

## **Policy**

### **- Kränkande särbehandling (mobbing)**

#### **Inledning**

Medarbetare inom Tyresö församling ska uppleva arbetsmiljön som trivsamt, positivt och utvecklande. Att bemöta varandra med respekt ska vara vägledande i allt arbete och i alla relationer. Därför ska församlingen tillhandahålla en arbetsmiljö som är fri från alla slag av kränkande särbehandling och mobbing. Detta innebär, i överensstämmelse med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), att all kränkande särbehandling mot en medarbetare, chef eller grupp är oacceptabel.

Denna policy omfattar händelser på arbetsplatsen och i en arbets- eller studiesituation utanför den egentliga arbetsplatsen.

#### **Riktlinjer**

Tyresö församling ska erbjuda en arbetsplats där alla möter varandra med respekt. På så sätt främjas arbetsglädje och möjligheter till utveckling i arbetet. Kränkande särbehandling är ett allvarligt hot mot medarbetares hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling och leder ofta till ett sämre arbetsresultat. Därmed påverkas hela verksamheten. Kränkande särbehandling är en personalfråga för Tyresö församling, inte en privat angelägenhet för den eller de som drabbas.

#### **Definition**

Med kränkande särbehandling avses klandervärda eller negativt präglade 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. Det är alltid den eller de drabbade som avgör om en handling upplevs som kränkande.

Kränkande särbehandling kan yttra sig genom:

- att någon eller några medvetet försvårar och saboterar arbetets utförande
- förlöjligande, förolämpningar eller negativt bemötande och förhållningssätt
- förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedring
- utfrysning, osynliggörande, åsidosättande behandling, omotiverat undanhållande av information samt förtal
- mobbing
- sexuella trakasserier

#### **Arbetsgivarens ansvar**

Arbetsgivaren har ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs. Ansvaret omfattar förekomsten och upprätthållandet av rutiner för hur arbetet med kränkande särbehandling ska bedrivas. Arbetsgivaren ansvarar även för att snarast fånga upp signaler om och åtgärda otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetsorganisationen eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan utgöra grunden för kränkande särbehandling.

### **Rutiner**

Frågan om kränkande särbehandling ska i förebyggande syfte uppmärksammas i medarbetarsamtal och medarbetarenkäter samt vid introduktion av nya medarbetare.

Vid förekommande fall ska arbetsgivaren snabbt och konfidentiellt utreda frågan om kränkande särbehandling och vidta åtgärder så att händelsen upphör. Utredningen ska dokumenteras och ge en objektiv beskrivning av vad involverade parter har sagt och gjort. Utredningen ska i första hand belysa om organisatoriska eller sociala brister kan ha ett samband med händelsen. I sådana fall ska en handlingsplan upprättas och åtgärder vidtas för att motverka fortsatta oönskade beteenden på arbetsplatsen.

Arbetsgivarens åtgärder ska inledas med samtal med den eller de utsatta. Ärendet kan fortsätta med enskilt samtal med den eller de som anklagats för kränkande särbehandling eller med medling där båda parter träffas med en utomstående samtalsledare. Arbetsgivaren har utifrån den kränktes upplevelse en skyldighet att både lyssna och samtala med de inblandade och vara opartisk och objektiv i frågan.

Bägge parter har rätt att hållas underrättade om vad som händer i ärendet. Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den eller de som kränkts, inte mot den eller de som utsatts. Sanktioner som kan bli aktuella är exempelvis varning, omplacering och i mycket allvarliga fall uppsägning.

Den eller de som utsatts för kränkande särbehandling skall erbjudas samtalsstöd genom exempelvis företagshälsovården för bearbetning av upplevelsen. Den utsattes behov av stöd- och förändringsinsatser är en viktig grund för skyndsam hantering.

### **Medarbetares ansvar**

Alla medarbetare är skyldiga att aktivt motverka alla former av kränkande särbehandling eller nedlåtande attityd mot en medarbetare, chef eller grupp. Detta innebär att tänka på ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir utsatt. Alla medarbetare inom Tyresö församling förväntas leva upp till församlingens arbetsmiljöpolicy genom att agera med utgångspunkt i att alla är en del av varandras arbetsmiljö.

### **Rutiner**

Den som upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling bör först och främst tala med den eller dem det gäller och berätta hur man uppfattar och reagerar på situationen. Om detta inte leder till någon förändring ska händelsen anmälas till sin närmsta chef, alternativt kyrkoherden eller till fackligt ombud.

Det är viktigt att även den som iakttagit något som kan uppfattas som kränkande särbehandling, eller hör rykten om sådant, agerar. Denne ska vända sig till sin närmsta chef, alternativt kyrkoherden eller till fackligt ombud. Den utsattes medgivande krävs alltid innan annan part agerar i frågan.

### **Beslutsprocess**

**KR:** 2020-06-10, §39

**MBL:** 2020-10-06