

# KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

## SÅ KAN DU JOBBBA!

Anders Callermo



Akademikerförbundet SSR



# Vad är kränkande särbehandling?

- Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. ([AFS 2015:4](#) )
- Mobbning definieras av [Arbetsmiljöverket](#) som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp.
- I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan förövare och offer och att handlingarna leder till att offret ställs utanför den sociala gemenskapen.
- Mobbning regleras inte i lagstiftningen men utgör allmänt sett en allvarlig form av kränkande särbehandling.



# Vad är trakasserier?

- Trakasserier definieras i [Diskrimineringslagen](#) som 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,
  - funktionsnedsättning,
  - sexuell läggning eller ålder.
- Sexuella trakasserier definieras i samma lag som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- Den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär.
- Motsvarande skadeståndsbestämmelser finns inte för kränkande särbehandling.



# Förebyggande arbete

- Kränkningar som indikator på bristande arbetsmiljöarbete
- Policy och rutiner
- Värderingar och riktlinjer
- Roller och uppdrag
- Mandat och befogenheter (arbetsledning)
- Kunskap och redskap (förutsättningar)
- Krav och förväntningar



# Policy och rutiner

- Det ska finnas tydliga rutiner för hur det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska bedrivas, i syfte att säkerställa att kränkande särbehandling inte uppkommer.
- Det ska också finnas rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå;
  - vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
  - vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
  - hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.
- Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.



# Förebyggande arbete

- Kränkningar som indikator på bristande arbetsmiljöarbete
- Policy och rutiner
- Värderingar och riktlinjer
- Krav och förväntningar
- Roller och uppdrag
- Mandat och befogenheter
- Kunskap och redskap



# Förebyggande arbete

Exempel på förebyggande  
arbete i praktiken:  
Inkludo från Prevent



## Inkludo – för en schysstare arbetsplats

Vad är okej att säga eller göra på jobbet? Spela Inkludo och börja prata om hur ni vill ha det på jobbet! Lär er mer om er själva, bli bättre på att inkludera och få en attraktivare arbetsplats.





## Data från genomförda utredningar (formell och informell anmälan)

I våra utredningar kan vi konstatera följande data (baserat på genomgång av närmare 300 utredningar i offentlig och privat sektor).

I 40% av utredningarna kan anmälan helt eller till viss del styrkas.

I 45% av utredningarna kan det inte styrkas att någon överträdelse har inträffat.

I 15% av utredningarna måste frågan resas om det är en anmälan som är gjord i ond tro. Ingen grund hittas för anklagelserna. Vanligare i offentlig sektor.





# Anmälan

- Aldrig anonym
- Alltid skriftlig
- Alla inblandade ta del av hela anmälan
- Sekretess endast vid GDPR-hänsyn
- Stöd till både anmälare och den/de som anmälts – och ev hela arbetsgruppen



# Förutredning

- Oberoende och professionell utredare (kan vara HR – men får ej ha relation till inblandade parter eller arbetsplatsen)
- Frågeställningar ska utgå från rekvisiten i AFS:en (2015:14)
- Båda parter ta del av och bemöta
- Skyndsamt
- Dokumentera
- Återkoppling
- Vidare till fullskalig utredning vid misstanke
- Utreda bakomliggande orsaker om ej misstanke om kränkning (AFS 2001:1)



# Fullskalig utredning

- Oberoende och extern utredare med erforderlig utredningskompetens
- Frågeställningar ska utgå från rekvisiten i AFS:en (2015:4)
- Tillämpa erkänd utredningsmetodik (FU, RUM, KASK)
- Alla involverade ska intervjuas
- Båda parter ta del av, godkänna och bemöta
- Skyndsamt
- Dokumentera
- Återkoppling



# Återkoppling

- Återkoppling av utredaren, inte enbart arbetsgivaren
- Båda parter har rätt att ta med fackligt stöd
- Båda parter måste få ta del av hela utredningen och få möjlighet att bemöta den.  
*Att ta del av utredningen betyder att man får ett eget skriftligt exemplar som man i lugn och ro får läsa igenom och återkomma med synpunkter efter att återkoppling skett.*
- Hänsyn till GDPR och sekretess – offentlig handling
- Förslag på åtgärder - även om kränkande särbehandling inte kunnat styrkas
- Utredningen får inte innehålla några arbetsrättsliga ställningstaganden



# Efter utredningen - uppföljning

- Åtgärder på organisationsnivå, team- och arbetsgruppsnivå, individnivå
- Utredda bakomliggande orsaker även om ej misstanke om kränkning (AFS 2001:1)
- Åtgärder vid konstaterad kränkning - OBS ingen "dom", ingen syndabock, inga skadestånd
- Arbetsrättsliga åtgärder – OBS att t.ex. eventuell diskriminering och trakasserier regleras av annan lagstiftning
- Fortsatt stöd



**Akademikerförbundet SSR**