

# Policy kränkande särbehandling

- mobbing, sexuella trakasserier och diskriminering

*ProAccess tar som arbetsgivare avstånd från all form av kränkande särbehandling. Inga medarbetare, arbetssökande eller praktikanter ska behöva utsättas för någon form av kränkande särbehandling.*

## **Definition**

Kränkande särbehandling behandlas i denna policy som ett samlingsbegrepp där mobbing, sexuella trakasserier och diskriminering ingår.

Diskrimineringslagen ligger till grund för policyn.

Människor är olika känsliga. Ett beteende som en medarbetare ignorerar kan för en annan upplevas som djupt kränkande. Därför har som regel den utsatta personen tolkningsföreträde om en kränkning har förekommit.

## **Mobbing**

Med mobbing menas återkommande negativt utmärkande handlingar eller yttringar som riktas mot enskilda medarbetare.

Mobbningen kan handla om till exempel:

- förtal eller nedsvärtning av en medarbetare eller dennas familj
- medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information
- medvetet saboterade eller försvårade av arbetsutförande
- uppenbart förolämpande utfrysning, negligering av medarbetaren
- förföljelse i olika former
- överkritiskt eller negativt bemötande/förhållningssätt

## **Sexuella trakasserier**

Med sexuella trakasserier menas ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling, grundat på kön eller av sexuell natur, som kränker någons värdighet och som leder till att man känner sig förnedrad eller illa till mods. Handlingarna ska vara ovälkomna och kan utspela sig både på arbetsplatsen och utanför om det finns ett samband med arbetsplatsen.

Sexuella trakasserier kan handla om till exempel:

- krav på sexuella tjänster
- fysisk kontakt, till exempel tafsningar
- gester av sexuell natur

- sms eller bilder av sexuell natur
- ovälkomna komplimanger
- närgångna blickar
- sexuella anspelningar

### **Diskriminering**

Diskriminering innebär att någon missgynnas eller kränks med en koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

Diskriminering kan beskrivas som att olika individer behandlas olika på ett orättvist sätt på grund av vem de är, vad de tror på eller hur de lever. Det kan visa sig i bland annat frågor som berör lön, arbetsförhållanden och utvecklingsmöjligheter.

### **Arbetsgivarens ansvar**

Det är arbetsgivarens ansvar att förebygga, utreda, åtgärda och följa upp när en medarbetare, arbetssökande eller praktikant upplevt sig blivit utsatt för kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling förebyggs bland annat genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

### **Medarbetarens ansvar**

Alla medarbetare har ett gemensamt ansvar för arbetsmiljön vilket bland annat innebär att ansvara för att bidra till ett arbetsklimat som präglas av öppenhet och respekt. Ingen medarbetare får utsätta annan för kränkande bemötande eller behandling.

Var och en har ett ansvar för sina egna handlingar, ett ansvar som bland annat innebär lyhördhet för andra människors reaktioner och uppmärksamhet på när det egna beteendet inte välkomnas av den som det riktas till.

Alla medarbetare har en skyldighet att agera då någon utsätts för kränkande särbehandling. Det är viktigt att även den som iakttagit något som uppfattas som kränkande särbehandling, eller hör rykten om sådant, agerar. Man ska vända sig till sin chef eller HR. Man kan också vända sig till sin fackliga representant eller skyddsombud.

### ***Chefens ansvar***

Närmaste chef har ansvar för att aktivt förebygga att någon medarbetare utsätts för kränkande särbehandling i arbetet. Jargong med inslag av kränkande attityder, omdömen eller uttalanden ska snabbt brytas.

Chefen ansvarar även för att tidigt fånga upp signaler om otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetsorganisationen eller missförhållanden i samarbetet.

Chefen ansvarar för att omgående utreda kränkningar. En förutsättning för att kunna utreda en kränkning är att båda parter erbjuds att komma till tals. Därav kan en anonym anmälan inte lägga grunden till en bra utredning.

### ***Arbetsgivarens utredning***

När chefen får kännedom om att en medarbetare upplevt sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling ska frågan snabbt utredas. Chefen och HR tar i utredningen reda på vad som hänt och om denne kommer fram till att kränkning har förekommit ansvarar chefen för att sätta stopp för det. Tyngdpunkten ska läggas på hur den som blivit drabbad uppfattar kränkningen, inte motivet.

Samtal sker enskilt med både den utsatta och den som utsätter/ kränker. Syftet med samtalen är att bilda sig en uppfattning om de inblandades upplevelser och avsikt med situationen. Att samla hela arbetsgruppen för samtal är inte lämpligt.

Av utredningen ska det framgå vad som hänt; en genomgång av den drabbades och andra inblandades upplevelser och de åtgärder som sätts in. Uppföljning sker kontinuerligt av ansvarig chef.

Företagshälsovården kan vara behjälplig med utredningen.

### ***Den som blir utsatt***

Om en medarbetare upplever sig utsatt för någon form av kränkning talar man i första hand med den som utsätter och berättar hur man uppfattar och reagerar på handlingen. Om detta inte är möjligt eller om samtalet inte leder till någon förändring ska man anmäla kränkningarna till sin chef. I det fall chefen är den som står för kränkningen talar man med HR.

Man kan söka stöd hos sitt fackliga ombud eller i förlängningen anmäla till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

### ***Vad göra om någon i min närhet utsätts?***

Det är viktigt att även den som iakttagit något som uppfattas som kränkande särbehandling, eller hör rykten om sådant, agerar. Man vänder sig till sin chef eller HR. Man kan också vända sig till sitt fackliga ombud. Den utsattes medgivande krävs dock alltid innan man agerar i frågan.