

Policy mot kränkande särbehandling i arbetslivet

Vindelns folkhögskolas grundsyn

Kränkande särbehandling skall inte förekomma på våra arbetsplatser.

Vad menas med kränkande särbehandling

Begreppet kränkande särbehandling omfattar bl a det vi i dagligt tal brukar kalla vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier. En enda person kan inte skapa samarbetssvårigheter.

Enligt Arbetarskyddsstyrelsens definieras kränkande särbehandling som

- ”Återkommande klandervärdiga eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskild arbetstagare på kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna bör dock vanligtvis betraktas som normala företeelser.

Kränkande särbehandling tar sig olika uttryck

Man kan tala om två olika ”huvudtyper” av kränkande särbehandling

- Utstötning som till största delen består av aktiva, destruktiva handlingar som riktas mot en person.
- Utfrysning som till största delen består av beteenden som demonstrerar en persons ”icke-betydelse”.

Några exempel på kränkande särbehandlingar

- Förtal (ett brott enligt brottsbalken), dvs. grovt skvaller, nedsättande omdömen eller förutfattade meningar som sprids om en person eller dennes familj.
- Förföljelser genom direkta fysiska hot, hotfulla anmärkningar, hot om repressalier, telefon- och brevterror.
- Sexuella trakasserier, dvs ovälkomna beteenden, eller handlingar av sexuell natur.

Bakomliggande orsaker

Organisatoriska förhållanden och otydlighet i arbetsförhåll är det vanligaste orsakerna till kränkande särbehandling. Det handlar bl a om arbetsfördelning, yrkesroller och arbetsledning.

Olösta och långvariga organisatoriska problem orsakar stark och negativ psykisk belastning i arbetsgruppen. Stresstoleransen i gruppen minskar och kan orsaka ”syndabockstänkande” och utstötningar mot enskilda arbetstagare.

Vad kan vi göra för att förebygga kränkande särbehandling – några exempel.

- Kartlägga arbetsmiljön för att uppmärksamma brister vilka kan leda till kränkande särbehandling. Detta är en del av arbetsgivarens ansvar enligt bestämmelserna om det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Skapa förutsättningar för att göra medarbetarna delaktiga i åtgärder.
- Tydliggöra umgängesreglerna på arbetsplatsen där skvaller inte tolereras, att vi uppträder respektfullt mot varandra och inte ställer någon utanför gruppgemenskapen.
- Arbetsledare bör ha kunskap i det arbetsrättsliga regelsystemet för konflikthantering. Arbetsledaren har möjlighet att ange tonen i gruppen, skapa en god atmosfär och vara ett föredöme.
- Arbetsplatsträffarna ska vara en forum för både information och dialog.
- Använd medarbetarsamtal som ett tillfälle att fånga upp signaler från enskilda.

Några råd om hur man hanterar fall av kränkande särbehandling

Tidiga insatser och åtgärder ökar förutsättningen för positiva lösningar. Råd till chefer/arbetsledare.

- Vänta inte, börja med en gång.
- Inta en objektiv och problemlösande hållning.
- Lyssna på den berörda enskilt.
- Förenkla eller dölj inte att det finns konflikter.
- Ge stöd åt individen och gruppen. Vid eventuell sjukskrivning är det viktigt att inte släppa kontakten med den enskilde.
- Handla inte ”över huvudet” på anställda.
- Utomstående resurser (t ex företagshälsovård) kan bistå med analys av arbetsorganisationen och problematik, stöd till val av åtgärd och stöd till individ och grupp.

Vart kan vi vända oss för att få hjälp och stöd?

Som anställd

- Chef/arbetsledare
- Personalspecialist
- Facklig representant (centralt eller lokalt)
- Företagshälsovård

Som chef/arbetsledare

- Personalspecialist
- Facklig representant (centralt eller lokalt)
- Företagshälsovård

Lagar och föreskrifter

- Arbetsmiljölagen (AML)
- Lagen om allmän försäkring (AFL)
- Medbestämmandelagen (MBL)
- Lagen om anställningsskydd (LAS)
- Jämställdhetslagen
- Lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF)
- Brottsbalken (BrB)

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling

- Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2003:4)
- Kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17)
- Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1)

Ovanstående är en avskrift ur Västerbottens läns landstings folder "Kränkande särbehandling i arbetslivet".

Västerbottens läns landstings personalvision 2015.

Fastställd av styrelsen 2011-04-14