

Handlingsplan mot kränkande särbehandling i arbetslivet

Vad är kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling är ett samlingsnamn på företeelser som i dagligt tal brukar kallas för vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier.

Kränkande särbehandling innebär att någon eller några bemöter och behandlar en eller flera personer på ett sådant sätt att någon missgynnas, gynnas eller utsätts för kränkning beroende på t ex ras, etnisk bakgrund, kön, ålder, social tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, politisk uppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, personlighet eller innehav av förtroendeuppdrag. Även sexuella trakasserier inkluderas i kränkande särbehandling.

Problemen är svåra och känsliga och kan leda till allvarliga och skadliga effekter bland de anställda, enskilda eller grupper, om de bedöms och handläggs på ovarsamt sätt. Att fastställa när kränkande särbehandling sker kan vara svårt. Utgångspunkten för varje enskild individ skall vara att avstå från varje yttrande, handling eller åtbörd som kan uppfattas som kränkande. Åtgärder skall vidtas vid konstaterad kränkande särbehandling.

Förebyggande åtgärder

Handlingsplanen skall finnas tillgänglig för alla anställda vid Hälsö högskolan.

Alla chefer och anställda skall ha kunskap om vad kränkande särbehandling är och hur det förebyggs och hanteras.

Avstämning med arbetsgivarens representanter och skyddsombud skall ske vid varje arbetsmiljökommittésammanträde/samverkansgrupp inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ansvar

Avdelningschefer och övriga chefer i den decentraliserade organisationen har ansvaret att både förebygga och hantera kränkande särbehandling av olika slag.

Om du utsatts för kränkande särbehandling – gör så här:

- Säg ifrån! Konfrontera personen direkt! Var tydlig! Kom ihåg, att det inte är ditt fel!
- Om du har svårt att säga ifrån muntligt så skriv ett brev. Beskriv vad som har hänt mycket sakligt och hur du upplevt det inträffade. Behåll en kopia av brevet och skicka det till den trakasserande, eventuellt rekommenderat med mottagningsbevis.
- Berätta vad som har hänt för någon du litar på.



- Skriv ned allt du minns av det inträffade. Anteckna datum, klockslag, eventuella vittnen, vad som sades och gjordes samt dina reaktioner och känslor.
- Hör efter med andra anställda om flera blivit utsatta. Det är ganska vanligt att samme person utsätter flera personer för trakasserier eller annan kränkande särbehandling.
- Ta kontakt med din fackliga organisation och/eller anmäl till din närmaste chef.
- Är den som trakasserar chef/arbetsledare vänd dig till närmaste överordnad chef.

Om du är avdelningschef/verksamhetsansvarig och fått kännedom om misstänkt förekomst av kränkande särbehandling eller trakasserier på arbetsplatsen – gör så här:

- Börja med ett utredande enskilt samtal med den utsatte. Tänk på att han/hon kan vilja ha med dig som stödperson. Lyssna förutsättningslöst och gör noggranna anteckningar! Markera att allt som sägs är konfidentiellt och att du inte får något vidare. Det är den utsatte som avgör om och hur ärendet skall drivas vidare!
- Att utreda denna sort av frågor är bland det svåraste man kan göra. Alla anmälningar eller påståenden om skedda kränkningar är inte objektivt sett befogade – man måste alltid utgå från att den som tar upp en sådan fråga gör det utifrån en ärlig övertygelse. Om denne/dessa personer upplever att de möts av ointresse eller att de motarbetas när de tar upp frågorna, leder detta lätt till att saken förvärras.
- Ta kontakt med den som utpekats som trakasserare och ha ett förutsättningslöst samtal. Klargör högskolans inställning till kränkande särbehandling.
- Samråd med någon överordnad (eller kollega) och/eller expert om ärendets fortsatta handläggning.
- Eftersom uppgifter om kränkande särbehandling och trakasserier kan sprida sig mycket snabbt på arbetsplatsen och skapa oro kan det vara lämpligt att ta upp frågor om inträffade händelser i medarbetarsamtal eller i personalmöten. Det är då viktigt att lämna korrekt, men inte personligt utpekande, information om det inträffade. Låt inte mötet handla om någon enskild händelse utan mer allmänt om exempelvis varför sådana situationer uppstår, hur de kommer till uttryck och hur de bekämpas. Informera om högskolans handlingsplan.
- Informera om möjligheten att göra en formell anmälan till VD.

