



Utgivare: Kommunledningskontoret (Personalchefen)

Gäller från: 1 maj 2007

Antagen: KF § 91/2007

Policy avseende kränkande särbehandling för Ronneby kommun

Tillämpning

Policy för Ronneby kommuns verksamheter och bolag

Föreliggande policy skall ses som ett stöd för verksamheterna och bolagen i deras arbete med arbetsmiljöfrågor vilket innefattar kränkande särbehandling.

Definition

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (AFS 1993:17).

Kränkande särbehandling i form av olika klandervärda beteenden kan utföras av arbetstagare såväl som av arbetsgivarens företrädare.

De företeelser som i dagligt tal kallas vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier - även sexuella trakasserier - har alltmer framstått som särskilda problem i arbetslivet och kommer här sammanfattande att benämnas "kränkande särbehandling".

Syfte

Denna policy syftar till att redovisa arbetsgivaren Ronneby kommuns övergripande syn på de arbetsförhållanden som skall råda i verksamheterna inklusive bolagen.

Policyn gäller för hela kommunen. Varje verksamhet/enhet / arbetsplats kan förtydliga och komplettera denna utifrån egna förutsättningar och inarbeta dessa i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Mål

Alla medarbetare skall arbeta i en arbetsmiljö, där det inte förekommer någon form av kränkande särbehandling.

Genomförande

Kränkande beteende eller bemötande kan aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas. Alla medarbetare har skyldighet att motarbeta kränkande särbehandling.

Arbetet inom varje verksamhet skall planeras och organiseras så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs. I detta ingår att arbeta fram rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling.

Om tecken på kränkande särbehandling visar sig, skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Därvid skall särskilt utredas om orsakerna till brister i samarbetet står att finna i arbetets organisation.

Ansvar för att åtgärder snabbt sätts in åvilar närmaste chef.

	<i>Förslag till ny text efter Kommunfullmäktiges behandling KF § 139/2005</i>
Medarbetare som utsatts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp eller stöd. Arbetsgivaren ska ha särskilda rutiner för detta.	Medarbetare som utsatts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp eller stöd. Arbetsgivaren ska ha särskilda rutiner för detta. <i>Arbetsgivaren har stöd i gällande lagstiftning för arbetsrättsliga åtgärder som kan behöva vidtas. I det fallet en drabbad medarbetare själv önskar göra en polisanmälan av händelsen så ska arbetsgivaren (närmaste chef) lämna erforderligt stöd till denne.</i>

Personalenheten, fackliga företrädare och företagshälsovården är en resurs i arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning

Samtliga verksamheter/enheter/arbetsplatser inom kommunen skall ha rutiner för att förebygga, åtgärda och följa upp kränkande särbehandling (systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1).

Bilaga

Inledning

Denna bilaga är ett hjälpmedel för arbetsgivare, fackliga företrädare och övriga medarbetare för att konkretisera innehållet i policyn, "Kränkande särbehandling".

Vad är kränkande särbehandling?

Med kränkande särbehandling avses enligt Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift *Kränkande särbehandling i arbetslivet* (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".

De företeelser som i dagligt tal brukar kallas för bl a vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier – även sexuella trakasserier - har alltmer framstått som särskilda problem i arbetslivet och kommer här sammanfattande att benämnas "kränkande särbehandling".

När man talar om vuxenmobbing menas inte tillfälliga konflikter och meningsmotsättningar utan beteende som präglas av grov respektlöshet och som bryter mot allmänna moralbegrepp och som pågår under en längre tid. Kränkande särbehandling föreligger först när personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet och respekten för människors rätt till personlig integritet inte längre finns.

Några exempel på kränkande särbehandling är att

- förtala och nedvärdera,
- medvetet undanhålla information eller ge felaktig information,
- kritisera eller förlöjliga någon inför andra,
- förolämpa,
- sabotera eller försvåra arbetets utförande,
- utesluta från gemenskapen.

