

RIKTLINJER AVSEENDE KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Publicerad	2016-10-05
Beslutsfattare	Rektor
Handläggare	Christina Stephanson
Beslutsdatum	2016-10-03
Giltighetstid	Tillsvidare
Sammanfattning	”Riktlinjer avseende kränkande särbehandling” beskriver innebörden av <i>kränkande särbehandling</i> och hur chefer och medarbetare ska agera om kränkningar uppstår. Riktlinjerna klargör roller och ansvar, skyldigheter och rättigheter, möjliga rådgivande resurser för medarbetare och chef samt konsekvenser och åtgärder vid förekomst av kränkande särbehandling.

1. Utgångspunkter och begrepp

Universitetet arbetar aktivt med att förbättra arbetsmiljön för medarbetare och studenter. Styrande i detta arbete är arbetsmiljölagen, föreskrifter enligt Arbetsmiljöverkets författningssamling, det lokala arbetsmiljöavtalet, arbetsmiljöpolicies och rektors uppgiftsfördelning. Rektor, i egenskap av myndighetschef, har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön vid universitetet. Arbetsgivaren och medarbetarna ska samverka för att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Vägledande principer för en professionell arbetsplats och en god arbetsmiljö är den gemensamma värdegrunden för de statsanställda.

Kränkande särbehandling regleras i arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och centrala delar har konkretiserats i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Vid Göteborgs universitet accepteras inte någon form av kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt som kan leda till ohälsa hos de som drabbas eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Kränkande särbehandling innebär att någon blir utsatt för trakasserier, kränkningar eller social exkludering och kan leda till att personens arbete blir negativt påverkat. En aktivitet, interaktion, eller process kan anses som mobbning om dessa beteenden har förekommit upprepade gånger, regelbundet över en längre tidsperiod. Mobbning är en eskalerande process som leder till att en utsatt person hamnar i ett underläge och blir föremål för systematiska negativa sociala handlingar.

Föreliggande riktlinjer gäller för alla medarbetare.

2. Roller och ansvar

Chef med personalansvar utövar lokal tillsyn över arbetsmiljöförhållanden för de fastställda arbetsmiljöområdena på det arbetsställe chefen råder över. Enligt uppgiftsfördelningen ansvarar chefen för att lokala årsrutiner för arbetsmiljöundersökningar föreligger och är kända, att resultat dokumenteras från utförda fastställda årliga undersökningar såväl som från ytterligare undersökning som företas (t.ex. vid meddelad upplevd kränkning), att funna brister åtgärdas, att årlig handlingsplanering med vidhängande aktiviteter tillses samt, att kontinuerlig årlig uppföljning för att reducera och eliminera risker för ohälsa kommer till stånd.

Chefen har inom sina fastställda arbetsmiljöområden ansvar för att medarbetare inte utsätts för kränkande särbehandling. Detta innefattar ett förebyggande arbete som består av planering och organisering av arbetet för att så långt som möjligt förhindra att någon utsätts för kränkande särbehandling. Exempel på förhållanden i verksamheten som är viktiga att vara uppmärksam på är samarbetssvårigheter, hög arbetsbelastning och otydlig arbetsfördelning. Ett gemensamt arbete kring bemötande och uppträdande kan bidra till att motverka kränkande särbehandling. Signaler på kränkningar ska, genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete, kunna upptäckas på ett tidigt stadium och därmed skyndsamt åtgärdas.

Chef

- Organiserar och planerar arbetet så att kränkande särbehandling så långt det är möjligt förebyggs.
- Undersöker skyndsamt eventuella kränkningar och vidtar skyndsamt nödvändiga åtgärder för att kränkningarna ska upphöra.
- Ansvarar för att alla medarbetare känner till hur de ska agera vid misstänkt förekomst av kränkande särbehandling.

Medarbetare

- Ska medverka till en god arbetsmiljö och delta i aktiviteter vid genomförandet av de åtgärder som behövs, för att åstadkomma en god arbetsmiljö.
- Ska påtala arbetsmiljöbrister till närmaste chef, för att dessa ska uppmärksammas och undanröjas samt för att förebygga ohälsa.
- Bör tydligt markera sitt ogillande och avvisa ovälkomna handlingar som upplevs som kränkande, med syfte att kränkningarna ska upphöra.

