



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Riktlinjer för hantering av sociala risker på arbetet- kränkande särbehandling och mobbning

https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/05/MYNAK_Riktlinjer-Mobbing_2021_TILIG.pdf

Vad menas med kränkande särbehandling, (sexuella trakasserier) och mobbning?


Kränkande särbehandling: Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. (4 § AFS 2015:4)

Trakasserier= handlande eller bemötande som kränker någons värdighet, är grovt respektlöst, bryter mot allmän etik och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier = ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar

Mobbning= utsattheten är systematisk samtidigt som den utsatte upplever någon form av maktlöshet i situationen. Mobbning är därmed en eskalerad (rovjakt) och allvarlig form av kränkande särbehandling.

Sverige

A blurred background image of a business meeting in a modern office. Several people in business attire are visible, some looking at devices or talking. The lighting is warm and bright, suggesting a sunny day.

≈ 20% kränkande
särbehandling
≈ 7% mobbning

Signaler och tecken på kränkande särbehandling/mobbning

- Samarbetssvårigheter
- Personkonflikter
- Sökande efter syndabockar
- Arbetsklimat som präglas av tryckt stämning
- En jargong eller skämt som alla inte är bekväma med
- Hög sjukfrånvaro

Källa: Arbetsmiljöverket

Exempel på att du är utsatt för kränkande särbehandling/mobbning

- Kollega/kollegor som inte hälsar på dig
- Du undanhålls information
- Någon/några medvetet försvårar ditt arbete
- Du kontrolleras mer än kollegorna
- Det blir tyst i fikarummet när du kommer in
- Du bjuds inte in till sociala aktiviteter

