



# Policy och handlingsplan mot kränkande särbehandling

## Policy

JVAB fördömer alla former av kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering och tillåter inte att sådana förekommer på våra arbetsplatser.

För att ingen ska utsättas för kränkande särbehandling krävs att alla medarbetare på JVAB tar sitt eget ansvar för en god arbetsmiljö. Det är i mötet med andra som vi skapar ett gott arbetsklimat. Ett gott ledarskap ger möjligheter att utveckla en arbetsmiljö som inte accepterar någon form av kränkande särbehandling eller trakasserier. Var och en har rätt till sin egen åsikt och skyldighet att respektera andras. Människor är olika men lika mycket värda!

Kränkande särbehandling är ett allvarligt hot mot arbetstagarnas hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder också till sämre arbetsresultat och påverkar på så sätt verksamheten.

## Vad är kränkande särbehandling?

"Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap" definition enligt AFS 2015:4

Arbetsplatsmobbing, trakasserier, diskriminering, kamratförtryck, utfrysning och sexuella trakasserier. Begreppen är många när det gäller kränkande behandling på arbetsplatsen. Exempel på kränkande behandling kan vara att kollegor regelbundet inte hälsar på dig, att du ofta undanhålls information, någon försvarar ditt arbete eller att du aldrig blir inbjuden till sociala aktiviteter.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet bör ses som normala företeelser.

## Varningssignaler som bör uppmärksammas:

- Bristande arbetsinsatser – konflikter upptar mycket energi och tid och i förlängningen blir arbetet lidande.
- Ironiska kommentarer – ironiska kommentarer kan ge dig information om medarbetarnas syn på någon kollega.
- Fientlighet och tystnad – i diskussioner kan du se om informella ledare, med sina stödtrupper, är direkt fientliga mot någon individ. Detta kan ske genom direkta påhopp, elaka kommentarer eller genom gruppens tystnad.
- Uteslutning – verkar någon stå utanför den sociala gemenskapen? När medarbetare ska samarbeta – är alla delaktiga eller är det någon som alltid får de tråkigaste uppgifterna?
- Kroppsspråk – var uppmärksam på kroppsspråk. Detta avslöjar mycket om vilken inställning vi har till varandra. Vänder man konsekvent ryggen åt någon och ignorerar någons inlägg?
- Sjukfrånvaro – den utsatte kan uppvisa missmod och ofta vara sjukskriven.

## Varför förekommer kränkningar?

En av de vanligaste orsakerna till att kränkningar förekommer i verksamheter är konflikter som inte hanteras i tid. Som chef måste du våga ta tag i konflikter på arbetsplatsen helst innan de bryter ut – det förutsätter att du är närvarande så att du kan reagera och agera så att konflikterna inte eskalerar. Om en chef inte är närvarande ger det utrymme för informellt ledarskap dvs någon utser sig som ledare som inte är chef, vilket i sin tur kan skapa konflikter mellan medarbetare i gruppen och att några/någon ställs utanför gemenskapen.

## Chefens roll vid kränkningar

Din roll som chef är att i första hand motverka att kränkning över huvud taget sker. Mobbing och trakasserier är mycket svårt att komma till rätta med. Situationen är i regel så infekterad att det är svårt att hitta en lösning. Det är inte ovanligt att kränkande särbehandling är en följd av icke hanterade konflikter som har eskalerat. I din roll som chef är det viktigt att vara vaksam på signaler på kränkande beteenden. Genom att delta i medarbetarnas vardag, exempelvis vid fiket, kan du enklare fånga upp tendenser för att tidigt sätta in åtgärder. Om du upptäcker att det förekommer trakasserier måste du agera och du är skyldig att utreda omständigheterna och vidta skäligen åtgärder. Den trakasserade behöver stöd och den som gör sig skyldig till trakasserier kan varnas, omplaceras och i sista hand sägas upp.

## Om du som chef upptäcker kränkningar (handlingsplan)

### 1. Tala med parterna var för sig (UNDERSÖK)

Börja med den som utsätts för kränkningar. Arrangera ett diskret möte. Samtala på ett öppet och respektfullt sätt. Var uppmärksam så att du inte själv dras in i själva konflikten. Undvik att tala om mobbning, syndabock eller andra ord med negativ innebörd. Beskriv i stället vad du sett och be om en kommentar. Även om personen förnekar att något inte står rätt till, har du visat att du bryr dig och att du finns tillgänglig. Lyssna och utgå från att den drabbades version av händelserna är riktig utifrån hennes perspektiv. Ifrågasätt inte det du får berättat för dig. Ställ frågor för att få klarhet i vad som faktiskt har hänt.

Vid samtal med den du anser mobbar kan du inleda med: "Orsaken att jag bett dig komma är att jag funderat på en förändring jag lagt märket till. Jag upplever att du som tidigare var öppen och bidrog till diskussionerna på ett bra sätt på senare tid blivit missmodig och reagerar häftigt när dina arbetskamrater går emot dig ..."

Oavsett hur medarbetarna tar emot dina synpunkter kan svaren utgöra början till en utvecklande dialog. Det mest väsentliga är att problemet har kommit upp på bordet.

### 2. Gör en handlingsplan (ÅTGÄRDA)

Förklara för de inblandade vad du som chef kan göra. Tala om vilket stöd den utsatte kan få. Föreslå dock inte psykologstöd. Det kan i sig uppfattas som en kränkning. Låt ett sådant önskemål komma från den drabbade själv. Lägg upp en handlingsplan för den närmaste tiden som ni kan arbeta efter. Vad behöver göras och vem ansvarar för att det blir genomfört?

### 3. Följ upp (KONTROLLERA)

När processen väl är igång är det oerhört viktigt att kontinuerligt följa upp det som ska åtgärdas. Träffa kontinuerligt berörda personer under processen och stäm av nuläget. Var noga med att hålla kontakten, även om den drabbade är sjukskriven.

### 4. Sök stöd

Att hantera kränkande särbehandling är svårt. Bara för att du tar upp frågan behöver det inte vara du som löser den. Känner du att "det här blir för komplicerat" är det bättre att ta stöd av från HR-ansvarig.

### 5. Dokumentera

Dokumentera vad som sagts och hur ni ska gå vidare. Dokumentationen är bra för att komma ihåg saker, men också om situationen skulle bli så allvarlig att arbetsrättsliga åtgärder måste till eller om situationen leder till anmälan om arbetsskada.

### 6. Alla situationer går inte att komma till rätta med

Att alla konflikter går att lösa är en utopi. Det finns situationer som inte går att lösa. Relationerna är så infekterade att det enda som kvarstår är att sära på de inblandade parterna genom exempelvis omplacering.

## Om du som medarbetare misstänker att du är utsatt för kränkande behandling

- Skriv ner allt det inträffade; ord, handlingar, datum, klockslag, vittnen etc.
- Om det är möjligt, säg tydligt ifrån!
- Informera din närmaste chef eller överordnad chef om vad som har hänt så tidigt som möjligt.
- Vid behov ta kontakt med HR-ansvarig eller din fackliga organisation.
- Begär att din arbetsgivare snarast utreder om det förekommer eller har förekommit kränkande behandling och kräv lämplig åtgärd.