

Riktlinje mot kränkande särbehandling

Denna riktlinje baserar sig på Tillväxtverkets arbetsmiljöpolicy, diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen samt arbetsmiljöföreskriften Organisatorisk- och social arbetsmiljö AFS (2015:4).

Bakgrund

Tillväxtverkets arbetsmiljöpolicy betonar att kränkande särbehandling och trakasserier inte är accepterat. Nolltolerans råder. Av arbetsmiljöpolicyen framgår också att vi har en stor skyldighet att arbeta förebyggande.

Situationer som kan öka risken för ett kränkande beteende kan vara:

- Otydlighet vad gäller arbetsfördelning, förväntningar på prestationer och arbetssätt
- Hög arbetsbelastning
- Konflikter
- Omorganisation, rationaliseringar och omstrukturering som kan leda till otrygghet och konkurrensförhållanden mellan anställda

Skulle kränkande särbehandling eller trakasserier ändå förekomma så är denna riktlinje ett stöd i hur medarbetare och chefer ska agera och vilket ansvar parterna har.

För vem gäller riktlinjen?

Riktlinjen gäller för hela Tillväxtverket och riktar sig till samtliga medarbetare och särskilt till chefer.

Vi har alla ett ansvar för att skapa en god arbetsmiljö tillsammans. Ett gott ledarskap och medarbetarskap ger möjligheter att utveckla en arbetsmiljö som inte accepterar kränkande särbehandling eller trakasserier i någon form. Hur vi är mot varandra, och den respekt vi visar varandras olikheter och åsikter, avgör hur vår arbetsmiljö blir.

Vad är kränkande särbehandling och trakasserier?

Vare sig det gäller kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier har de alla sin grund i ett kränkande beteende.

Nedan följer en förklaring om skillnaden mellan de olika begreppen.

Kränkande särbehandling

- Kränkande särbehandling är att i ord eller handling förnedras eller behandlas annorlunda på ett sätt som upplevs som obehagligt, olustigt, obegripligt och/eller orättvist.

Med kränkande särbehandling menas handlingar, synliga eller dolda (t ex sociala medier, sms) som riktas mot en eller flera arbetstagare. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning.

Exempel på beteenden som kan uppfattas som kränkande särbehandling:

- Att förtala; det vill säga att ge nedvärderande eller uppsåtliga felaktiga information om en person
- Att undanhålla information
- Att frysa ut någon ut gemenskapen
- Att omotiverat ta bort arbetsuppgifter utan sakligt motiv
- Att sabotera någons arbete
- Att förolämpa eller bemöta någon negativt
- Att använda nedsättande ord eller skämt på annans bekostnad
- Att utesluta någon från sociala aktiviteter

Trakasserier

- Trakasserier är kränkande behandling som grundar sig i någon av diskrimineringsgrunderna: *Kön, ålder, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning samt funktionsnedsättning.*
- Sexuella trakasserier är kränkande behandling utifrån en persons kön.

Konflikter och meningsskiljaktighet

Vi ska skilja på en konflikt och en kränkning. En konflikt kan beskrivas som en meningsskiljaktighet mellan två personer och ses som en normal företeelse så länge som den inte syftar till att skada eller medvetet kränka en person.

- Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet ses som normala företeelser.
- Konflikter och oenigheter mellan personer på en arbetsplats kan vara en grogrund för kränkande särbehandling. Därför ska chefen reda ut konflikter och oenigheter så fort hen får vetskap om sådana.

Om en person mår dåligt av ett bemötande, eller handling, så är det tillräckligt för att arbetsgivaren ska ta allvarligt på det som hänt - även om det utifrån ett juridiskt perspektiv inte nödvändigtvis är en kränkning.

Hur chef/medarbetare göra om någon utsätts för eller uppmärksammar kränkande särbehandling eller trakasserier?

Vi har alla ett ansvar för att skapa en god arbetsmiljö tillsammans. Därmed har vi alla också ett ansvar för att agera om vi uppmärksammar kränkande särbehandling.

Nedanstående personer/funktioner kan ge råd och stöd i frågor som gäller kränkande särbehandling:

- Närmsta chef. Hen har det huvudsakliga ansvaret att förebygga, utreda och åtgärda.
- Överordnad chef. Hen har ansvaret om närmsta chefen är den som blivit kränkt/anklagas för att ha kränkt.
- HR-strateg. HR-strategerna stöttar cheferna.
- HR-chef. Hen stöttar HR-strategerna och chefer i komplicerade fall.
- Skyddsombud. Hen stöttar medarbetarna.
- Företagshälsovården. De arbetar på uppdrag av chef/HR och kopplas in när myndigheten inte har den kompetens som krävs för att hantera en situation.