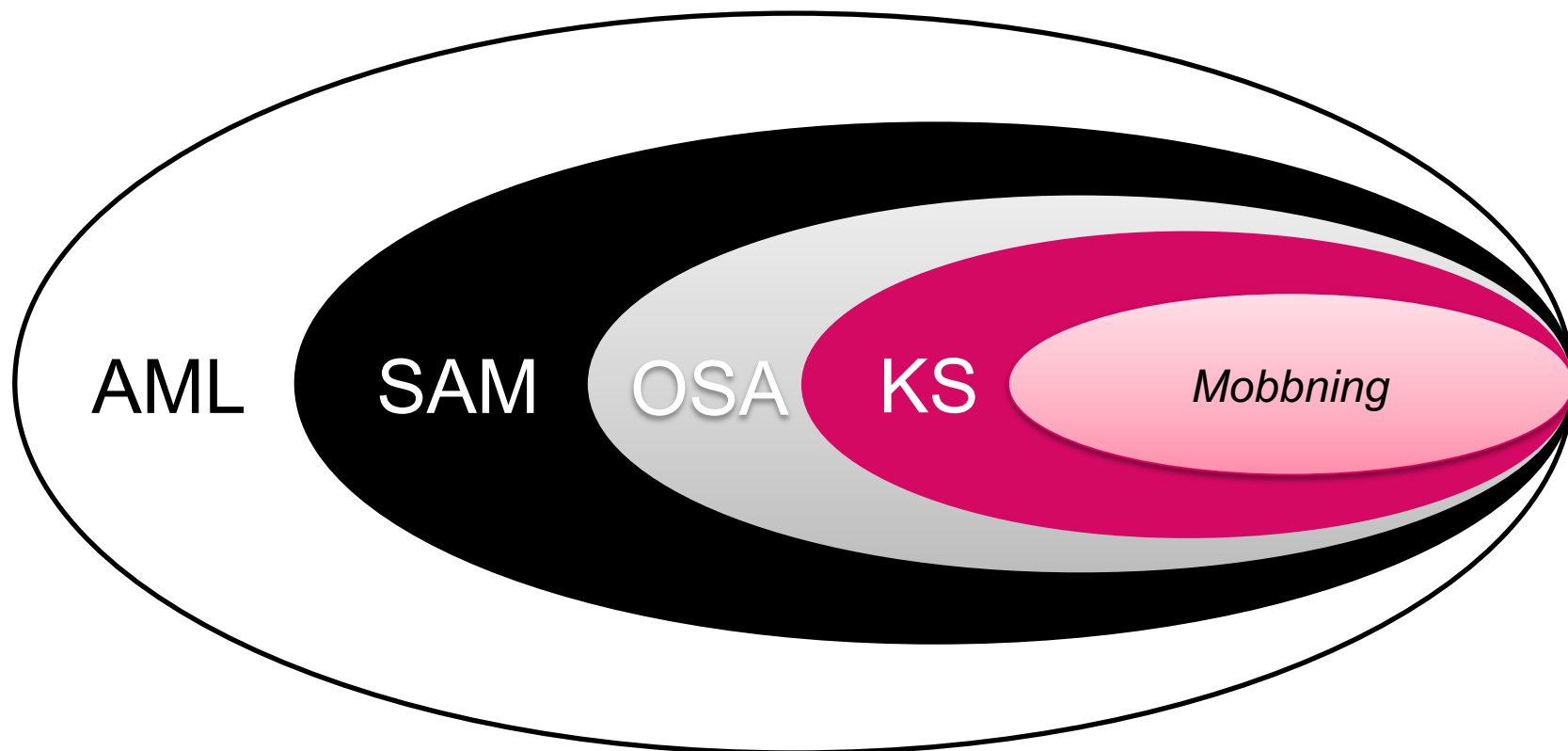
Källa: Arbetsmiljöverket

Vanliga organisatoriska & sociala riskfaktorer

- Otydliga och konfliktfyllda roller
- Hög arbetsbelastning
- Låg autonomi
- Tystnadskultur
- Maktkamp
- Avsaknad av policy och rutiner
- Bristande tillit
- Bristande socialt stöd
- Bristande ledarskap