Insatser för att förebygga kränkande särbehandling

Chefer och arbetsledande personal har nyckelroller när det gäller att forma den atmosfär och de normer som skall gälla på arbetsplatsen. De bästa förutsättningarna för att uppnå ett bra klimat fås när chefen genom sitt agerande skapar delaktighet, förtroende och grund för ömsesidig dialog.

Exempel på åtgärder som förebygger kränkande särbehandling:

- Skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat på arbetsplatsen.
- Alla har genom sitt beteende ansvar för ett bra klimat.
- Utbildning och handledning till chefer och arbetsledande personal i frågor kring kränkande särbehandling.
- Ge nyanställda en god introduktion som gör att man känner sig välkommen till arbetsplatsen och i arbetsgruppen.
- Visa en fast och bestämd attityd mot förtal, skvaller och spekulationer om enskilda personer och leva upp till denna hållning.

- Ge alla medarbetare möjlighet att känna att de utför ett arbete som är meningsfullt och att deras åsikter respekteras.
- Alla medarbetare skall erbjudas regelbundna medarbetarsamtal.

Åtgärder vid kränkande särbehandling

Om kränkande särbehandling ändå skulle inträffa skall alla inblandade ges möjlighet till adekvat hjälp. Dessutom bör det utredas om orsakerna till det bristande samarbetet beror på arbetets organisation.

Råd till chefer om hur man hanterar fall av kränkande särbehandling:

1. Vänta inte! Prata först enskilt med den som är utsatt för kränkningarna. Ta reda på så mycket som möjligt. Var objektiv och saklig. Vidta inga åtgärder "över huvudet" på den drabbade.
2. Gör i ett tidigt skede en bedömning av vilken hjälp du behöver av din chef, personalsekreterare och/eller företagshälsovård.
3. Undvik att samla hela arbetsgruppen i första skedet. Risken kan vara stor att diskussionen kommer att handla om enskilda personers skuld.
4. Prata enskilt med var och en av de berörda. Samla in så mycket fakta som möjligt. Gör inga ställningstaganden för eller emot någon. Styr in samtalen på eventuella brister i organisationen, hög arbetsbelastning, stress eller önskemål om konkreta förbättringar på arbetsplatsen.
5. Viktigt för snabb återanpassning är att inte släppa kontakten med den enskilde (sjukskriven eller ej) och att denne får goda möjligheter till enskilda samtal om det som hänt, med både arbetskamrater och arbetsgivare.
6. Försök hitta samrådslösningar där hänsyn tas främst till den som är utsatt för kränkningar men även till övriga medarbetare.

		<i>Förslag till ny text efter Kommunfullmäktiges behandling KF § 139/2005</i>
7.	Om kränkande särbehandling har pågått så länge att det har blivit låsta positioner mellan de inblandade, så kan omplacering övervägas som en lösning på den uppkomna situationen.	Om kränkande särbehandling har pågått så länge att det har blivit låsta positioner mellan de inblandade, så kan omplacering övervägas som en möjlig arbetsrättslig åtgärd för att lösa den uppkomna situationen.

8. Åtgärda de brister i arbetsmiljön som legat till grund för att situationen uppstått. Här kan det vara bra att samla hela arbetsgruppen för att diskutera arbetsrutiner, normer mm för att få alla delaktiga i förändringar som är nödvändiga för att förebygga uppkomst av kränkande särbehandling.

Den drabbade

Alla medarbetare kan drabbas av kränkande särbehandling. Särskilt utsatta är medarbetare som hotar arbetsgruppens värderingar och normer genom avvikande grupp beteende vilket skapar kollektiv ångest hos gruppen.

Råd till den drabbade:

1. Försök påtala problemet med den eller de som utsatt dig. Berätta hur du har uppfattat situationen eller händelsen och att du vill att det genast ska upphöra.
2. Sök kamratstöd.
3. Skildra skeendet som varit, anteckna när, var och hur.
4. Kontakta närmast ansvarig chef.
5. Begär möjlighet till enskilt samtal, analysera situationen.
6. Ta emot erbjudande om bearbetning.
7. Sök vid behov hjälp hos andra aktuella aktörer, t.ex. personal- och löneenheten, facklig representant, skyddsombud och företagshälsovården.