
Förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

INLEDNING

Kraven på arbetsgivare att förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier samt sexuella trakasserier regleras både i föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Kraven när det gäller trakasserier och sexuella trakasserier regleras även i Diskrimineringslagen.

SYFTE

Syftet med riktlinjen är att beskriva hur Region Västmanland ska förebygga och hantera kränkande särbehandling i arbetet. Rutinen är regiongemensam och omfattar alla verksamheter.

VAD ÄR KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING?

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (AFS 2015:4). Det är ett samlingsbegrepp som även innefattar trakasserier, mobbning, diskriminering och sexuella trakasserier.

Det kan i vissa fall räcka med en handling vid ett tillfälle för att det ska anses vara kränkande särbehandling. Det kan ske i ett fysiskt möte, via ombud, telefon, mail, SMS eller på internet. "Kränkande särbehandling är allvarigare om det upprepas och pågår under 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." (Vägledningen till AFS 2015:4)

"Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt, vilket kan få till följd att man riskerar att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. Den här typen av händelser är känslomässigt påfrestande, obehagliga samt olustiga och kan i värsta fall leda till allvarig psykisk ohälsa." (Vägledningen till AFS 2015:4)

Exempel på kränkande särbehandling är nedsättande, sarkastiska och/eller förlöjligande kommentarer om arbetsinsatser, systematisk utfrysning genom att person ignoreras, inte kallas till personalmöten, exkluderas från samtal och tydliga antydningar om att person borde säga upp sig. Ytterligare exempel är sexuella

Förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

trakasserier i form av beröringar, oönskade närmanden och kommentarer av sexuell natur.

Exempel på situationer som kan uppfattas som kränkande, men som inte kan bedömas som kränkande särbehandling, är när anställd har fått underbyggd och rimlig kritisk återkoppling på sitt sätt att sköta jobbet, eller när en anställd inte har fått önskemål om arbetstider, fortbildning eller liknande beviljat och det finns sakliga grunder för detta.

Region Västmanland accepterar inga former av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.

Som arbetsgivare är vår strävan att så effektivt som möjligt förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier för att förhindra arbetsrelaterad ohälsa hos våra medarbetare och värna om en god hälsosam arbetsmiljö för alla anställda.

Genom ett trovärdigt och konsekvent arbete mot den här typen av oacceptabla beteenden är vår förhoppning att regionens medarbetare ska signalera om de själva upplever sig utsatta eller om de ser att andra medarbetare är utsatta. Att få kännedom om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska ses som en hjälp för arbetsgivaren att möjliggöra en förbättring av arbetsmiljön. Det är viktigt att medarbetarna tidigt signalerar om det förekommer missförhållanden eller risk för missförhållanden och att arbetsgivaren undersöker orsaken och vidtar åtgärder för att komma till rätta med situationen.

KONFLIKT ELLER KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING?

Tillfälliga meningsmotsättningar och sakkonflikter ser vi som normala företeelser i arbetslivet. En konflikt kan dock eskalera till en destruktiv personkonflikt eller leda till kränkande särbehandling. Därför är det viktigt att hantera konflikter i ett tidigt skede. Chefer och arbetsledare har ett stort ansvar att verka för ett arbetsklimat som präglas av respektfulla relationer där konflikter hanteras konstruktivt.

ROLLER OCH ANSVAR

Allas ansvar

- Respektera varandra och varandras olikheter.

Förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

- Agera så att ingen hamnar utanför arbetsplatsens gemenskap.
- Uppmärksamma och säg ifrån om någon beter sig illa mot andra.

Ledningens ansvar

- Att se till att chefer och arbetsledare har kunskaper och färdigheter om hur kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska förebyggas och hanteras.
- Ge chefer förutsättningar för att kunna omsätta kunskaperna i praktiken. Med förutsättningar menas exempelvis tillräckliga resurser och befogenheter, en rimlig arbetsbelastning samt stöd i rollen som chef. (AFS 2015:4)

Chefens ansvar

- Att förebygga kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier i den vardagliga interaktionen med medarbetarna, bl.a. genom att i ord och handling tydligt förmedla att den typen av beteenden inte accepteras.
- Att ta tecken på kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på största allvar och hantera de situationer där det uppstår. Detta ska ske skyndsamt.
- Att lyssna och samtala med de inblandade samt ge stöd till de parter som behöver det.
- Att vara opartisk och objektiv i frågan. Är en chef på något sätt inblandad ska frågan lyftas till nästa chefsnivå.
- Att agera med hänsyn och respekt för de inblandade och inte sprida information om ärendet till icke berörda parter.

FÖREBYGGA KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING, TRAKASSERIER OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

Väl utformade och trovärdiga system är viktiga för att förebygga och ta hand om problem med kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och konflikter på arbetsplatsen.

Arbetet med att förebygga kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier genomförs på arbetsplatsen genom systematiskt arbetsmiljöarbete, dvs genom att undersöka, analysera respektive riskbedöma, vidta åtgärder samt följa upp att åtgärderna har givit önskad effekt.