- Avsaknad av konflikthantering
- Destruktivt maktutövande



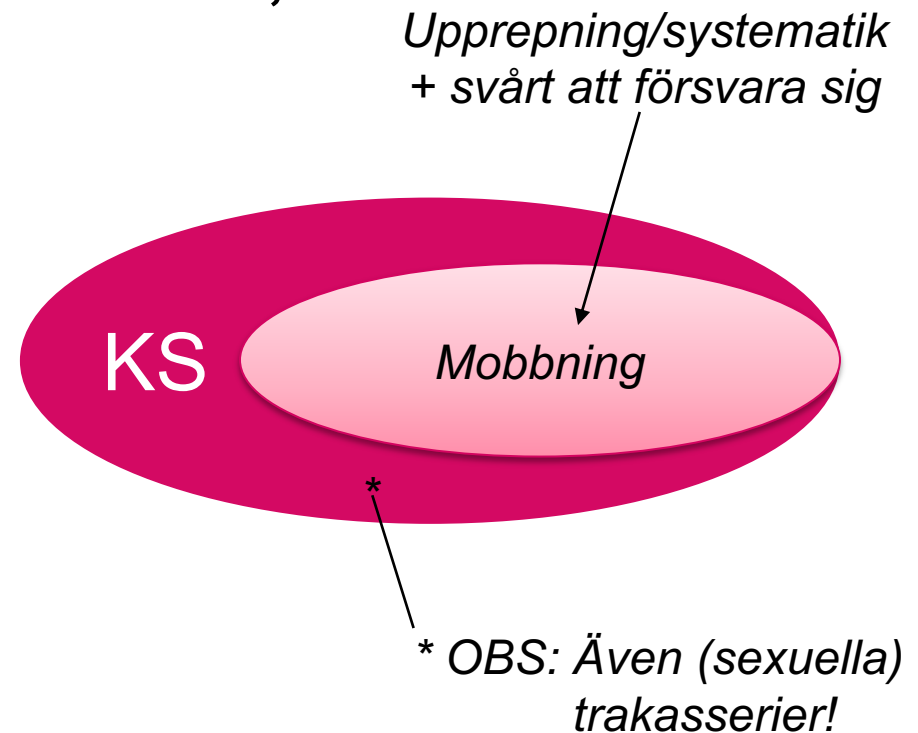
Skydda mot risker för skada, olyckor och sjukdom



Skydda mot risker för skada, olyckor och sjukdom

Kränkande särbehandling

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. (4 § AFS 2015:4)



