

Titel: Kränkande särbehandling

Id nr: 0:38

Typ: Riktlinje

Giltighetstid:

Version: 1.0

Fastställd: KS 2016-05-31, § 152

Uppdateras:

Kränkande särbehandling

1. Nolltolerans för kränkande särbehandling

- 1.1 Vad är kränkande särbehandling?
- 1.2 Vissa beteenden är alltid kränkande
- 1.3 Sättet att förmedla kan vara kränkande
- 1.4 Typiska situationer med risk för att kränkningar kan uppstå
- 1.5 Chefs ansvar att förebygga att kränkande särbehandling uppstår
- 1.6 Att kränka någon hanteras som misskötsel

2. Hantering av kränkande särbehandling - rutin

- 2.1 Arbetsgivaren måste alltid utreda
- 2.2 Vart vänder du dig om du anser att du är kränkt?
- 2.3 KLF/Personal ska omedelbart kontaktas av chefen

3. Utredningen ska inledas skyndsamt

- 3.1 Utredningen ska göras skyndsamt av oberoende part
- 3.2 Utredningen ska vara grundlig och objektiv
- 3.3 Utredningen är konfidentiell
- 3.4 Utredaren håller en strikt metod
- 3.5 Arbetsgivaren bedömer självständigt utredarens slutsatser

1. Nolltolerans för kränkande särbehandling

Arbetsgivaren accepterar inte någon form av kränkande särbehandling eller mobbing i någon av kommunens verksamheter.

Du som chef eller i funktionen där du arbetsleder kvinnor och män har ett särskilt ansvar att förebygga, uppmärksamma och åtgärda risker för kränkning samt för att hantera kränkande särbehandling. Ingen anställd ska bli kränkt eller illa behandlad på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

1.1 Vad är kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling är en handling som riktas mot en eller flera medarbetare och chefer *på ett kränkande sätt* och som kan leda till ohälsa eller utanförskap. Kränkande särbehandling handlar om *det sätt* som någon medarbetare eller chef har blivit bemött.

1.2 Vissa beteenden är alltid kränkande

Våld och hot är i alla situationer en kränkning av den medmänniska som utsätts för våldet eller hotet. Beteenden som hot och våld samt trakasserier, och sexuella trakasserier, accepteras inte på kommunens arbetsplatser. *En kränkning av någons värdighet kan vara laglig grund för avsked om kränkningen går bevisa.*

Exempel:

- *En man omfamnade en kvinna i personalmatsalen och kysste henne mot hennes vilja. Det kunde bevisas att detta skett mot kvinnans vilja och att mannen genom detta påtagligt kränkt kvinnans värdighet och kroppsliga integritet. Laglig grund för avsked förelåg. (Arbetsdomstolen, AD, dom 2014 nr 90.)*
- *En man trakasserade flera kvinnliga kollegor sexuellt vid flera tillfällen. Beteendet fortsatte trots att kvinnorna sade ifrån och mannen fått en varning av arbetsgivaren. Mannen avskedades. AD konstaterar att det kunde bevisas att mannen gjort sig skyldig till ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur och att det var laglig grund för avsked. (AD dom 2013 nr 12)*
- *En arbetstagare gjorde ett utfall mot sin chef som för att "skalla" honom. Även om utfallet bara gjordes i syfte att skrämma ansåg domstolen att det är ett oacceptabelt agerande på en svensk arbetsplats. Laglig grund för avsked förelåg. (AD dom 2010 nr 37)*

1.3 Sättet att förmedla något kan vara kränkande

I vissa situationer kan sättet att förmedla något göra att situationen blir kränkande. Det kan handla om hur någon blir tilltalad eller i vilket sammanhang det görs. Särskilt i situationer där medarbetaren har sagt ifrån kan ett fortsatt beteende vara en kränkning av hans eller hennes värdighet. Det kan vara olika former av nedsättande tilltal, förtal, undanhållande av information, osynliggörande, förolämpningar, utfrysning med mera.

Exempel:

- *Du kallar din arbetskamrat/kollega för plutten. Han säger ifrån att han inte vill att du kallar honom för detta. Men du tycker att det spelar väl ingen roll och fortsätter att kalla honom för plutten. Då kan det fortsatta beteendet bli kränkande.*
- *Att du som chef har ett samtal med en medarbetare om att han eller hon gör ett dåligt arbete är i sig inte kränkande även om medarbetaren blir ledsen och uppörd av att bli ifrågasatt. Men om du skriker ut detta inför alla medarbetare kan sättet att göra det innebära att det blir kränkande.*
- *En chef kallade en anställd kvinna med östeuropeiskt ursprung för "östflickan". Den anställda kvinnan sade ifrån att hon inte ville bli kallad för det. Trots detta fortsatte hennes chef att göra det. AD konstaterade att chefens fortsatta agerande var kränkande och att kvinnan blivit trakasserad på grund av etnicitet. (AD dom 2011 nr 13)*

- *Två arbetstagare fick en julhälsning från sin chef föreställande en jultomte med erektion. Arbetstagarna markerade att de kände sig kränkta av handlingen. Trots detta upprepades julhälsningen nästföljande år. AD konstaterade att chefs handling var kränkande och att de blivit sexuellt trakasserade. (AD dom 2011 nr 13)*