3. Former av kränkande särbehandling

Begreppet kränkande särbehandling omfattar fysiskt, verbalt och icke-verbalt uppträdande. Det är den som är utsatt som avgör om beteendet är accepterat och välkommet eller kränkande och ovälkommet. Det behöver därför inte finnas något uppsåt att kränka för att ett visst beteende ska betraktas som ovälkommet.

Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att drabbade medarbetare ställs utanför arbetsgemenskap (4§ AFS 2015:4). I dagligt tal benämns dessa handlingar ofta som mobbning.

Tillfälliga konflikter bör vanligtvis inte ses som kränkande särbehandling. Exempel på kränkande särbehandling är

- förtal, ryktesspridning,
- undanhållande av information,
- förolämpningar, hån, ovänligt och förödmjukande bemötande,
- hot, förnedring eller trakasserier,
- försvårande av arbetets utförande (exempelvis undanhållande av nödvändiga förutsättningar och resurser för arbetet),
- utfrysning.

Kränkande handlingar kan ta sig olika uttryck, utgöra komplexa fenomen samt innehålla olika ingångar till allvarigare kränkningar och mobbningsprocesser. Om de kränkande handlingarna inte synliggörs och upphör, kan ett kränkande förlopp eskalera med följd att enskilda arbetstagare riskerar att få bestående men.

Arbetsmiljöverket har i uppdrag att se till att arbetsmiljön uppfyller de krav som finns i arbetsmiljölagen (AML) och arbetsmiljöföreskrifter (AFS) och är den myndighet som utövar tillsyn över arbetsmiljölagen med föreskrifter.

Om den kränkande särbehandlingen upplevs ha samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, tillämpas även en särskild [handläggningsordning för diskrimineringsärenden](#). I diskrimineringslagen (2008:567) finns regler om diskriminering. Diskrimineringsombudsmannen är den myndighet som utövar tillsyn över diskrimineringslagen.

4. Främjande och förebyggande arbete

Arbetsgivaren är skyldig att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs. Det innebär att chefer ska arbeta aktivt för att skapa ett inkluderande och respektfullt klimat på arbetsplatsen.

Det finns många anledningar till att kränkande förhållningssätt och beteenden uppstår. De kan bottna i strukturella eller arbetsplatskulturella förhållanden, i enskilda medarbetares eller olika gruppers förutsättningar och sociala förhållanden på arbetsplatsen eller andra sociala miljöer där anställda möts.

Det är viktigt med ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och chefer med förståelse för komplexiteten och kunskap på området. Göteborgs universitet erbjuder fortbildning och seminarier, och regelbundet återkommande arbetsmiljöutbildning för alla. Dessutom erbjuds både internt rehabiliteringsstöd och konsultativt handlingsstöd samt ytterligare chefskonsultation vid företagshälsans särskilda chefsteam.

Föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete reglerar om rutiner. En genomarbetad årscykel för undersökanderutiner ska finnas för varje arbetsställe så att signaler på ohälsa till följd av bristande arbetsförhållanden ska upptäckas tidigt. Här ingår såväl undersökande som utvecklande samtalsaktiviteter, relevant rondering, psyko-sociala enkäter. Frågor om trivsel och arbetsmiljöförhållanden ska ingå, om social kommunikation, arbetsbelastning, arbetsklimat och bemötanden samt samarbeten och beredskap vid behov av konfliktbehandling. Dialog om etik och reflektiva gemensamma samtal på arbetsplatsen bör uppmuntras. Företagshälsan kan anlitas för information och utbildningsaktiviteter om kränkande särbehandling. Insatser från extern expertis på området beställs och samordnas vid Personalenheten.

Exempel på aktiviteter som uppmuntras i förebyggande syfte

- Utveckla den lokala årscykeln för undersökanderutiner avseende arbetsmiljö tillsammans med medarbetare och arbetsmiljöombud.
- Ta tag i destruktiva konflikter och problem direkt, undersök och åtgärda.
- Arbeta ständigt för en fungerande dialog, medarbetarsamtal och möten på arbetsplatsen.
- Ge god introduktion till nyanställda.
- Informera om Göteborgs universitets riktlinjer gällande kränkande särbehandling.