Tre centrala begrepp

Respekt

Saklighet

Systematik

Etisk infrastruktur

Konflikt-
hantering

Åtgärds-
beredskap

Utredninga
r

Förtroende

Trovärdighet

Kunskap

Policy

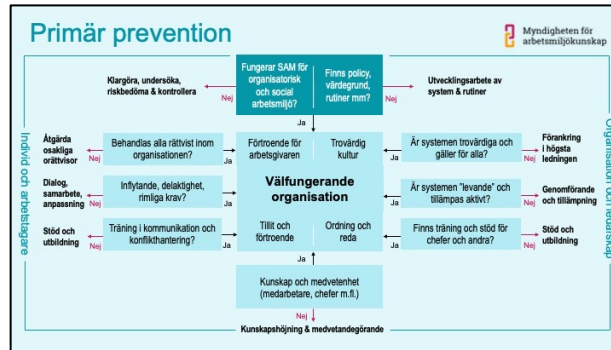
Värderinga
r

Rutiner

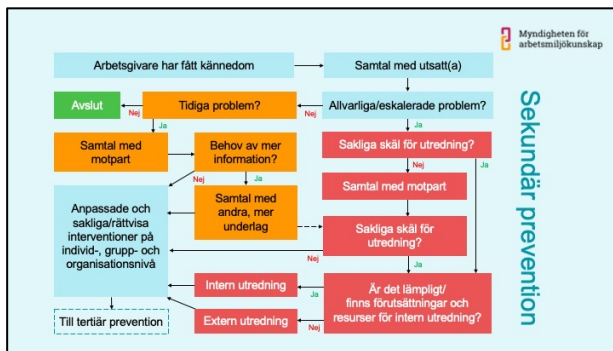
Arbetsmiljö-
system

Tre flödesscheman

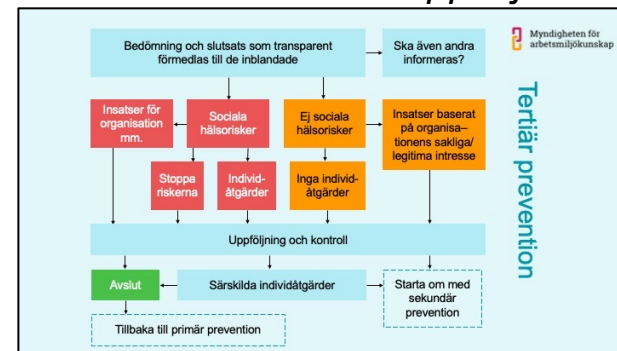
