

HANDLINGSPLAN MOT KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Antagen av Svenska Alliansmissionens styrelse 2009-03-07

Definition

Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse 1993:17 definierar begreppet på följande sätt: "Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda personer och som kan leda till att dessa ställs utanför gruppens gemenskap. Hit hör även sexuella trakasserier samt diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, kön, sexuell läggning, social tillhörighet, politisk och religiös övertygelse, funktionsnedsättning eller liknande."

Några exempel på kränkande särbehandling är att:

- » systematiskt ignorera en arbetskamrat/medarbetare, t. ex. att inte tala med eller lyssna på honom/henne
- » försvåra arbetets utförande, t. ex. att undanhålla information
- » frysa ut någon ur gemenskapen
- » kritisera och/eller förlöjliga någon inför andra
- » förtala och/eller nedsvärta någon
- » omotiverat frånta eller förändra arbetsrum eller arbetsuppgifter, t.ex. att omplacera nedåt till sämre arbetsuppgifter
- » kontrollera en arbetstagare utan dennes vetskap och med skadande syfte.

Konsekvenser

Konsekvenser för den enskilde medarbetaren

- » Ökande svårigheter till samarbete i form av motvilja, irritabilitet eller stark ligkiltighet.
- » Medvetet brytande av regler eller överdrivet hållande på regler, försämrade prestationer.
- » Hög stressnivå, låg stresstolerans med överreaktioner, ibland traumatisk krisupplevelse.
- » Fysisk ohälsa, missbruksproblem eller psykiska reaktioner t.ex. sömnsvårigheter, försämrad självkänsla, ångest, "grubblrier", depression eller maniskhet, ibland stark aggression och svår trötthet.
- » Oförmåga att se framåt eller orimliga krav på upprättelse.
- » Självmordstankar eller självskadebeteende.

Konsekvenser för arbetsgruppen

- » Minskande effektivitet och produktivitet.
- » Upplösning av rådande regler eller fastlåsning av regler.
- » Ökande kritik gentemot arbetsgivaren, bristande förtroende, allmän känsla av osäkerhet.
- » Ökande samarbetsproblem t.ex. oförståelse för andra arbetssätt, undandraganden från gruppen eller från arbetsuppgifter, försök till maktövertaganden eller starka klickbildningar.
- » Hög sjukfrånvaro, personalomsättning och ökande antal ledighetsansökningar.
- » Låg tolerans mot påfrestningar samt allmänna symptom på vantrivsel.
- » Mindre problem förstoras upp.

Nolltolerans

SAM:s inställning är att ingen form av kränkande särbehandling får förekomma på arbetsplatsen. Avsikten är att planera och organisera arbetet på sådant sätt att kränkande särbehandling förebyggs.

SAM vill därför:

- » skapa normer som uppmuntrar ett respekterande och stödjande klimat
- » att personal och i synnerhet chefer ska vara goda förebilder
- » uppmuntra tydlig och öppen kommunikation.

Förebyggande åtgärder

- » Handlingsplanen ska finnas tillgänglig för alla anställda vid SAM.
- » Alla chefer och anställda ska ha kunskap om vad kränkande särbehandling är och hur det förebyggs och hanteras.
- » Genomgång av handlingsplanen ska finnas med vid introduktion av nyanställda.
- » Viktiga redskap i det förebyggande arbetet är medarbetarsamtal, informationsmöten och andra arenor för kommunikation.

Om situationen uppstår

För dig som utsatts för kränkande särbehandling

- » Om du upplever att du blivit trakasserad är det viktigt att du uppmärksammar detta så tidigt som möjligt. Kom ihåg att det inte är ditt fel!
- » Berätta vad som har hänt för någon du litar på.
- » Skriv ned allt du minns av det inträffade. Anteckna datum, klockslag, eventuella vittnen, vad som sades och gjordes samt dina reaktioner och känslor.
- » Hör efter med andra anställda om flera blivit utsatta. Det är ganska vanligt att samme person utsätter flera personer för trakasserier eller annan kränkande särbehandling.
- » Ta kontakt med din fackliga organisation och/eller anmäl till din närmaste chef.
- » Är den som trakasserar chef/arbetsledare vänd dig till närmaste överordnad chef.

