

POLICY OM KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Definition

Med kränkande särbehandling i arbetslivet avses enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17:

- Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Dessa företeelser kallas i dagligt tal vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier och har alltmer framstått som särskilda problem i arbetslivet. De innefattar också sexuella trakasserier och trakasserier på grund av sexuell läggning eller etnisk tillhörighet.

Föreskrifter

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

Policy

I församlingen får kränkande särbehandling inte förekomma. Alla har skyldighet att motarbeta kränkande särbehandling. Varje arbetsledare har ett ansvar för att inte någon utsätts för kränkande särbehandling.

Åtgärder

Kyrkorådet har ansvaret för att verksamheten är så organiserad att kränkande särbehandling förebyggs.

Arbetet skall planeras och organiseras så att kränkande särbehandling så långt möjligt förebyggs.

Arbetsledarna skall vara uppmärksamma på sådant som kan leda till kränkande särbehandling och vidta de åtgärder som behövs. Vid behov görs detta i samverkan med respektive fackliga företrädare.

Information och utbildning skall ges för att förebygga och motverka kränkande särbehandling.

Om kränkande särbehandling inträffar, skall alla inblandade ges möjlighet till adekvat hjälp.

Den som anser sig vara utsatt för kränkande särbehandling skall vända sig till sin arbetsledare, skyddsombudet, administrative chefen, sin fackliga representant eller företagshälsovården.

Exempel på kränkande särbehandling

- att systematiskt ignorera en medarbetare, t ex att inte tala med eller lyssna på honom/henne
- att försvåra arbetets utförande, t ex undanhålla information - att frysa ut någon ur gemenskapen
- att kritisera och/eller förlöjliga någon inför andra
- att förtala och/eller nedsvärta
- att sjukförklara
- att omotiverat frånta eller förändra arbetsrum eller arbetsuppgifter

Såväl medarbetare som ledning kan utsättas för kränkande särbehandling och detta kan ske både passivt och aktivt. Konkurrens i samband med anställning kan leda till försämrad arbetsmiljö och kränkande särbehandling. En annan utlösande faktor kan vara hot om nedskärningar och ekonomisk åtstramning.

Konsekvenser

Den kränkande särbehandlingen kan hos den utsatte medarbetaren visa sig som irritabilitet, låg stresstolerans, hög stressnivå, uttalad trötthet, huvudvärk och/eller olust inför arbetet. I gruppen kan den kränkande särbehandlingen visa sig som minskad effektivitet, osäkerhet, samarbets-problem, hög frånvaro, hög personalomsättning.

Råd till chef/arbetsledare vid kränkande särbehandling

- Vänta inte - börja på en gång - och utgå från den kränktes upplevelse
- Samtala först med/lyssna på den som känner sig drabbad
- Dokumentera huvuddragen i händelseförloppet
- Ha en objektiv och problemlösande hållning
- Förneka inte eller dölj att ett problem finns
- Ge stöd åt den utsatte och erbjud stödkontakt
- Skuldbelägg och döm inte
- Låt inte mångas ord bli lag eller rådande
- Ta situationen på allvar och visa respekt så att den som känner sig kränkt är delaktig i åtgärdsprocessen
- Ge arbetsledare möjlighet till regelbunden handledning och stöd

Det är arbetsledningens uppgift att svara för att åtgärder snabbt sätts in vid kränkande särbehandling. Arbetsledning skall också se till att långsiktigt planera verksamheten på ett sådant sätt så att särbehandling, mobbning och destruktiva konflikter förebyggs.

Råd till den drabbade

- Tala om problemet och sök kamratstöd
- Skildra skeendet som varit
- anteckna när, var och hur
- Kontakta närmast ansvarig chef
- Begär möjlighet till enskilt samtal
- analysera situationen
- Ta emot erbjudande om bearbetning
- Peka på handlingsvägar
- Sök hjälp hos andra aktuella aktörer, t ex facklig representant, skyddsombud

Vart kan jag vända mig?

- Närmaste chef eller chef över chef
- Skyddsombud
- Fackliga representanter
- Företagshälsovården