Förebyggande



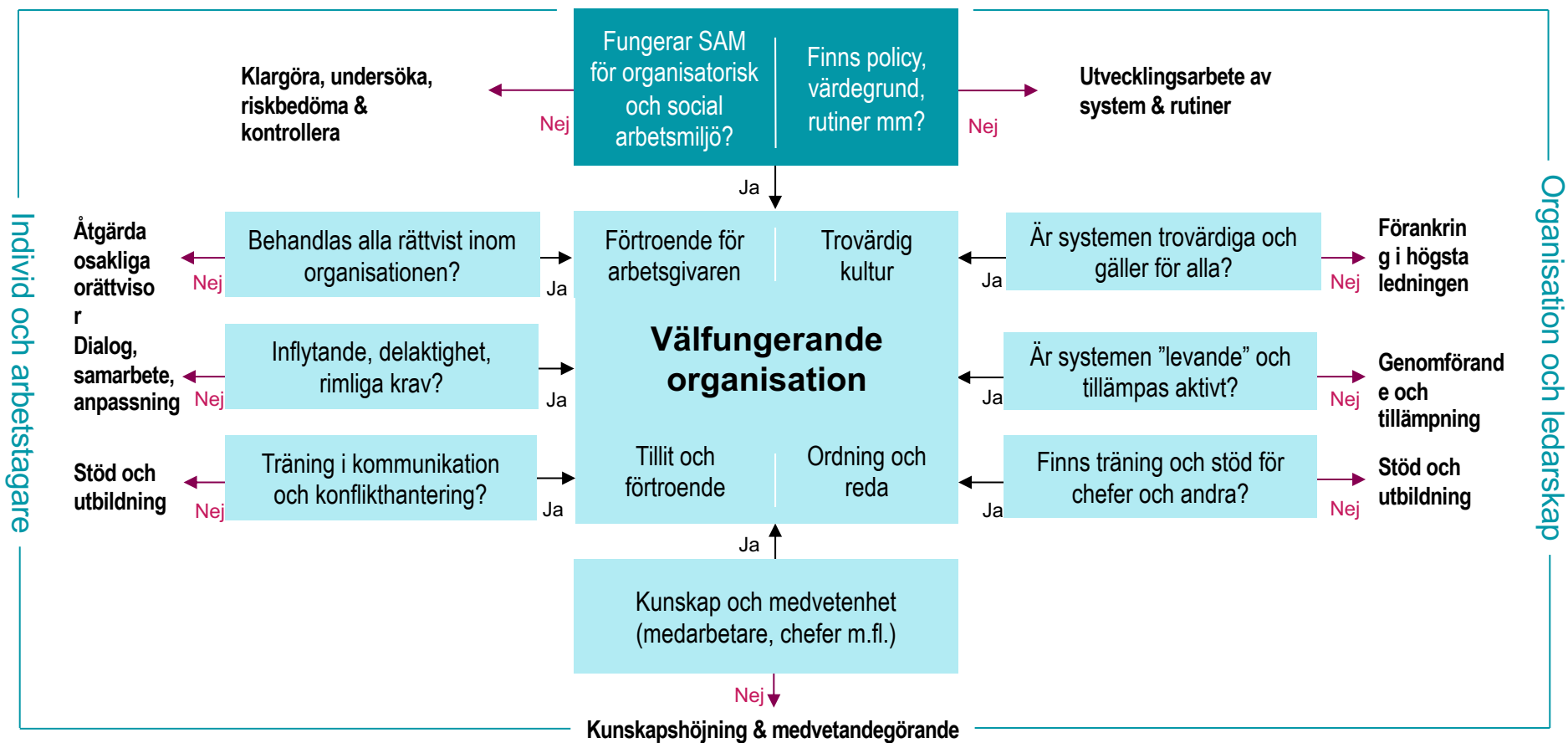
Åtgärdande



Uppföljande



Primär prevention



Vad chefen, fackliga parter och skyddsombud behöver

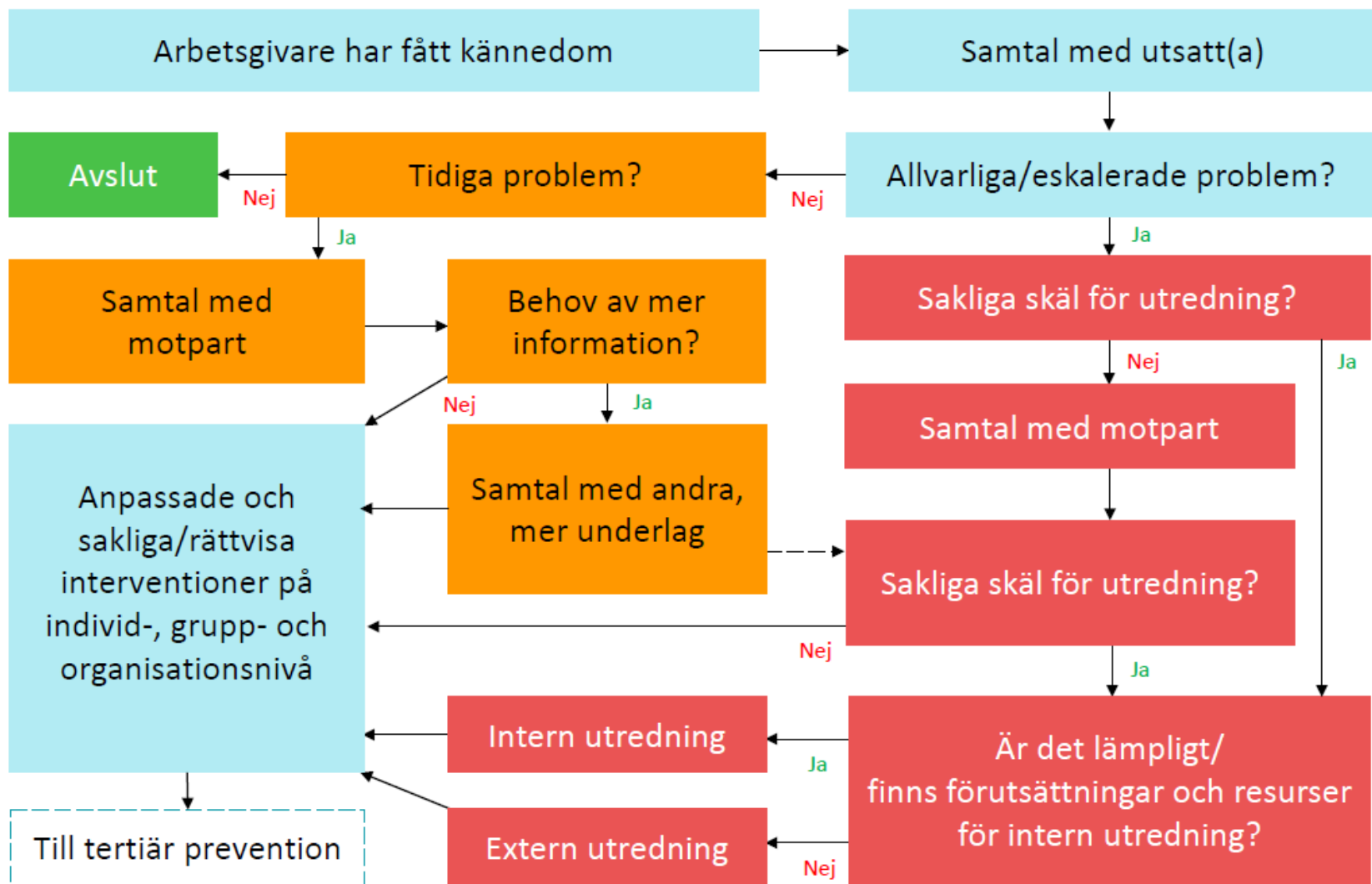
- Organisationens policy och rutiner för kränkande särbehandling och mobbning.
- Tidiga signaler
- Hur man konkret ska agera
- Konflikt hantering
- Svåra samtal