För dig som anklagas

- » När du förstår att ditt uppträdande har uppfattats som trakasserier ska du omedelbart upphöra med ditt beteende. Förutom rättsliga sanktioner kan den som gör sig skyldig till trakasserier få disciplinära påföljder i form av varning, omplacering, uppsägning eller avskedande.
- » Ta därför omedelbart kontakt med din chef eller annan aktuell person för att diskutera den uppkomna situationen.

För arbetsgivaren

- » Om det kommer en chef till kännedom att någon medarbetare upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling är det viktigt att agera snabbt.
- » Ansvarig för att handlägga ärendet utses. I första hand är respektive enhetschef ansvarig för att agera. Om ansvarig chef inte själv kan eller är lämplig att vara den som arbetar med frågan överförs ansvaret till någon annan, annan enhetschef, missionsföreståndare eller styrelsens ordförande.

- » Arbetet med att hantera den uppkomna situationen ska göras objektivt och med en problemlösande inställning.
- » Alla som är berörda av situationen ska få ge sin syn på vad som hänt.
- » I första hand ska man sträva efter en informell lösning på problemet. Detta genom samtal med båda parter. Om detta görs snabbt är möjligheten att på detta sätt lösa problemet större.
- » Den som är drabbad ska erbjudas samtalshjälp. En snabb hantering inom ramen för Tera-piresursen ska göras.
- » Om inte en informell lösning är möjlig görs en utredning om varför situationen uppstått. Utredningen kan ske med interna resurser, men om det bedöms nödvändigt anlitas extern konsult.
 - Båda parter ska bli hörda och få utveckla sina argument och synpunkter.
 - Uppgifter som lämnas bör skrivas ner så alla inblandade kan gå igenom anteckningarna och kontrollera att de stämmer med deras egen uppfattning om vad som sagt.
 - Om den klagande och den anklagande arbetar nära varandra kan det vara nödvändigt att tillfälligt ändra någondera partens arbetsuppgifter.
 - Handläggningen bör ske under samma sekretess som i andra personalärenden, bland annat för att förhindra ryktesspridning som kan försvåra den pågående undersökningen.
 - Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stödjer dem under handläggningen, exempelvis en facklig företrädare, en arbetskamrat eller en utomstående person.
 - Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.
- » Nödvändiga åtgärder vidtas utifrån resultatet av utredningen.
- » Vidtagna åtgärder måste följas upp regelbundet, för att säkerställa att de fått effekt.
- » Om utredningen visar att kränkningar skett ska lämplig disciplinär åtgärd vidtas mot den som gjort kränkningarna. Det är viktigt att eventuella åtgärder riktas mot den som trakasserar och inte mot den som utsatts för trakasserier. Det är också viktigt att sanktionerna står i förhållande till allvaret i kränkningarna. I första hand kan det vara fråga om tillsägelser och uppmaningar. Därefter kan det handla om varningar, omplaceringar och ytterst uppsägning av den som trakasserar. Detta är dock bedömningar som bland annat får göras utifrån de regler som gäller enligt arbetsrätten.
- » Eftersom uppgifter om kränkande särbehandling och trakasserier kan sprida sig mycket snabbt på arbetsplatsen och skapa oro kan det vara lämpligt att ta upp frågor om inträffade händelser i medarbetarsamtal eller i personalmöten. Det är då viktigt att lämna korrekt, men inte personligt utpekande, information om det inträffade. Låt inte mötet handla om någon enskild händelse utan mer allmänt om exempelvis varför sådana situationer uppstår, hur de kommer till uttryck och hur de bekämpas.