



DANDERYDS SJUKHUS

Kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet – Riktlinje för hantering		
Enhet: <b>Personalavdelningen</b>	Urspr. version 2008	
Fastställd/Gäller från: <b>2013-06-17-</b>	Fastställt av: <b>Personaldirektör Lolita Lekander i samråd med sjukhusets samverkansgrupp</b>	
Översyn/revision: <b>2014-03-01</b>	Ansvarig: <b>Arbetsmiljösamordnare Elisabeth André</b>	

## Kränkande särbehandling och diskriminering – Riktlinje för hantering

### HANTERINGSORDNING FÖR DIG SOM CHEF

#### *Vid misstanke om kränkande särbehandling eller diskriminering*

- Du måste alltid ingripa om du får kännedom om att kränkande särbehandling försiggår på arbetsplatsen.
- Tänk på att så tidigt som möjligt ta stöd av din Personalkonsult.
- Börja med att ha klarläggande samtal vid separata tillfällen med både den som anser sig trakasserad och den som anses trakassera så att eventuella missförstånd reds ut. Snabbhet, konfrontation, diskretion är grundläggande delar i handläggningen.
- Dokumentera ärendet noga med anteckningar över inkomna uppgifter, möten och åtgärder under utredningens gång. Samtalsanteckningar ska undertecknas av samtliga närvarande för att undvika att missförstånd uppstår. Under utredningen är anteckningarna arbetsmaterial och är inte offentlig handling.
- Dokumentationen är underlag vid kontakt med fackliga organisationer eller vid prövning i rättslig instans. I detta läge är dokumentationen inte arbetsmaterial men omfattas av sekretesslagstiftningen. Den ska behandlas konfidentiellt och vara inlåst.
- Gör arbetsskadeanmälan.
- Uppföljning ska ske senast inom 3 månader från det ärendet avslutades.

#### *Formella regler*

- Kränkande särbehandling är ett brott mot anställningsavtalet. Disciplinära åtgärder såsom varning, uppsägning eller avsked kan vidtas mot den som trakasserar beroende på hur allvarliga trakasserierna har varit och hur den fortsatta utvecklingen avlöper. (Se Riktlinjer för misskötsamhet) Omplacering kan även förekomma. Innan någon åtgärd vidtas mot den som trakasserar ska dennes fackliga organisation informeras och förhandling ske om åtgärden.
- Medarbetarna har möjlighet att söka stöd hos sin fackliga organisation.

#### *Om problemen fortsätter*

- Om det inte räcker med ett samtal med den/dem som trakasserar kan en utomstående person kopplas in för en opartisk bedömning av möjligheten att gå vidare i en låst situation.
- En överenskommelse bör träffas med den trakasserade om en lämplig strategi för att komma vidare.
- Sjukskrivning kan ibland vara nödvändig, men måste kombineras med ordentlig uppföljning och fortsatt dialog med stödperson (se Riktlinjer i "Rehabiliteringspolicy").
- I varje enskilt fall måste tillvägagångssätt noga övervägas så att situationen inte förvärras.

#### *Hit kan du vända dig:*

Som chef kan du alltid söka stöd och hjälp hos din personalkonsult. Företagshälsovården kan bistå med samtalsstöd.

#### *Feelgood (företagshälsovård)*

Östermalmshälsan Tel vxl 08-676 82 68 (akuta situationer)

Kundansvariga företagssköterskor; tfn 08-585 155 98 samt 08-586 155 99 (långsiktig planering)

Fiskartorpsvägen 15 A, 102 54 Stockholm

## ANSVAR

### *Den som blir utsatt ansvara för att:*

- Säga ifrån! Konfrontera personen/personerna direkt och vara tydlig med att beteendet inte uppskattas. Det är varje individs ensak att avgöra vilket uppträdande som kan accepteras och vad som är kränkande.
- Skriva ned vad som hänt med datum och klockslag, platsen för händelsen och hur du själv upplevde det. Detta underlättar utredningen.
- Informera din chef. Chefen har skyldighet att utreda vad som hänt. (Om kränkande särbehandling och/eller trakasserier förekommer från din chefs sida kan du vända dig till din fackliga organisation, personalkonsult, närmast ansvarig chef eller företagshälsovården).
- Berätta om det inträffade för någon, t ex din personalkonsult. Andra kontakter kan vara fackliga företrädare, skyddsombud eller företagshälsovården (Feelgood 2011).

### *Alla medarbetare ansvarar för att:*

- Var uppmärksam på negativa förändringar i arbetsklimatet på avdelningen.
- rapportera till sin närmste chef om hon/han får vetskap om att kränkande särbehandling eller diskriminering förekommer.
- Säga ifrån när han/hon uppfattar ett oacceptabelt uppträdande hos andra.
- Eventuellt vända sig till avdelningens skyddsombud.
- Tänka på sitt ordval och uppträdande. Det någon uppfattar som skämt eller komplimang kan te sig förnedrande eller olustigt för en annan person.
- Lyssna på och respektera den som säger ifrån att dina skämt eller din "uppvaktning" inte är önskvärd.
- Stötta den som upplever sig bli utsatt för kränkande särbehandling eller bli trakasserad men agera inte utan hennes/hans medgivande. Den som anmäler någon för kränkande särbehandling får under inga omständigheter trakasseras på grund av sin anmälan.

### *Närmaste chef ansvarar för att:*

- Klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen.
- Vara lyhörd för signaler på negativa attityder gentemot varandra i arbetsgruppen.
- Föregå med gott exempel.
- Hantera verksamhetsområdets handlingsplan inom det ordinarie arbetsmiljöarbetet.
- Medarbetarnas delaktighet i att frågorna kring kränkande särbehandling beaktas och utvecklas genom samverkan och dialog på arbetsplatsträffar och i utvecklingssamtal.

### *Verksamhetschefen ansvarar för att:*

- En verksamhetsanpassad handlingsplan mot kränkande särbehandling ska utarbetas.
- Handlingsplanen ska vara väl känd av alla chefer och alla medarbetare

## UPPFÖLJNING

Riktlinjerna ska följas upp årligen inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, medarbetarenkäten och utvecklingssamtalen.

## EXTERNT STYRANDE DOKUMENT

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Diskrimineringslagen (2008:567)

## DEFINITIONER

**Kränkande särbehandling** – avser återkommande, klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Detta kallas i dagligt tal vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier (sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön).

Förtal på grund av religion, etniskt ursprung, funktionshinder eller sexuell läggning är också kränkande särbehandling och regleras i Diskrimineringslagen.

**Trakasserier** – ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. (1 kap § 4 Diskrimineringslagen).