1.4 Typiska situationer med risk för att kränkningar kan uppstå

Arbetsmiljöverket framhåller i föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) några typiska förhållanden som du som chef måste vara särskilt uppmärksam på och där det finns risk för att det uppkommer kränkande särbehandling. Det handlar om:

- Konflikter på arbetsplatsen
- Hög arbetsbelastning
- Konsekvenser av förändringar i verksamheten

1.5 Chefs ansvar att förebygga kränkande särbehandling

Du som chef ska göra allt du kan för att motverka att arbetsmiljön på arbetsplatsen ger upphov till kränkande särbehandling. Det handlar bland annat om att ha ett bra samtalsklimat där alla är delaktiga i det som sker på arbetsplatsen. Här är det viktigt att gemensamt och kontinuerligt, på till exempel arbetsplatsträffar diskutera förhållningssätt, bemötande, uppträdande, attityder och respekt. Alla ska behandlas likvärdigt för att undvika att någon blir diskriminerad. Det är bra om arbetsgruppen kommer överens om vilket förhållningssätt som gäller på arbetsplatsen, skriftligt, och att detta följs upp kontinuerligt på arbetsplatsträffar samt informeras om vid introduktion av nyanställda och praktikanter. Chef ansvarar för att säkerställa och följa upp att alla på arbetsplatsen har förstått vad arbetsgruppen tillsammans med chef kommit överens om.

1.6 1.6 Att kränka någon hanteras som misskötsel

Att utsätta någon för kränkande särbehandling betraktas som och ska hanteras som misskötsel. När du som chef får kännedom om att någon upplever sig vara kränkt ska du agera omedelbart och kontakta KLF/personal för utredning och stöd för fortsatt arbetsrättslig hantering. Det är viktigt att den som kränker får veta att hans eller hennes beteende inte är acceptabelt. OBS! att *den som kränker* kan ges arbetsrättsliga disciplinåtgärder som till exempel medvetandegörande samtal, varning, förflyttning, avstängning, uppsägning eller avsked beroende på vad utredningen visar på.

2. Hantering av kränkande särbehandling - rutin

2.1 Arbetsgivaren måste alltid utreda

Om en medarbetare eller chef upplever sig vara kränkt så upplever han eller hon det. Det innebär inte för den skull att den upplevda kränkningen är att betrakta som kränkande särbehandling. För att avgöra detta måste arbetsgivaren omedelbart inleda utredning om det går styrka att det finns fog för den upplevda kränkningen.

2.2 Vart vänder du dig om du anser att du är kränkt?

Om du upplever att du är kränkt *ska du vända dig till din chef i första hand*. Är din närmaste chef del i det som händer eller om han eller hon inte går nå, vänd dig till nästa chef i chefslinjen. Är du fackligt ansluten kan du få stöd av din fackliga företrädare i detta.

2.3 KLF/Personal ska omedelbart kontaktas av chefen

Den chef som tar emot anmälan om kränkning ska omedelbart vända sig till KLF/Personal för fortsatt utredning och stöd för eventuella arbetsrättsliga åtgärder. Får du som chef kännedom om eller misstanke om kränkning – kontakta KLF/Personal för stöd i fortsatt hantering. KLF/Personal beställer utredning. Är den anställda fackligt ansluten informeras berörd facklig organisation.

3. Utredningen ska inledas skyndsamt

3.1 Utredningen ska göras skyndsamt av oberoende part

Utredningen ska inledas omedelbart och vara genomförd inom 14 dagar. Utredningen ska göras av en oberoende part som har kompetens för att utreda händelsen. Det kan vara genom företagshälsovården eller annan oberoende utredare som arbetsgivaren anlitar. Det är anmälade chef som ansvarar för att ge information om situationen till de som ska utreda.

3.2 Utredningen ska vara grundlig och objektiv

Anmälan om kränkning ska utredas grundligt och objektivt. Utredaren ska höra inblandade personer var för sig. Om kollegor/arbetskamrater vill vittna pratar utredaren även med dem. Det kan leda till att inblandade personer kan behöva höras igen. Skulle behov av tolk finnas måste han eller hon vara opartisk och oberoende i förhållande till den som hörs.

3.3 Utredningen är konfidentiell

Utredningen ska vara konfidentiell, men den är inte anonym. Allt som personerna säger om varandra måste den andre få möjlighet att uttala sig om. Allt dokumenteras och utredaren skriver en rapport. Står ord mot ord

Titel: Kränkande särbehandling

Id nr: 0:38

ska detta framgå i utredningen. De berörda personerna garanteras full tillgång till rapporten.

3.4 Utredaren håller en strikt metod

Utredaren måste hålla sig strikt till metoden, jämföra med fakta, värdera och sammanfatta. Ligger det som medarbetaren utsatts för inom ramen för vad någon på en arbetsplats får tåla eller är det frågan om kränkande särbehandling?

3.5 Arbetsgivaren bedömer självständigt utredarens slutsatser

Arbetsgivaren bedömer självständigt utredarens slutsatser och ska utifrån dessa ta ställning till vilka åtgärder som behöver vidtas. Detta ligger i arbetsgivarens arbetsledningsansvar. Är den anställda fackligt organiserad informeras berörd facklig organisation.