



Rutiner vid kränkande särbehandling och mobbing

Kränkande särbehandling faller under arbetsmiljölagen (till skillnad mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier som ska utredas enligt diskrimineringslagen, se separat rutinbeskrivning). Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) har arbetsgivaren ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs och åtgärdas. Åtgärderna handlar om att förebygga framtida risker för arbetsskada eller ohälsa och dokumenteras inom ramen för det löpande arbetsmiljöarbetet. I ärenden om kränkande särbehandling finns det ingen särskild utredningsskyldighet.

Alla människors lika värde utgör en självklar utgångspunkt för Södertörns högskolas arbete mot kränkande särbehandling och mobbing. Södertörns högskola tar avstånd från alla former av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och repressalier och accepterar inte att sådana förekommer inom verksamheten.

Det är allas ansvar att vi har en god arbetsmiljö. Vi är varandras arbetsmiljö varje dag och det är därför en självklarhet att vi bemöter varandra med respekt. Vi värnar också om alla människors lika värde, tar aktiv ställning för likabehandling och mot kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier. Ett gott medarbetarskap och ett gott chefskap skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö.

Kränkande särbehandling och mobbing

Med kränkande särbehandling avses i detta sammanhang beteenden som uppfattas som kränkande, men som inte uppenbart har samband med de grunder som regleras i diskrimineringslagen. Exempel på kränkande särbehandling:

- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande
- Utfrysning, åsidosättande behandling och negligering av medarbetare
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.)
- Bli personligt uthängd
- Bli orättvist anklagad

Den här typen av händelser är känslomässigt påfrestande, obehagliga och olustiga. I värsta fall kan det leda till allvarigare psykisk ohälsa. Långvariga systematiska kränkningar kan leda till mobbing.

Mobbning definieras som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod riktade mot en enskild eller en grupp. Mobbing innebär också att det råder en obalans i makt mellan en som utsätter och en som utsätts för mobbing, och att handlingarna leder till att en utsatt ställs utanför den sociala gemenskapen. Kränkande särbehandling även kan ske via mejl, sms och sociala medier mm.

Förebygga och identifiera risker

En utgångspunkt för att förebygga risker för kränkande särbehandling är att du som medarbetare och chef har kännedom om den statliga värdegrunden samt Södertörns högskolas policy "Gemensamt förhållningsätt". Arbetsgivaren har också ett ansvar att se över de organisatoriska förhållandena. Det handlar om hur man organiserar sin verksamhet, hur man samarbetar och kommunicerar samt hur arbetet leds.

Exempel på risker gällande organisatoriska förhållanden:

- otydlighet vad gäller arbetsfördelning, förväntningar på prestationer och/eller arbetssätt
- hög arbetsbelastning
- konflikter
- omorganisation, rationaliseringar och omstrukturering vilket kan leda till känslor av otrygghet och/eller konkurrensförhållanden mellan de anställda

Tidiga signaler och tecken på kränkande särbehandling kan vara:

- samarbetssvårigheter
- personkonflikter
- sökande efter syndabockar
- arbetsklimat som präglas av tryckt stämning
- en jargong eller skämt som alla inte är bekväma med
- hög sjukfrånvaro
- hög personalomsättning
- minskande effektivitet och produktivitet

Ansvar och tillvägagångssätt

Närmaste chef ska agera vid kännedom om kränkande särbehandling. En medarbetare som känner sig utsatt ska vända sig till närmaste chef. Om problemet är chefen så bör överordnad chef kontaktas. Medarbetaren kan även kontakta HR-avdelningen, företagshälsovården och/eller arbetsmiljöombud och facklig företrädare för stöd och råd.

Ditt ansvar som chef

1. Ta medarbetares berättelser om kränkande upplevelser på allvar. Informera medarbetaren om att den kan även kontakta facklig företrädare eller arbetsmiljöombud för stöd och råd. Även den som påstås utsätta en kollega ska informeras om möjligheten att kontakta facklig företrädare eller arbetsmiljöombud för stöd och råd.
2. Kontakta HR-avdelningen
3. Mot bakgrund av den information som framkommit avgör HR-avdelningen efter samråd med chef om situationen kan hanteras vid aktuell organisatorisk enhet eller om utredning ska genomföras. Om situationen bedöms kunna hanteras vid aktuell organisatorisk enhet ska enhetens chef kontinuerligt samråda med HR-avdelningen. Hanteringen ska dokumenteras skriftligt. Om en utredning ska genomföras görs den av HR-avdelningen eller extern part.
4. Vid behov är det chefens ansvar att se till att de inblandade i ett tidigt skede får stöd, t ex samtalsstöd hos företagshälsovård
5. För att säkerställa en god arbetsmiljö för de berörda ska chefen följa upp situationen t ex genom avstämningssmöten med berörda. Ta kontakt med HR-avdelningen för hur uppföljning kan genomföras.

Ditt ansvar som medarbetare:

1. Reagera om du bevittnar en situation där någon/några utsätts för kränkande särbehandling eller mobbning. Du bör säga ifrån eller påtala för chef vad du har sett
2. Tänk på ditt eget agerande och ordval
3. Se till att du har kunskaper om Statens värdegrund och Södertörns högskolas policy "Gemensamt förhållningssätt"

Kontakt

Vid frågor om rutinen, vänligen kontakta HR-avdelningen. Information finns också på www.sh.se samt Södertörns högskolas medarbetarwebb.

För mer information om kränkande särbehandling, se Arbetsmiljöverket hemsida www.av.se