



# Handlingsplan mot kränkande särbehandling

## 1 OMFATTNING OCH SYFTE

---

Denna handlingsplan syftar till att motverka kränkande särbehandling och underlätta utredning genom att beskriva tydliga rutiner för hantering. Moderaternas huvudregel ska vara en skyndsam, objektiv och diskret handläggning.

Enligt föreskrifterna om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska dessa rutiner göras kända för alla arbetstagare.

Observera att kränkande särbehandling kan riktas både mot medarbetare och personer i arbetsledande och/eller chefsställning. Handlingsplanen omfattar därmed alla som har en anställning vid Riksorganisationen.

## 2 VAD ÄR KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING?

---

På alla arbetsplatser förekommer emellanåt meningsmotsättningar, smärre konflikter och mindre samarbetsproblem. Med kränkande särbehandling avses handlingar som upplevs som kränkande av den eller de som utsätts för dem. Vissa handlingar kan vara kränkande direkt om händelsen är tillräckligt allvarlig. Andra handlingar ska betraktas som kränkande om de fortsätter även efter den drabbade sagt ifrån.

Situationer som någon upplever kränkande är allvarliga och ska inte tolereras. Detta är utgångspunkten för att anmäla och utreda frågor om kränkande särbehandling. Kom ihåg att kränkande särbehandling också kan ske via mejl, sms och sociala medier!

Exempel på kränkande särbehandling kan vara att:

- ⤴ Medvetet förolämpa en kollega.
- ⤴ Hota någon.
- ⤴ Frysa ut en kollega dvs. markera en persons icke-betydelse eller stöta ut någon på uttalat sätt eller på förtäckt sätt.
- ⤴ Försvåra någons arbete, till exempel att systematiskt undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information.
- ⤴ Förlöjliga eller förminska någon inför andra.
- ⤴ Förtala eller baktala en person eller dennes familj.
- ⤴ Förföljelse i olika former.
- ⤴ Kontrollera kollegan utan hens vetskap och med skadande syfte.



Kränkande särbehandling kan delas in i tre former:

### ***Mobbning***

När det handlar om återkommande kränkande handlingar under en längre tid brukar det definieras som mobbning. Mobbaren är alltid den starkare i relationen och offret hamnar ofta utanför den sociala gemenskapen.

### ***Trakasserier och sexuella trakasserier***

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet genom att exempelvis ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. När trakasserier är av sexuell natur kallas de för sexuella trakasserier. Förutom ord och bilder kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar eller nedsättande skämt om det kön du tillhör.

### ***Diskriminering***

Om det kränkande agerandet har samband med någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder) räknas handlingen dessutom som diskriminering och är olaglig enligt Diskrimineringslagen.

## **3 GENERELLA RIKTLINJER**

---

Oavsett formen av kränkande särbehandling är det viktigt att tidigt uppmärksamma problemet som ett arbetsmiljöproblem som kan leda till allvarlig ohälsa. Som arbetsgivare har vi därför ett ansvar att förebygga och utreda upplevda kränkningar.

Moderaternas vägledande principer och riktlinjer för att förebygga och handlägga anmälan eller misstanke om kränkande särbehandling är:

- ✧ Alla ska medverka till att upprätthålla en öppen och ömsesidig kommunikation med inriktning på prioriterade uppgifter och att lösa problem tillsammans.
- ✧ Alla ska bidra till ett vänligt klimat och visa vardaglig hövlighet på arbetsplatsen.
- ✧ Konflikter och meningsmotsättningar ska i allmänhet kunna klaras ut mellan närmast berörda och lösas på ett sätt som framhåller berördas ansvar för gemensamma mål.



- ⌘ Den som upptäcker tendenser till kränkande särbehandling ska ta upp detta med närmaste chef, alternativt skyddsombud.
- ⌘ Vid misstanke om kränkande särbehandling ansvarar berörd chef för en skyndsam hantering. I vissa fall kan HR, skyddsombud eller andra resurser behöva kopplas in.
- ⌘ Handläggningen ska ske på ett objektivt sätt och utgå ifrån rättsprinciper. Båda parter ska få komma till tals och beskriva och kommentera händelserna. Syftet är att få fram så faktabaserad information som möjligt, dvs. de uppgifter som framkommer ska vara specifika och konkreta.
- ⌘ Handläggningen ska så långt möjligt ske konfidentiellt med berörda parter. Om fler personer ska kontaktas, ska det ske först efter att för- och nackdelar har övervägts. Stormöten med fler än direkt berörda genomförs inte.

Under rubrikerna "Du som blivit utsatt för kränkning" och "Ditt ansvar som chef", i de påföljande sidorna, kan du läsa mer om hur vi tillämpar våra generella riktlinjer vid till exempel en anmälan.

## 4 DU SOM HAR BLIVIT UTSATT FÖR KRÄNKNING

---

### *Säg ifrån och dokumentera*

Om du eller någon du känner blir utsatt för kränkande särbehandling, överväg först att själv eller tillsammans konfrontera den som kränker. Berätta att beteendet upplevs som kränkande och kräv att det upphör.

Gör minnesanteckningar med uppgifter om datum, klockslag och plats, vad den som kränker sade eller gjorde, beskriv dina reaktioner och känslor samt uppge om det finns någon som observerade händelsen. Dessa anteckningar är ett bra stöd i de fall kränkningarna fortsätter så att du behöver göra en anmälan.