5. Vid förekomst av kränkande särbehandling

Ibland kan en handling, ett yttranden, någon gest upplevas som kränkande även om den som agerar inte har avsikt att kränka. Därför behöver den utsättande parten få veta när ett visst beteende upplevs ovälkommet eller kränkande och måste upphöra. Den person som känner sig obekväm eller inte kan markera sitt ogillande på egen hand, bör be om hjälp och stöd snarast. Det är lämpligt att berätta för närmaste chef, överordnad chef eller någon annan man har förtroende för, till exempel fackligt ombud eller arbetsmiljöombud. Chefen ska agera snabbt vid vetskap om att en medarbetare är utsatt. Den som upplever sig kränkt eller trakasserad av sin chef ska i första hand kontakta överordnad chef och sitt fackliga ombud.

Det är bra om den som känner sig kränkt skriver ned det som hänt eller har sagts, av vem det sades, när det hände och hur det påverkade. Anteckningarna blir ett stöd för minnet i samtal i ärendet. Efter att en chef fått kännedom om kränkningen ska chefen erbjuda sitt stöd till den som blivit kränkt och undersöka händelserna. I ett ärende om kränkande särbehandling är det inte möjligt att agera anonymt, men ärendet ska hanteras med tillbörlig diskretion och med omsorg om samtliga inblandades integritet.

Den som till följd av kränkande särbehandling i arbetslivet blivit sjuk kan göra en arbetsskadeanmälan. Aktuellt fackförbund kan företräda den som blivit sjuk och chefen ska vara behjälplig med att vägleda till utredande insatser. Det är inte tillåtet att utsätta någon som anmält kränkande särbehandling eller trakasserier för repressalier.

6. Var chefer kan få stöd

Den chef som får kännedom om att en medarbetare upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling kan rådfråga sin lokala HR-funktion om stöd. Företagshälsan erbjuder ett särskilt chefsteam till stöd. Chefer och lokal HR-funktion kan konsultera personalenheten för råd och handlingsstöd.

Alla parter som berörs av åtgärder mot kränkande särbehandling eller destruktiva konflikter ska snabbt få stöd och hjälp såväl initialt som under processens gång. Nedan visas vilka stödresurser som finns för respektive part att kontakta

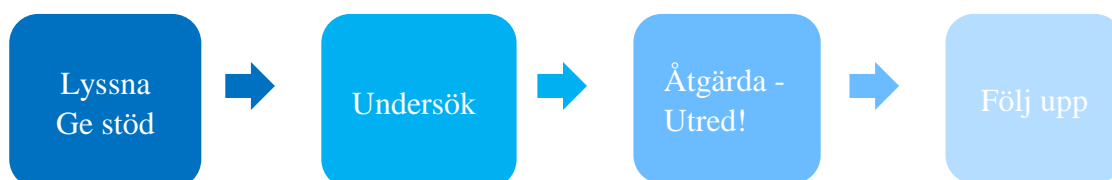
<u>Medarbetare</u>	<u>Chef (prefekt/motsv.)</u>
Chef	Överordnad chef
Arbetsmiljöombud	Lokal HR-funktion
Företagshälsan	Personalenhet
Personalorganisation	Företagshälsan
	Personalorganisation

7. Vad kollegor kan göra

Även om chefen har huvudansvaret för att förebygga och hantera kränkningar är det viktigt att alla hjälps åt för att skapa ett gott arbetsklimat.

En kollega kan göra stor skillnad genom att aldrig acceptera en nedsättande jargong, markera tydligt mot kränkningar och inte medverka till kränkande särbehandling eller trakasserier. Kollegor kan också hjälpa till genom att lyssna och stödja sin arbetskamrat, t.ex. genom att prata med ansvarig chef vid medgivande från den som är utsatt.

8. Arbetsprocess vid kränkande särbehandling



Steg 1: Lyssna och ge stöd

Den chef som uppmärksammas på att kränkande särbehandling förekommer på arbetsplatsen är skyldig att ta situationen på allvar och handla omedelbart. Stöd ska erbjudas omgående till den som uppger sig vara utsatt för kränkningar. Vid behov ska även övriga involverade erbjudas stöd. Ansvarig chef ska tydliggöra att kränkningar och trakasserier inte accepteras. Chefen ska kontakta sin lokala HR-funktion för råd om hur gå vidare och hur omständigheterna lämpligast ska undersökas.