Medarbetares ansvar

Till dig som upplever att du blir utsatt för kränkande beteende så har du ett ansvar att:

1. Samtala med personen och förklara att du upplever beteendet som kränkande och att du inte accepterar det. Försök lösa situationen genom dialog.
2. Om det inte gick att lösa situationen genom dialog: Vänd dig till din chef och berätta om händelsen. Om händelsen gäller din närmsta chef, vänd dig till chefens chef eller annan chef inom organisationen som du har förtroende för.
3. Du kan även ta hjälp av och få stöttning av ett skyddsombud. Vilka som är skyddsombud hittar du på Medarbetarsidorna.

Till dig som anklagas för kränkande beteende:

1. Ta anklagelserna på allvar och upphöra direkt med påtalat beteende.
2. Samarbeta i samtal och eventuell utredning.
3. Du kan ta hjälp av och få stöttning av ett skyddsombud.

Till dig som upplever att en kollega blir utsatt för kränkande beteende:

- Prata med kollegan och se om du kan stötta hen.
- Du kan även prata med ett skyddsombud och be hen hjälpa till.
- Om du upplever att situationen inte förändras, prata med din chef.

Chefens ansvar

Chefen har ett ansvar för att säkerställa en god arbetsmiljö. I det arbetet ingår bland annat att förebygga uppkomsten av kränkande beteenden mellan medarbetare och/eller inom arbetsgruppen. Om chefen uppmärksammar kränkande beteende, eller får kännedom om att någon blivit utsatt för kränkande beteende, ska hen omedelbart starta en utredning. Vid behov ska chefen ta hjälp av HR.

Utredningsskyldighet

Hur omfattande utredning som behövs beror på det enskilda fallet. Ärendet utreds i första hand internt, av chef eller av HR. Om arbetsgivaren inte kan ses som oberoende i ärendet kan företagshälsovården, eller annan oberoende person eller leverantör, göra utredningen.

Olika typer av utredningar

Hur utredning görs beror på det enskilda fallet. Typfallen nedan ger vägledning. Berörd chef kan alltid rådgöra med HR vid behov.

Typfall 1: Enbart samtal

Om utredaren ser att det är uppenbart att det inte handlar om kränkningar/trakasserier i lagens eller arbetsmiljöföreskriftens mening räcker det med samtal med berörda personer. Exempel: Reda ut missförstånd eller ha en dialog kring missnöje med arbetsuppgifter eller olika syn på arbetets utförande.

Typfall 2: Skriftlig utredning

Om händelsen har inslag av personangrepp och/eller bemötande som anses som väldigt otrevligt/oprofessionellt så ska utredningen dokumenteras skriftligt. Ta hjälp av HR vid behov.

Ta reda på vad som hände och när det hände. För att få med så många perspektiv som möjligt - prata inte bara med de personer som främst berörs utan även med andra som varit med i de situationerna som upplevts som kränkande/trakasserande.

Att tänka på:

- För att du som chef ska kunna ta ditt arbetsmiljöansvar kan medarbetaren inte vara anonym.
- Eftersom den person som anklagas för särbehandlingen/trakasserier får reda på vem som anmält behöver du som chef se till anmälaren känner sig trygg i att hen kommer vara fri från hot och fortsatta kränkningar av den personer som ska ha utfört kränkningarna/trakasserier.

Typfall 3: Erfarna utredare kopplas in

I följande fall kan det behövas erfarna utreda från HR eller företagshälsovården:

- Om chefen inte kan ses som en oberoende utredare eller behöver stöd i arbetet.
- Om det kränkande beteendet har pågått under en längre tid.
- Om situationen är väldigt komplicerad.

Även denna typ av utredning ska dokumenteras skriftligt.

Handlingsplan och uppföljning

När utredningen är klar ska chefen ta fram en handlingsplan med åtgärder. Åtgärderna ska följas upp i dialog med samtliga berörda tills det är klarlagt att eventuella kränkande särbehandlingar har upphört.

Du som chef kan få stöd från HR och/eller företagshälsovården genom hela processen. Du som medarbetare kan ta hjälp av ditt skyddsombud.

Om utredningen visar att det handlar om trakasserier kan händelsen polisanmälas, av den utsatta medarbetaren eller av arbetsgivaren.

All dokumentation kring dessa ärenden ska sparas där känslig personalinformation sparas enligt aktuella rutiner.