



En lathund om hur man hanterar

kränkande behandling

MOBBAD, UTFRYST, TRAKASSERAD – VAD GÖR MAN?

”Med kränkande särbehandling avses 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.”

Definition av kränkande särbehandling enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift "Kränkande särbehandling i arbetslivet" AFS 1993:17.

I denna folder använder vi begreppet **kränkande behandling** som är en modernisering av Arbetsmiljöverkets ordval.

Tidiga och snabba insatser ökar förutsättningarna för positiva lösningar

Med den här lathunden vill ditt fackförbund informera dig om vad du har för olika möjligheter om du är utsatt för eller misstänker att du är utsatt för kränkande behandling.

Arbetsplatsmobbing, trakasserier, kamratförtryck, utfrysning, kränkande behandling; begreppen är många kring detta känsliga ämne.

Är du regelbundet utsatt för klandervärda eller negativa handlingar på din arbetsplats så kan du vara utsatt för kränkande behandling. Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet bör ses som normala företeelser.

En kränkande behandling som inte hanteras enligt överenskomna regler har till skillnad från en vanlig konflikt inte ett slut. En konflikt kan däremot eskalera och övergå till kränkande behandling.

För att bryta en negativ trend krävs någon form av aktiv åtgärd.

Vad är kränkande behandling?

Exempel på kränkande behandling kan vara:

- Kollega/kollegor som inte hälsar på dig.
- Du undanhålls information.
- Någon/några medvetet försvårar ditt arbete.
- Du kontrolleras mer än kollegorna.
- Det blir tyst i fikarummet när du kommer in.
- Du bjuds inte in till sociala aktiviteter.

Om den kränkande handlingen riktas till dig på grund av kön, könsidentitet, eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder regleras detta enligt diskrimineringslagen. Vid sådan diskriminering är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring trakasserier och vidta åtgärder.

Varför uppstår kränkande behandling?

Forskning visar att kränkande behandling oftast uppstår på arbetsplatser där det finns en bristande balans och/eller maktförskjutning i personalgruppen. Andra orsaker kan vara:

- Avsaknad av ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Undermålig kunskap.
- Bristande ledarskap.
- Otydlig organisation.
- Bristande dialog om vilken värdegrund som gäller.
- Långvarig arbetsrelaterad stress hos medarbetarna.
- Den utsatte avviker från den norm som allmänt råder på arbetsplatsen.
- Oförmåga att säga ifrån när någon kollega kränker en annan kollega.

Varför och anledningen till att någon blir utsatt för kränkande behandling kan också sökas hos den eller de som kränker.

Vilka utför kränkande handlingar?

Såväl kollegor som personer i chefspositioner kan utföra kränkande handlingar. En person som kränker en annan person kan också vara i behov av stöd. Kränkande handlingar kan ibland ske utan avsikt att skada.

Checklista Är du utsatt för kränkande behandling?

Fundera över nedanstående frågor. Stämmer de in på dig kan du vara utsatt för kränkande behandling.

- Har du koncentrationssvårigheter?
- Presterar du lägre än normalt?
- Har du dålig sömn?
- Har du fått minskad självkänsla?

När du misstänker "jag är utsatt för kränkande behandling", vad gör du då?

- 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 din fackliga organisation.
- Begär att din arbetsgivare snarast utreder om det förekommer eller har förekommit kränkande behandling och kräv lämplig åtgärd.

Vad gör du när kränkningarna har pågått en längre tid? Det finns olika vägar.

- Ta stöd av din fackliga organisation som kan föra din talan gentemot arbetsgivaren.
- Begär att arbetsgivaren utför en utredning. Utredningen ska klarlägga vad som har hänt och vilka åtgärder som bör vidtas.
- Fundera över alternativa lösningar såsom nya arbetsuppgifter, omplacering eller utbildning.

Det är viktigt att det skrivs protokoll där det tydligt framgår vad som har bestämts och vilka åtgärder som ska vidtas och av vem.

Bra att veta för dig som är fackligt förtroendevald eller skyddsombud

- Arbetsgivaren ska ha utarbetade och kända rutiner för riskbedömning och konflikthantering på arbetsplatsen ("Systematiskt arbetsmiljöarbete" AFS 2001:1 och "Kränkande särbehandling i arbetslivet" AFS 1993:17).
- Skyddsronde bör ta upp frågor om social kommunikation, bemötande och resurser för konfliktlösning enligt arbetsmiljölagen 2 kap 1§.
- Utvecklingssamtalen bör behandla frågor om trivsel och arbetsklimat.
- Det bör finnas en öppen dialog på arbetsplatsen.
- I den mån behov finns av utomstående expertis, exempelvis från företagshälsovården, bör arbetsgivaren ta in sådan.

Du som är chef kan tänka på att:

- Upprätta en handlingsplan mot kränkande behandling.
- Utforma en tydlig arbetsmiljöpolicy.
- Utbilda chefer och arbetsledande personal i arbetsmiljöfrågor.
- Uppmuntra en öppen dialog kring värdegrund.
- Vara en god förebild.

Ett värsta scenario är att kränkande behandling leder till arbetsskada

Det är inte vanligt förekommande att kränkande behandling blir godkänt som arbetsskada. Det är därför viktigt att du anmäler kränkande behandling vid sjukskrivning. Utöver din skriftliga redogörelse i arbetsskadeanmälan behöver du ha en eller flera personer som kan styrka att de kränkande handlingarna har förekommit.

1

Kränkning

2

Orsakerna
utreds

3

Åtgärder
vidtas

4

Uppföljning
görs

En facklig lathund om hur man hanterar Kränkande behandling har tagits fram av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av medlemsförbunden.

OFR är en uppdragsstyrd förhandlings- och serviceorganisation för 14 fackliga organisationer inom offentlig sektor. Inom OFR samråder och samarbetar förbunden i gemensamma frågor samtidigt som de behåller en stark självständighet.

Fler exemplar av lathunden kan beställas på respektive fackförbund.

OFRs medlemsförbund

Läraryrskörbundet	08-737 65 00	Polisförbundet	08-676 97 00
Vision	0771-44 00 00	Ledarna	08-598 990 00
Vårdförbundet	0771-420 420	Officersförbundet	08-440 83 30
Fackförbundet ST	0771-55 54 44	Legitimerade Sjuk- gymnasters Riksförbund	08-567 061 00
Lärarnas Riksförbund	08-613 27 00	Försvarsförbundet	08-402 40 00
Akademiker- förbundet SSR	08-617 44 00	Tull-Kust	08-405 05 40
Sveriges läkarförbund	08-790 33 00	Teaterförbundet	08-441 13 00

www.ofr.se

FÖRBUND I SAMVERKAN

OFR | Offentliganställdas
Förhandlingsråd