Handläggning av inträffad kränkande särbehandling

Det informella förfarandet

Kränkande särbehandling är ett av de känsligaste problem som kan uppstå på en arbetsplats därför att företeelsen så nära berör den personliga integriteten. Det är viktigt ur allas synvinkel – den trakasserades, trakasserarens och högskolans – att trakasserier kan upphöra så snabbt som möjligt.



Anställda som anser sig vara utsatta för kränkande särbehandling rekommenderas att klart och tydligt säga till trakasseraren att hennes/hans handlande upplevs som ovälkommet och kränkande.

Om trakasserierna inte upphör eller den trakasserade inte själv vill eller vågar ta upp saken med trakasseraren, kan den anställde vända sig till närmaste arbetsledare, avdelningschef eller chefen för sin arbetsenhet. En annan möjlighet är att vända sig till skyddsombudet eller till företagshälsovården, som har att lämna stöd till den trakasserade och, om denne så önskar, informera berörd prefekt/motsvarande.

Den som utpekats för trakasserier ska konfronteras med den som upplever sig ha blivit utsatt, eller med ett ombud för denna. Båda ska ge sin version av vad som har hänt och att arbetsgivaren ska tydliggöra att kränkande särbehandling inte accepteras.

Om problemen inte upphör efter en sådan konfrontation, tillämpas ett formellt förfarande.

Det formella förfarandet

Om inträffade trakasserier är av allvarigare natur, skall mera formella åtgärder tillgripas mot den som gjort sig skyldig till trakasserierna. Dessa åtgärder skall grundas på en formell anmälan som behandlas av arbetsmiljökommittén.

En anmälan skall vara skriftlig och ställas till avdelningschef/enhetschef eller till VD. För att inte komma med i den allmänna postöppningen bör kuvertet adresseras med mottagarens namn först, därefter den organisatoriska tillhörigheten. Det ankommer på mottagaren att omedelbart göra en bedömning om innehållet är sådant att det är sekretesskyddat.

Anmälan skall innehålla en beskrivning av trakasserierna, när det inträffade, namnet på den som anklagas och dennes arbetsplats, uppgifter om eventuella vittnen och andra fakta och upplysningar som kan vara värdefulla i sammanhanget, t.ex. kopior på brev från den anklagade, anmälarens eventuella dagboksanteckningar etc.

Beroende på arten av det inträffade kan det finnas olika formella rättsregler. Det finns t.ex. särskilda regelverk för sexuella trakasserier eller etnisk diskriminering.

Den som blivit utsatt för sexuella trakasserier kan t.ex. även göra en anmälan till JämO. När det gäller etnisk diskriminering kan en anmälan göras till Diskrimineringsombudsmannen.

Arbetsmiljökommittén initierar en utredning och utser en eller flera ansvariga handläggare. Undersökningen kommer att omfatta samtal med de inblandade och komplettering med eventuella vittnesuppgifter samt, i förekommande fall, samtal med andra personer som varit utsatta för den som utpekats som trakasserande. Undersökningen kan också omfatta en genomgång av bevismaterial såsom brev, dagboksanteckningar med mera.



De rättsliga åtgärder som kan komma ifråga till följd av en formell anmälan om kränkande särbehandling utgörs av disciplinföljd i form av:

- varning och löneavdrag
- omplacering eller uppsägning
- åtalsanmälan
- avsked

I de fall som bedöms vara mindre allvarliga kan den åtgärd som vidtas inskränkas till att VD eller ansvarig handläggare genomför ett samtal med trakasseraren och klargör situationens allvar för vederbörande.

Innan frågan väcks om uppsägning eller avskedande måste man pröva om det föreligger någon möjlighet till omplacering.

Om omplacering inte är möjlig, kan uppsägning aktualiseras. Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) får en anställd sägas upp från sin anställning om det finns saklig grund för detta.

Polisanmälan

Den utsatta kan också vända sig direkt till polisen. Om kränkningen varit mycket grov kan straff utdömas enligt brottsbalken.