Arbetsgivaren måste omgående ta ställning till om skyddande åtgärder bör vidtas, innan en undersökandefas sätts igång, exempelvis åtgärder för att förmå ovälkomna beteenden att upphöra. Ofta kan det räcka med temporära och begränsade åtgärder som säkerställer att den som känner sig utsatt inte exponeras för fortsatt kränkning under de preliminära undersökande insatserna som ska ske omgående. Chefen bör göra en bedömning om hur allvarliga och omfattande de påstådda kränkningarna tycks vara och om det finns risker för ohälsa.

Steg 2: Undersök omständigheter

Chefen ska undersöka omständigheter skyndsamt för att bilda sig en uppfattning om vad som hänt och vad arbetsgivaren måste tillse. Detta görs i enskilda och konfidentiella samtal med de inblandade. Samtalen ska präglas av respekt och saklighet. Inför ett samtal ska medarbetaren informeras om rätten att ha en facklig representant/arbetsmiljöombud närvarande. Det ska också göras klart att ingen kan delta anonymt och att alla inblandade har rätt att få del av vad som framkommer.

Anteckningar ska föras om vad som har sagts eller gjorts, av vem, hur och när. Dokumentationen ska innehålla förstahandsinformation, inte rykten, vara nedtecknad och förvaras på betryggande sätt så att uppgifter inte sprids. Som chef kan det vara svårt att förhålla sig helt objektivt till problemen. Det finns alltid en inbyggd obalans och beroendeställning i relationen mellan medarbetare och chef. Vid behov kan chefen rådgöra med sin lokala HR-funktion och/eller [företagshälsan](#).

När den konkreta situationen undersökts preliminärt, ska ansvarig chef fatta beslut om antingen ytterligare åtgärder, eller om frågan kan anses vara slutförd utan omedelbart utredande av utomstående utredare. Återkoppling ska ske snarast och i enskilt samtalsmöte, som chefen ska inbjuda de medarbetare till som på olika sätt är berörda. Medarbetaren som uppgett kränkning ska alltid erbjudas ett separat samtalsmöte. Det ska då tydligt klargöras för den som uppfattas kränka, att beteenden som upplevts kränkande måste upphöra omedelbart. Om kränkningarna trots detta fortsätter kan kraftigare åtgärder bli aktuella. Då ytterligare utredande åtgärder övervägs, ska konsultation hos professionell kompetens föregå innan utredning inleds.

Utformning av olika åtgärder ska utgå ifrån fakta i ärendet. Arbetet ska utföras så att det kan fylla grundläggande logiska, källkritiska och etiska krav.

Steg 3: Vidta åtgärder

Åtgärder består av en rad aktiviteter, såsom ytterligare bevakning och dialog i ärendet med berörda, riskbedömning, korrigerande samtal, konsultation och stödåtgärder vid företagshälsan. En fördjupad utredning kan visa sig nödvändig.

Vidtagna åtgärder ska dokumenteras i en handlingsplan där planerade åtgärder ska framgå, när dessa ska ske och hur samt vem som ansvarar för att uppgifterna blir utförda. Arbetsmaterial som rör enskilda personer och hälsa ska behandlas konfidentiellt och ska alltid förvaras inlåst.

- Arbetsgivaren ska också bedöma om det finns försvårande organisatoriska och sociala faktorer som kan påverka situationen för den medarbetare som upplever sig utsatt. I planering för att förhindra ytterligare kränkningar, är det viktigt att riskbedöma organisationen. Chefen ska undersöka om det finns faktorer i organisationen som riskerar att medarbetare drabbas av kränkande behandling. Vissa uppdrag eller någon roll kan medföra ökade risker för särskild utsatthet. Andra frågor som kan påverka medarbetare är hur schemaläggning eller beslutsprocesser utförs och är organiserade.
- Arbetsgivaren ska tillse stöd till medarbetare som upplever utsatthet. Stöd från företagshälsans professioner erbjuds liksom utökat stöd från chefen. Åtgärder ska också vidtas i syfte att så långt möjligt säkra för medarbetaren att kunna vara kvar i sin tjänst. Om medarbetaren trots allt behöver sjukskrivning en tid, ska chefen hålla tät kontakt för stöd.
- Arbetsgivaren ska informera om att företagshälsans åtgärder tillgås för samtliga berörda. Det kan bli aktuellt att vidta ytterligare åtgärder som involverar berörda enskilda medarbetare såväl som nära grupper, liksom arbetsklimatet generellt sett på arbetsstället; exempelvis i seminarier, grupputveckling, spelregler och andra förebyggande insatser.