Checklista

1. Fungerar det systematiska arbetsmiljöarbetet?
2. Finns nödvändiga arbetsmiljösystem (policy etc.)?
3. Är dessa arbetsmiljösystem trovärdiga?
4. Tillämpas dessa policyer och riktlinjer aktivt ?
5. Finns utbildningar och stöd för chefer och andra centrala personer?
6. Finns det kunskap och medvetenhet hos chefer och anställda om sociala hälsorisker?
7. Finns kommunikationsträning och kunskap om tidig konflikthantering?
8. Finns det delaktighet, inflytande och rimliga krav?
9. Behandlas anställda rättvist?



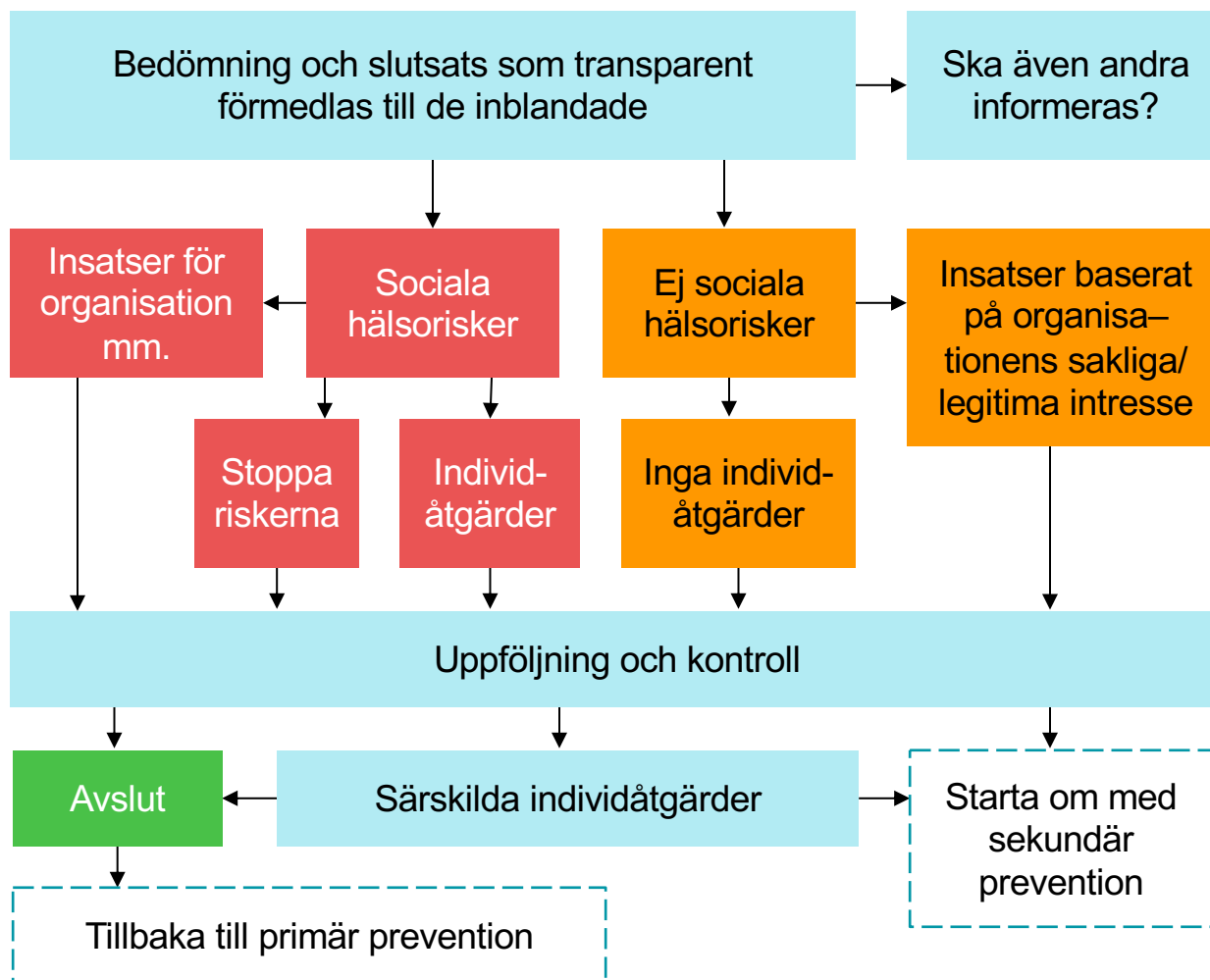


Sekundär prevention

Sex frågor i samtal med utsatt(a)

Sex frågor:

- 1. Hur länge har situationen pågått?** Ju längre tid desto högre allvarlighetsgrad.
- 2. Vilket slags handlingar rör det sig om?** Personorienterade handlingar indikerar högre allvarlighetsgrad.
- 3. Hur ofta äger handlingarna rum?** Hög frekvens av handlingar eller av handlingarnas konsekvenser indikerar högre allvarlighetsgrad.
- 4. Kan du påverka situationen?** Ju mer maktlös och rädd någon upplever sig desto högre allvarlighetsgrad.
- 5. Finns stöd?** Om stöd saknas ökar känslan av maktlöshet, vilket ökar risken för ohälsa och därmed allvarlighetsgraden.
- 6. Föreligger en hälsorisk?** Ohälsa indikerar förhöjd allvarlighetsgrad.



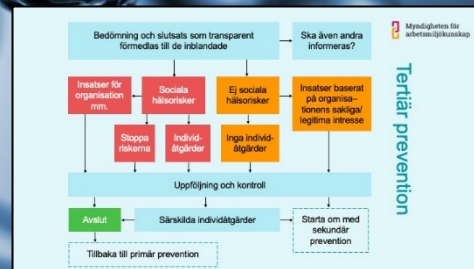
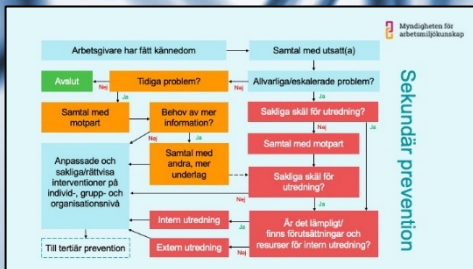
Tertiär prevention

Helhetstänk – etisk infrastruktur

Respekt

Saklighet

Systematik



Tack för mig!



Kontaktuppgifter:
Christina.bjorklund@ki.se

www.shutterstock.com · 192355115