Risikfaktorer som riskerar att leda till att kränkande särbehandling uppstår om det inte hanteras är bl.a. konflikter, ohälsosam arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete, konsekvenser av förändring, rollkonflikter, oklara arbetsroller, avsaknad av tydliga mål samt motsägelsefulla förväntningar, krav och värderingar. För att förebygga kränkande särbehandling behöver hela arbetssituationen vägas in.

Förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

För att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund ska ett fortlöpande arbete genomföras i följande fem områden: Arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, samt möjligheter att förena arbete och föräldraskap. Det förebyggande och främjande arbetet bedrivs i fyra steg i likhet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska genomföras i samverkan med arbetstagarrepresentanter.

TILL DIG SOM UPPLEVER DIG UTSATT

Som medarbetare ska du alltid känna dig trygg och säker på din arbetsplats. Det är den som känner sig utsatt som avgör om handlingen eller beteendet är ovälkommet. Om du kan - säg ifrån till den du blir utsatt av och klargör att beteendet är ovälkommet från din sida. Var tydlig och beskriv hur du reagerade.

Om du inte kan säga ifrån, eller om det trots att du sa ifrån inte leder till någon förändring av det oönskade beteendet, lyft problemen med i första hand din närmsta chef. Denna kan genom samtal, klargöranden och grundläggande konflikthantering agera för att möjliggöra att problemen upphör. Chefen kommer vid detta samtal föra dialog med dig som medarbetare om hur situationen kan redas ut. Vid eventuell önskan om att göra en skriftlig anmälan kommer ni att gå igenom hur en sådan process går till.

Om du av någon anledning inte vill vända dig till din närmaste chef, kan du kontakta närmast högre chef. Du kan även vända dig till skyddsombud/facklig representant eller till den verksamhetsnära HR-konsulten.

Om du anser att brott har begåtts kan du göra en polisanmälan. Kom ihåg att du alltid kan vända dig till ditt skyddsombud/din fackliga företrädare som kan ge stöd. Om du önskar har du också rätt till stöd via Regionhälsan.

HANTERA KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING, TRAKASSERIER OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

Fall av kränkande särbehandling likställs i arbetsmiljölagen och föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som arbetsskada, arbetssjukdom och tillbud och ska hanteras i enlighet med det. Det innebär att arbetsgivaren är skyldig att genomföra en utredning vilket i praktiken innebär att undersöka, riskbedöma och åtgärda brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling, för att förebygga att det sker igen.

Förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Vid misstänkta fall av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier är det viktigt att ansvarig chef agerar omgående för att göra en initial bedömning av situationen och förhindra att den förvärras (Vägledningen AFS 2015:4). Vid dessa fall bör chefen alltid kontakta verksamhetsnära-HR.

I hanteringen av dessa fall skall alltid Region Västmanlands Instruktion för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier följas. Som komplement till instruktionen finns även bl.a. *Checklista för första samtal kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier* samt *Blankett skriftlig anmälan kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier*.

Syftet med en utredning är att klargöra vad som förekommit och hitta en lösning för situationen. Det är inte alltid man är ense och känner sig tillfreds med det som utredningen påvisat, men det är allas skyldighet att medverka till en lösning på den uppkomna situationen.

Hur omfattande utredningen blir kan variera kraftigt. I vissa fall kan det redan efter individuella samtal med de inblandade vara tillräckligt klarlagt för att kunna göra en bedömning och vidta stoppande åtgärder. I andra fall kan omständigheterna vara så pass allvarliga och/eller komplexa att det behöver utredas av en oberoende extern utredare. Innan beslut om att genomföra en utredning med stöd av en oberoende extern utredare ska kontakt med förvaltningens personalchef tas.

Har det konstaterats att kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier förekommit beslutar arbetsgivaren om åtgärder. Det kan exempelvis bli fråga om medvetandegörande samtal eller omplacering. I allvarliga fall kan det bli aktuellt med varning och ytterst uppsägning eller avsked. Innan arbetsgivaren kan vidta arbetsrättsliga åtgärder finns en förhandlingsskyldighet med berörd facklig organisation.

Konstaterade fall av kränkande särbehandling som har varit förknippat med sjukdom eller att någon ställts utanför arbetsplatsens gemenskap, anses vara en arbetssjukdom och ska anmälas till Försäkringskassan på www.anmalaarbetsskada.se

Uppenbart falska anklagelser

Om det framgår att anklagelserna om kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier är uppenbart falska, det vill säga man har fabricerat en händelse som aldrig inträffat, kan detta leda till arbetsrättsliga påföljder för anmälaren.

Förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

FÖRBUD MOT REPRESSALIER

	Varken En arbetsgivare/chef eller medarbetare får <u>inte</u> utsätta medarbetare som gjort en anmälan eller bidragit med information i en utredning för repressalier. Ett sådant agerande kan leda till att arbetsgivaren vidtar arbetsrättsliga åtgärder. I de fall en medarbetare upplever sig vara utsatt för repressalier ska en anmälan om detta ske enligt samma rutin som för de som upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
--	--