tala med personen som kränker dig, lämna inget utrymme för missförstånd. Försök att på ett tidigt stadium visa att beteendet är ovälkommet. Om du inte klarar det själv – ta hjälp av någon du litar på.
2. Skriv ner det som hänt. Anteckna datum, klockslag, eventuella vittnen, vad personen sade och gjorde, hur du kände dig, vad du tänkte och hur du reagerade. Det underlättar vid en eventuell utredning och hjälper dig att bearbeta vad som hänt.
3. Tala med din närmaste chef, om din chef är den som trakasserar dig – vänd dig till närmast överordnande chef.
4. Du kan också kontakta HR, skyddsombudet, din fackliga organisation eller företagshälsovården.
5. Tänk noga efter innan du lägger ut uppgifter om den upplevda kränkningar på sociala medier. Det kan ge stort utrymme för spekulationer, feltolkningar och missförstånd.

VAD HÄNDER MED INFORMATIONEN DU LÄMNAR

- Du kan alltid säga till att du vill att de uppgifter du lämnar till chefen eller till HR ska behandlas konfidentiellt. De måste då tillfråga dig om de får föra informationen vidare och också meddela dig vem eller vilka som får del av den. Det är viktigt att bara de berörda parterna får del av informationen.
- Tänk efter om du vill att arbetsgruppen ska informeras om det som inträffat och vad som får sägas.
- Skyddsombudet har tystnadsplikt och har inte rätt att röja vad du berättat utan ditt medgivande.
- Personalen på företagshälsovården har också tystnadsplikt.
- Du ska vara medveten om att det kan vara svårt att komma till rätta med kränkningarna om du inte vill att det ska tas upp med den/de som kränker eller att påbörja en utredning om kränkande särbehandling.
- Du kan inte välja bort att ha kontakt med arbetsplatsen efter att ha gjort en anmälan eller under eventuell sjukskrivning.
- För att en utredning om kränkande särbehandling skall inledas bör en skriftlig anmälan göras. HR informerar dig mer om vad en utredning om kränkande särbehandling innebär, se också under rubriken utredningsskyldighet.

Om du behöver snabb hjälp

Kontakta företagshälsovården eller HR om du känner att du behöver snabb hjälp.

Om du ser att någon drabbas

Det är viktigt att vi bryr oss om och har civillikage att handla om vi ser att en kollega utsätts för kränkningar. Du bör som anställd reagera om du märker att en utsatt person inte själv orkar ta itu med den kränkande särbehandlingen.

1. Säg själv ifrån till den som kränker.
2. Tala med personen som utsätts.
3. Tala med närmaste chef, överordnad chef eller HR.

Till dig som är chef

Om någon blir utsatt för kränkande särbehandling på din avdelning eller sektion har du ett problem som **du omedelbart måste ta dig an.**

1. Agera så tidigt som möjligt, ju längre tid som går desto svårare blir problemet att lösa.
2. Inta en objektiv och problemlösande hållning, lyssna på alla berörda.

3. Tala med den som upplevt eller rapporterat kränkningen och ge stöd.
4. Fråga den som rapporterat kränkningen om eventuell polisanmälan ska göras. Beslut om detta behöver inte fattas omgående. Det är medarbetaren som ytterst avgör om och när en polisanmälan ska göras och som ska göra anmälan. Vid behov ska arbetsgivaren vara behjälplig vid brottsanmälan. Vid behov rådgör också med HR.
5. Gör en första bedömning tillsammans med överordnande chef eller HR och dokumentera denna. Bedömer du läget som allvarligt kontakta genast HR eller företagshälsovården. I andra fall fortsatt till nästa punkt.
6. Tala med den som utpekats. Om det är olämpliga beteenden som har förekommit måste de genast upphöra.
7. Ta upp med den som rapporterat kränkningen om arbetsgruppen ska informeras och i så fall vad som ska sägas.
8. Skärp vaksamheten!
9. Håll kontakt med den som anmält kränkningen om denne inte är på arbetsplatsen.
10. Följ upp och stäm av med berörda parter. De vanligaste orsakerna till kränkande särbehandling är organisatoriska förhållanden, fördelning av arbetsuppgifter eller brister i arbetsinnehåll. Kan arbetet planeras och organiseras på ett annat sätt?
11. Om kränkningarna fortsätter eller om problemet inte kan lösas på avdelnings- eller sektionsnivå, vänd dig till HR för att få hjälp.
12. Gör **aldrig** en utredning om kränkande särbehandling på egen hand.

Utredningsskyldighet

Föreskrifterna kräver inte att man ska utreda om händelsen/ händelserna är kränkande särbehandling eller inte. Om en utredning ska genomföras så är det viktigt att göra det på ett sätt så att man:

- för det första inte riskerar att förvärra för de inblandade och
- för det andra inte skadar den sociala arbetsmiljön

Det förra kan handla om att bli falskt utpekad. När det gäller den sociala arbetsmiljön kan det handla om att det finns risk för att förtroenden rubbas eller att det orsakar splittring och gruppbildning.

En utredning om kränkande särbehandling bör göras av utomstående opartisk expertis som har de inblandades förtroende. På SVA använder vi oss i första hand av företagshälsovården för detta.

Kontakta HR eller företagshälsovården för frågor kring utredning av kränkande särbehandling.

Förebyggande åtgärder

1. En långsiktig och viktig åtgärd i arbetsgruppen handlar om att påverka attityder genom information och utbildning som höjer medvetenheten. Ett bra tillfälle att ta upp dessa frågor är på arbetsplatsträffarna. Diskutera vad som är ett bra respektive dåligt beteende på arbetsplatsen och hur ni vill ha det. Klargör vilka regler som gäller.
2. De vanligaste orsakerna till kränkande särbehandling är organisatoriska förhållanden, otydlighet, upplevd orättvisa vid fördelning av arbetsuppgifter eller brister i arbetsinnehåll. Kan arbetet organiseras på annat sätt? Behövs bättre information?
3. Var en god förebild!
4. Uppmuntra ett vänligt och respekterande arbetsklimat.
5. Ställ frågor om arbetsklimat, samarbete, trivsel med mer vid planeringssamtalet.
6. Vill du ha hjälp och stöd eller vill du ha mer omfattande utbildningsinsatser angående kränkande särbehandling, vänd dig till HR.

Referenslänkar

[SVA:s Arbetsmiljöpolicy SVA9598](#)

[SVA:s Personalpolicy SVA30117](#)

[Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om AFS 2015:4](#)