

Riktlinje mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering

Alla medarbetare är skyldiga att motverka kränkande särbehandling och trakasserier.

Om du bevittnar att någon annan blir utsatt eller hör talas om det så bör du tala med din närmsta chef om situationen. Om det är chefen som är inblandad kan du istället prata med HR, chefens chef eller facklig representant.

Genom att påtala missförhållande och agera tar du ansvar för arbetsmiljön vilket också något som förväntas av medarbetarna. Att inte agera och vara tyst kan också tolkas som samtycke till det som händer.

Får du av en kollega veta att hon/han känner sig utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier ge då det stöd som du kan och uppmuntra personen att informera sin chef om situationen.

Vad gör du om du blir utsatt?

Om du som medarbetare blir utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier ska du:

- säga ifrån genom att klart och tydlig tala om för den som utsätter dig att beteendet är oönskat och du vill att det ska upphöra. Försök att vara så konkret som möjligt (med vilket beteende/uttalande som du upplever kränkande) för att minska risken för missförstånd
- dokumentera det inträffade. Anteckna klockslag, datum, eventuella vittnen, händelsen och vad den som trakasserade eller kränkte dig sade och/eller gjorde, din känslomässiga upplevelse och hur du reagerade
- kontakta din närmsta chef och berätta om det inträffade.

Om du inte kan vända dig till din närmsta chef på grund av föranledd situation så ska du istället tala med chefens chef.

En anmälan ska ske skriftligen och ska innehålla information om vad som hänt, vem/vilka som ska ha kränkt, eventuella vittnen och annat som är av vikt i sammanhanget. Antingen kan du själv upprätta anmälan eller så skrivs den i dialog med din chef.

Du kan också vända dig till facklig representant eller, om du inte är fackligt ansluten, till ett skyddsombud samt till HR för stöd och hjälp. Genom vårt avtal med företagshälsovården finns möjlighet till kontakt och stöd hos företagsläkare och psykolog/beteendevetare.

Vad gör HR?

När det upprättats en anmälan ska HR informera skyddsombud om detta. Enheten ger också stöd och information till medarbetare och chefer.

Vad gör du som chef?

Det är chefen som i första hand utreder och åtgärdar med stöd av HR. Det är av stor vikt att den eller de som ansvarar för utredningen har tillräcklig kompetens och kan vara opartisk, därför kan det ibland vara lämpligt att anlita företagshälsovård eller annat extern stöd för utredningen. Nedan följer en beskrivning över hur du som chef bör agera då du får kännedom om/en anmälan om att någon upplever sig utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier. Beroende på situationen kan det finnas andra lämpliga tillvägagångssätt i processen, rådgör med HR om detta. Tänk på att dokumentera allt som händer löpande.

1. Agera direkt och ta situationen på allvar. Hantera situationen med diskretion. Rådgör med HR som ett första steg. Ibland kan HR eller extern expertis kopplas in och medverka i följande steg.
2. Ha ett konfidentiellt och utredande samtal med den/eller dem som utsätts för kränkande särbehandling eller trakasserier. Medarbetaren har möjlighet att ha med en facklig representant vid mötet.

Under samtalet är det viktigt att chefen:

- lyssnar förutsättningslöst
- ber medarbetaren beskriva det inträffade så konkret som möjligt
- bekräftar att du ser allvarligt på situationen
- förklarar arbetsgivarens skyldighet att utreda omständigheterna och vida åtgärder om så krävs
- beskriver vilket stöd som finns att tillgå; HR, facklig representant, företagshälsovård.

- dokumenterar den version medarbetaren ger och vad ni kommer överens om. Stäm av anteckningarna så att personen kan bekräfta att du uppfattat situationen på rätt sätt.
- beskriver den kommande processen; att du kommer att ha samtal med den eller de som upplevs utsätta personen för kränkande särbehandling eller trakasserier.

3. Kalla till enskilt samtal med den/dem som förmodas kränka eller trakassera. Informera om att möjlighet att ha med facklig representant finns. Behandla den andra personen lika respektfullt som den som anser sig vara kränkt.

Vid samtalet tydliggörs att syftet är att klarlägga situationen och informera om arbetsgivarens syn på kränkande särbehandling och trakasserier samt skyldighet att agera. Dokumentera samtalet, stäm av med medarbetaren att du uppfattat situationen rätt och låt medarbetaren underteckna att den tagit del av dokumentationen. Beskriv den kommande processen och vad som kommer hända framåt. Tänk på att även denna person kan behöva stödsamtal.

4. Om det bedöms nödvändigt kan även samtal med eventuella vittnen till händelsen/händelser behöva ske.

5. Gör en analys av situationen och fortsatta åtgärder, tillsammans med HR, du kan även involvera din närmsta chef för stöd. Eventuellt behöver du följa upp med fler samtal och/eller lämna över ärendet till en oberoende/ extern part för fortsatt hantering alternativt konsultation/stöd. När analysen är klar kring vad som orsakat missförhållandena återkopplar du till den som anmält och den anmälan avser. Det viktiga är i detta läge att fokusera på lösningar som kan accepteras av de inblandade och som gör att kränkningarna upphör.

6. Följ upp åtgärderna och utvärdera dem samt var observanta på situationen/arbetsklimatet genom att observera fortsatta eller nya tecken på missförhållanden. Detta gäller såväl om gruppen är intakt eller om medarbetarna är spridda i nya arbetsgrupper. Särskild uppmärksamhet bör riktas till den som varit utsatt, till exempel genom att ha upprepade uppföljningssamtal.

Det kan ibland behövas lösningar i arbetsgruppen där situationen utspelat sig. Syftet är att förhindra att nya incidenter inträffar. HR och företagshälsovården kan hjälpa till med förslag på åtgärder.

Som chef har man ansvar att vara uppmärksam på hur medarbetarna beter sig mot varandra och agera om någon har ett beteende som är oacceptabelt.

Chefen ska minst en gång årligen informera och diskutera denna rutin med sina medarbetare.

Anmälan om allvarligt tillbud

Allvarliga tillbud ska anmälas till Arbetsmiljöverket, svårare fall av mobbing, kränkning eller trakasserier bedöms som allvarligt tillbud.

Påföljder vid kränkande särbehandling eller trakasserier

Beroende på situationen kan det bli aktuellt med olika åtgärder och ärendet kan hamna i Personalansvarsnämnden (PAN) och leda till avsked.