

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING
MOBBNING OCH SEXUELLA TRAKASSERIER
på arbetsplatsen



Policy och vägledning

Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och mobbning

Kränkande särbehandling förekommer överallt. Det för med sig stort mänskligt lidande och kan ge betydande effektivitetsförluster. En arbetsmiljö som präglas av bristande respekt för andra påverkar även de anställdas liv utanför arbetet och hela livskvalitén.

Därför skall i Perstorps kommun kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och mobbning aldrig accepteras utan uppmärksammas och åtgärdas.

Gemensam målsättning och grundsyn:

Kränkande beteende eller bemötande skall aldrig accepteras

Alla medarbetare skall behandlas med värdighet och respekt

Problem skall omedelbart utredas och åtgärdas

Alla har ett gemensamt ansvar för att arbetsklimatet blir stimulerande och innehåller goda normer och etiska regler.

Arbetsgivarens ansvar för att kränkande särbehandling ej skall förekomma framgår av arbetarskyddsstyrelsens föreskrift från den 31 mars 1994 (AFS 1993:17).

Med kränkande särbehandling menas upprepade, negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda anställda och som kan leda till att dessa hamnar utanför gemenskapen på arbetsplatsen eller försvårar deras möjligheter att göra ett bra arbete.

Exempel på kränkande särbehandling kan vara

- Förtal eller nedsvärning av en arbetstagare
- Undanhållande av arbetsrelaterad information
- Medvetet sabotering eller försvårande av arbetets utförande
- Överdrivet kontrollerande av arbetets utförande
- Uppenbart förolämpande beteende, utfrysning eller negligering av den anställda
- ”administrativa” bestraffningar och maktmissbruk, t.ex. omotiverad förändring eller fräntagande av ansvar och arbetsuppgifter
- Hot och förnedring, t.ex. trakasserier på grund av kön, ålder eller härkomst

Den som känner sig utsatt för kränkande särbehandling måste tydligt säga ifrån

Sexuella trakasserier är också en form av kränkande särbehandling. Då avses varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord och handling som har till följd att den enskilde känner sig förnedrad eller illa till mods.

Exempel på sexuella trakasserier är

- ”runda ord”, pornografiska bilder
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord
- Ovälkomna förslag på sexuella tjänster
- Krav på sexuella tillmötesgående som är förenat med hot om bestraffning eller löfte om belöning
- Tafsande eller annan ovälkommen, medveten beröring av sexuellt slag
- Könsförnedrande historier och tillmälen

En ”normal” beröring arbetstagare emellan är inte trakasserier såvida den som berörs inte uppfattar det så.

Om kränkande särbehandling negligeras eller handläggs på ett ovarsamt sätt leder det till allvarliga och skadliga effekter hos anställda och arbetsgrupper. Följden kan bli psykiska och fysiska sjukdomstillstånd och social utslagning ur arbetsliv och gemenskap.

Det enda sättet att förebygga kränkande särbehandling är att ha en öppen dialog. För att alla skall känna ett eget ansvar och ha möjlighet att på ett tidigt stadium ta upp relationer som börjat gå dåligt skall klimatet vara tillåtande.

Arbetsgivaren ansvarar för att samarbetsklimatet på arbetsplatsen uppmärksammas så att tendenser till kränkande särbehandling kan motverkas.

Meningsmotsättningar, tillfälliga konflikter och problem med relationerna förekommer då och då på alla arbetsplatser. Om arbetsmiljön är bra är man inte rädd för att ta itu med sådana problem. Men problemen kan härröra från långvariga organisatoriska oklarheter och bristande rutiner och kan då leda till att samarbetet än mer försvåras, att stresstoleransen minskar och att ett ”syndabockstänkande” blir följden. Bristande effektivitet, social utstötning och kränkande särbehandling blir då effekten.

När en konflikt uppstår är det viktigt att inte fokusera på skuldfrågan utan koncentrera sig på att hitta en lösning.

Förebyggande åtgärder

- Arbetsledare utbildas i det arbetsrättsliga regelverket och om den psykosociala arbetsmiljöns påverkan på de anställda
- Planeringssamtal hålls regelbundet för att fånga upp problem på ett tidigt stadium
- Normer skall finnas som uppmuntrar hänsynsfullhet och respekt arbetstagarna emellan
- Regelbundna diskussioner i arbetsgrupperna om etiska regler och rutiner för samarbete skall föras
- Arbetsledaren skall genom eget exempel främja öppenhet och tolerans i arbetslaget

När någon uppfattar sig kränkt eller trakasserad skall arbetsledaren omedelbart utreda och, om så behövs, vidta lämpliga åtgärder.

Det är arbetsledarens ansvar att sedan följa upp att åtgärderna givit önskad effekt.

HANDLEDNING

Arbetsledare är skyldiga att utreda och åtgärda så snart de får kännedom om att kränkande särbehandling förekommer på arbetsplatsen.

Som arbetsledare kan Du göra följande:

- Ta noga reda på vad som hänt och vad personen blivit utsatt för. Dokumentera.
- Utgå i första hand från hur den utsatte uppfattat handlingen. Det är hon/han själv som avgör om handlingen varit ovälkommen och oönskad.
- Ge alltid den som utpekats som den som trakasserar möjlighet att förklara sig och redovisa sin uppfattning om situationen.
- När det gäller andrahandsuppgifter använd helst bara uppgifter som uppgiftslämnaren vill stå för.
- Informera den som känner sig trakasserad om var hon/han kan få hjälp och stöd, t.ex. på personalavdelningen, hos fackliga företrädare eller hos företagshälsovården.
- Gör en plan tillsammans med den utsatta om hur situationen skall förbättras och följ upp Denna noga.
- Gör en bedömning om situationen uppkommit genom problem i arbetsmiljön. Om så är fallet gör en handlingsplan för hur detta skall rättas till.