- Arbetsgivaren ska alltid utreda då allvarligt tillbud inträffat eller om en anmälan mot arbetsgivaren upprättats. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete regleras, att om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa i arbetet eller om allvarligt tillbud inträffar, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas i fortsättningen. Detta innebär, att ansvarig chef ska se till att föreskriven kvalificerad utredning kommer till stånd.
- Arbetsgivarens utredningar ska genomföras så att de inte riskerar förvärra omständigheterna för inblandade. Obetänksamt tillförda insatser eller bristfälligt utredande kan bidra till ytterligare uppfattad utsatthet, eller till falskt utpekande, otillbörlig press på anställda, eller att involverade blir föremål för omotiverad uppmärksamhet. Ett undermåligt utredningsförfarande kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt.

Utredningar om kränkande särbehandling genomförs företrädesvis av företagshälsan eller av motsvarande avtalsleverantör. För kontaktuppgifter till personalenheten och kvalificerat utredningsstöd vid exempelvis företagshälsan hänvisas till beställning i [medarbetarportalen](#).

Utöver att en utredning är korrekt utförd ska den vara korrekt beställd. Följ anvisningar om utredning noga, i [medarbetarportalen](#). Den som genomför en utredning ska ha tillräcklig kompetens, vara opartisk och ha de berörda förtroende. Utredningen kan ligga till grund för eventuella arbetsrättsliga påföljder. Vid särskilt allvarliga situationer där det finns anledning att överväga direkta åtgärder mot enskilda ska personalenheten vid gemensamma förvaltningen konsulteras. Då utredningens resultat pekar på stöd för slutsatser om brister i arbetsmiljön, dvs. att åtgärder mot förekomst av kränkande särbehandling måste vidtas, ska arbetsgivaren inleda åtgärder omgående: brister i arbetsmiljön ska åtgärdas, oacceptabla kränkningar måste upphöra. Om kränkningarna trots åtgärder fortsätter kan kraftigare åtgärder bli aktuella. Beroende på utredningens resultat kan disciplinär åtgärd genom beslut i personalansvarsnämnd (PAN) omplacering eller uppsägning ske. I dessa fall ska chef först konsultera personalenheten. Eventuella sanktioner ska riktas mot förövare, den som kränker, inte mot den som utsätts.

Steg 4: Gör uppföljning

Det är mycket viktigt att följa upp de åtgärder som vidtagits för att försäkra sig om att kränkningarna har upphört. Detta bör göras genom uppföljningssamtal med de inblandade samt genom att vara extra uppmärksam på arbetsklimatet i berörda arbetsgrupper. Uppföljning ska påföras handlingsplanen i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Om uppföljningen visar att nya kränkningar pågår ska ytterligare åtgärder vidtas och följas upp. Detta utgör del av handlingsplanen i SAM. Det ska framgå av vem, när och hur uppföljningen ska ske.

9. Arbetsrättsliga konsekvenser

Kränkande särbehandling ska vid universitetet främst åtgärdas genom undersökning och samtal eller fördjupad utredning vid behov enligt det som beskrivits tidigare, inte genom att vidta andra åtgärder mot den som kränker.

Under särskilt allvarliga omständigheter, som inte har kunnat fås att upphöra genom samtal eller andra stödjande åtgärder, kan universitetet vidta någon av följande åtgärder mot en medarbetare som kränker:

- disciplinpåföljd för tjänsteförseelse i form av varning eller löneavdrag
- omplacering
- uppsägning på grund av personliga skäl
- avskedande

Beslut gällande dessa åtgärder fattas av personalansvarsnämnden vid Göteborgs universitet.

10. Åtgärder vid brott

Universitetet har en skyldighet att anmäla den som är skäligen misstänkt för att i sin anställning ha begått brott till åtal. Detta gäller även i de fall där misstanken avser andra brott än tjänstefel, om brottet kan anses föranleda någon annan påföljd än böter. Beslut om åtalsanmälan fattas av personalansvarsnämnden vid Göteborgs universitet. Den som har blivit kränkt och anser sig utsatt för brott har alltid möjlighet att göra en polisanmälan.