

Kopierat från
Previas
internwebb
den 20 juli
2014

Previas rutin/riktlinjer mot Kränkande Särbehandling och Trakasserier

Kränkande särbehandling och trakasserier är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjlighet till utveckling i arbetet. Previa tar avstånd från alla former av kränkande särbehandling och trakasserier i olika former och accepterar inte att sådana förekommer i vår verksamhet.

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett sätt som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Med sexuella trakasserier avses ovälkommet beteende av sexuell natur eller annat ovälkommet beteende som grundas på kön - på arbetsplatsen, i en arbetssituation utanför den egentliga arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete - som lett till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods.

Enligt diskrimineringslagen ingår ett förbud mot trakasserier vilket innebär att det är

förbjudet att ha ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband

med kön, könsöverskridande identitet och uttryckssätt, etnicitet och religion, sexuell läggning ålder och funktionsnedsättning.

Med trakasserier menas trakasserier och sexuella trakasserier utifrån diskrimineringslagen. En enda handling kan vara skäl till att en person gör en anmälan till DO, diskriminerings-ombudsmannen. DO kräver då att arbetsgivaren skall genomföra en utredning, om det då framgår att diskriminering har förekommit kan arbetsgivaren bli skyldig att betala diskrimineringsersättning (skadestånd) till den som har blivit diskriminerad

Exempel på ovanstående:

- förtal eller nedsvärtningar av en arbetstagare eller dennes familj
- förekomst av rasistiska/homofobiska skämt
- förolämpande kommentarer om klädsel som bärs av religiösa skäl eller könsöverskridande identitet och uttryck
- förekomst av texter med diskriminerande innehåll
- medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan
- medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande
- uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren eller stötande kommentarer

om utseende eller beteende

- förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, sexuella trakasserier, t e x ovälkomna sexuell förslag och anspelningar eller krav på sexuella tjänster, olämpliga skämt och ordval
- medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc)
- kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap och med skadande syfte
- kränkande s k "administrativa straffsanktioner" som plötsligt riktas mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl eller förklaringar. Sanktionerna kan utgöras av t ex motiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildning, ledigheter och dylikt.

Konsekvenser

Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier medför allvarliga konsekvenser både för den enskilda medarbetaren och arbetsgruppen som visas bl a genom:

Hos den enskilda medarbetaren:

- ökade svårigheter till samarbete
- hög stressnivå, låg stresstolerans med överreaktioner
- fysisk ohälsa, missbruksproblem
- psykiska reaktioner som försämrad självkänsla, ångest depressioner eller maniskhet
- oförmåga att se framåt eller orimliga krav på upprättelse

Hos arbetsgruppen:

- minskad effektivitet och produktivitet
- upplösning eller fastlåsnings av regler
- ökad kritik mot arbetsgivaren, bristande förtroende, känsla av osäkerhet
- ökande samarbetsproblem
- hög sjukfrånvaro, personalomsättning
- låg tolerans mot påfrestningar
- mindre problem förstoras upp
- sökande efter syndabockar

Förebyggande åtgärder

Förebyggande och tidiga insatser har en avgörande betydelse för att komma tillrätta med trakasserier och kränkande särbehandling.

Arbetet ska planeras och organiseras så att kränkande särbehandling och trakasserier förebyggs.

Exempel på insatser för att förebygga kränkande särbehandling och trakasserier:

- utforma rutiner för att säkerställa att de psykiska och sociala förhållandena inklusive personligt bemötande, arbetssituation och arbetsorganisation blir så bra som möjligt.
- motverka att människor blir negativt bemötta genom att skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat. Chefen bör vara ett föredöme.

- ge chefer utbildning om olika arbetsvillkors påverkan på människors upplevelser, samspel och konfliktrisker i grupper samt färdigheter i akut bemötande av människor i stress och krissituationer.
- ge chefer och medarbetare utbildning i mångfald och om diskrimineringslagen.
- ge god introduktion till nyanställda och i övrigt klargöra vilka regler som gäller på arbetsplatsen.
- gör verksamhetens mål kända för alla medarbetare.
- genomför regelbundna informations- och arbetsplatsträffar.
- genomför regelbundna medarbetarsamtal.
- ge alla medarbetare information om de förebyggande åtgärder som överrenskommits mot kränkande särbehandling och trakasserier.
- eftersträva att arbetsuppgifter har innehåll och mening och att individens kapacitet och kunskaper tas tillvara.
- skapa möjlighet för medarbetarna att öka sina kunskaper och vidareutvecklas i arbetet.

För att motverka kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier i arbetet ska frågeställningen tas upp i samband med:

- upprättande av arbetsmiljöprotokoll.
- Utvecklingssamtalet.

Hjälp och stöd i samband med kränkning

Den som anser sig utsatt för kränkande särbehandling inkluderande trakasserier och sexuella trakasserier bör vända sig till sin chef eller annan överordnad. Man kan också vända sig till HR-funktionen, skyddsombud eller annan facklig företrädare. När en medarbetare gör anmälan av detta slag får den inte ignoreras.

Ofta räcker det med att den som kränker eller trakasserar informeras av högre chef att beteendet inte tolereras utan måste upphöra omedelbart. Om ett sådant samtal inte räcker för att få stopp på beteendet eller om beteendet är att betrakta som alltför allvarligt måste en kartläggning genomföras. Ansvarig för att en sådan sker är HR-chefen som då har till uppgift att:

- identifiera de inblandade.
- göra en noggrann utredning av fakta.
- informera facket.
- ge de inblandade möjlighet att förklara sig.
- vidta åtgärd mot förövaren om man anser kränkning eller trakasserier styrkta.

Den som anser sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller annan kränkande särbehandling, men som endast önskar samtalsstöd eller rådgivning, kan vända sig till HR-funktionen.