

Riktlinje - Kränkande särbehandling i arbetet

Utbildningsförvaltningen har nolltolerans mot kränkande särbehandling. Det innebär att ingen medarbetare ska utsättas för kränkningar, oavsett om det sker i ord, handling eller text¹.

Vad är kränkande särbehandling?

Arbetsmiljöverkets (enligt AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö) definition²:

”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsen gemenskap”.

Det kan handla om att en medarbetare blir förnedrad i ord eller handling, eller annorlunda behandlad. Det kan räcka med en enda handling, då man kan skada en medmänniska för lång tid genom att en enda gång till exempel publicera något förnedrande via sociala media eller via e-post på arbetsplatsen. Exempel på kränkande särbehandling är att inte bli hälsad på, att bli kallad öknamn, att bli utfrysad, att bli exkluderad från möten man borde få delta vid, att bli orättvist anklagad, personligt uthängd eller bli kallad för elaka saker inför andra.

Alla medarbetare vid utbildningsförvaltningen ska följa denna riktlinje. Om riktlinjen inte följs ska respektive chef vidta åtgärder så att berörd medarbetare är informerad om riktlinjen, eventuella konsekvenser och arbetsrättsliga åtgärder.

¹ AFS 2015:4, 13 § ”Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling”.

² Föreskrifterna AFS 2015:4 omfattar alla arbetsgivare och alla anställda, men inte skolelever och studenter. De två senare grupperna omfattas dock av arbetsmiljölagen och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Rutin för att förebygga och hantera kränkande särbehandling i arbetet

Chefer med personalansvar och tilldelade arbetsmiljöuppgifter - Förebygg

För att förebygga att kränkande särbehandling förekommer har förvaltningen beslutat om ett arbetssätt som beskrivs här. Samtliga chefer med personalansvar och med tilldelade arbetsmiljöuppgifter ska arbeta förebyggande och hantera eventuella ärenden om kränkande särbehandling enligt detta arbetssätt. Det handlar om att undersöka och bedöma de risker i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. De risker som identifieras ska hanteras genom motverkande åtgärder. Åtgärderna ska sedan följas upp så att de har avsedd effekt. Konflikter är vanliga i arbetet men bör hanteras då de kan leda till situationer av kränkande särbehandling.

Det här är *exempel* på förhållanden i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som varje chef med tilldelade arbetsmiljöuppgifter regelbundet ska undersöka inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet:

1. Konflikter
2. Arbetsbelastning
3. Arbetsfördelning
4. Förutsättningar för samarbete
5. Konsekvenser av förändringar
6. Förekomst av kränkande särbehandling

Se förvaltningens [rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete](#).

Chef med personalansvar och tilldelade arbetsmiljöuppgifter – Hantera

- Gör utredning av det inträffade enligt AFS 2001:1 (§ 9) och AFS 2015:4. Det är det bakomliggande orsakerna som ska utredas.
- Det kan finnas behov av att ingripa snabbt och göra en bedömning av situationen för att förhindra att den förvärras.
- Ge stöd till samtliga inblandade (i förekommande fall via företagshälsovården).
- I svårlösta utredningar – avropa utredning via företagshälsovården.
- Upprätta handlingsplan för att säkerställa att det inträffade inte upprepas – med åtgärder, ansvarig för åtgärderna samt uppföljning av att åtgärderna haft avsedd effekt.
- Anmälan/informationen och utredningen ska hanteras med hänsyn till berörda medarbetares integritet och endast de medarbetare som är berörda av situationen ska ta del av den information som berör dem enskilt.

- Observera att individärenden inte hanteras inom ramen för samverkansavtalet – i SVG.

Behöver du som chef stöd i ärende där någon gör gällande kränkande särbehandling ta kontakt med HR-kontaktperson.

Berörd medarbetare som upplevt sig utsatt för kränkande särbehandling

Till närmaste chef anmäla om medarbetaren upplever sig utsatt för kränkande särbehandling. Om det är närmaste chef som berörd medarbetare känner sig kränkt av bör medarbetaren vända sig till sin chefs överordnande chef³.

Medarbetare som upplever att kollega/kollegor utsätts för kränkande särbehandling

Till närmaste chef anmäla om en kollega är utsatt för kränkande särbehandling – efter samråd med och godkännande av den som är utsatt. Om det är närmaste chef som kollega/kollegor uppfattar att berörd medarbetare blir kränkt av ska kollegan/kollegor vända sig till sin chefs överordnande chef.

Skyddsombuds uppgift

Skyddsombuds uppgift är att representera medarbetare i arbetsmiljöfrågor inom sitt skyddsområde.

Lagstiftning på området

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Arbetsmiljölagen (SFS 1977: 1160)

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Diskrimineringslagen (2008:567) syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (revideras 2017).

Brottsbalkens kapitel 6 innehåller ett förbud mot sexuellt ofredande, som förutom blottning förbjuder att man "genom ord eller handlande ofredar en person på ett sätt som är ägnat att kränka personens sexuella integritet".

³ Exempel: om medarbetaren upplever sig kränkt av biträdande rektor ska medarbetaren vända sig till rektor. Upplever medarbetaren att rektor är den som kränker så är det grund- respektive gymnasiechef som medarbetaren ska vända sig till.