### *Anmälan*

Om egna åtgärder inte förbättrar situationen bör du göra en anmälan till arbetsgivaren. I första hand ska du då vända dig till din närmaste chef (se Ditt ansvar som chef). Övriga som du kan vända dig till är överordnad chef, HR-chef eller skyddsombud.

Om inga åtgärder vidtas eller om kränkningen inte upphör kan du göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen ifall det handlar om sexuella trakasserier och diskriminering enligt Diskrimineringslagen.



Om kränkningen varit mycket grov och skulle kunna ses som en brottslig handling bör du även kontakta polisen.

### ***Vad händer sedan?***

Arbetsgivaren kommer att kartlägga det som har hänt för att få fram konkret och faktabaserad information. Det första steget är att få fram en så komplett beskrivning som möjligt av händelser och situationer. Detta görs genom ett samtal med anmälaren och finns det minnesanteckningar (se ovan) är det till god hjälp.

En utredning innebär att både anmälaren och den eller de personer som är föremål för anmälan ska få komma till tals. I nästa steg pratar arbetsgivaren med den eller dem som utfört olika handlingar. För att föra sådana samtal behövs det beteenden/handlingar att beskriva och/eller exempel på aktiviteter att prata kring.

Efter samtal med båda parter ovan görs en bedömning av om arbetsgivaren behöver inhämta mer information eller prata med fler personer. Ska fler personer kontaktas görs det efter att för- och nackdelar har övervägts. Sekretess ska upprätthållas och den omfattar alla som är involverade i utredningen.

Utredning, bedömning och vidtagna åtgärder dokumenteras. Protokoll förs under hela handläggningen där det tydligt står vad som har bestämts, vilka åtgärder som ska vidtas och av vem. Anmälaren och den/de som är föremål för anmälan ska hållas underrättade om ärendets gång liksom huvudskyddsombud. Tidpunkt för uppföljning ska lämnas till båda parter.

Syftet med en utredning är att kunna svara på frågan om kränkande särbehandling förekommer eller har förekommit.

### ***Stöd och hjälp***

Arbetsgivaren har avtal med olika externa konsulter som kan ge stöd och hjälp för den som är utsatt. Kontakta HR för mer information.

## **5 DITT ANSVAR SOM CHEF**

---

Som chef är du ansvarig för arbetsmiljön och därmed för att motverka alla former av kränkande särbehandling. Förutom förebyggande åtgärder är du skyldig att kraftfullt ta itu med misstankar eller anmälan om kränkande handlingar så snart du får kännedom om det. Vid behov av stöd i detta arbete, kontakta HR.

### ***Förebyggande åtgärder***

Kränkande särbehandling kan förebyggas genom att skapa ett positivt, respektfullt och tolerant arbetsklimat som präglas av öppen kommunikation och ett lösningsfokuserat förhållningssätt.



Arbeta för att snabbt lösa konflikter på ett sätt som framhåller berördas ansvar för gemensamma mål. Berätta vilka beteenden som inte är accepterade enligt vår policy mot kränkande särbehandling och om allas gemensamma ansvar för arbetsmiljön. Informera om denna handlingsplan så att alla vet hur de ska agera vid eventuella kränkningar. Diskutera vad ni uppfattar som välkomnande, trevligt och respektfullt bemötande kontra otrevligt, obehagligt och kränkande.

### ***Utredning***

Vid misstanke eller anmälan om kränkande särbehandling ska du agera omgående genom att erbjuda stöd och hjälp till den drabbade och utreda vad som hänt.

Att utreda en kränkning innebär att du som närmaste chef objektivt kartlägger vad som har skett, snarare än att utreda skuldfrågan. Handläggningen ska ske konfidentiellt med målet att kränkningarna ska upphöra. Båda parter ska få komma till tals och redogöra för sin syn av det inträffade genom enskilda samtal. Vid svårare motsättningar kan en tredje person, som båda parter accepterar, fungera som medlare. Är anmälaren eller den/de som är föremål för anmälan fackligt ansluten har de rätt att ha med sitt fackliga ombud. Skyddsombud kan även medverka vid samtal.

Låt den drabbade själv få avgöra vilket stöd som han eller hon behöver. Även den som kränker kan behöva hjälp att förändra sitt beteende. Kontakta HR, som vid behov även kan föreslå externt professionellt stöd.

Utredning, bedömning och vidtagna åtgärder ska dokumenteras. För protokoll under hela handläggningen där det tydligt står vad som har bestämts, vilka åtgärder som ska vidtas och av vem. Parterna ska hållas underrättade om ärendets gång liksom huvudskyddsombud.

Det är viktigt att upprätthålla sekretess genom hela utredningen. Tänk också på att skyndsamt göra arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket i förekommande fall. Kontakta HR vid behov.

Följ noggrant upp för att se om kränkningarna har upphört eller om ytterligare åtgärder behöver sättas in. I vissa fall kan det bli aktuellt med en fördjupad utredning med professionell hjälp.

### ***Arbetsrättsliga påföljder***

I samråd med HR finns möjlighet att ta till arbetsrättsliga påföljder mot den som kränkt om det krävs. Dessa kan handla om att påminna om skyldigheter i anställningsavtalet, omplacering och i sista hand uppsägning. Om mer långtgående åtgärder övervägs exempelvis omplacering ska i förekommande fall facklig organisation kontaktas. I de allra flesta situationer räcker dock enskilda samtal för att komma till rätta med kränkningar.

Upprättad 2017-02-03.