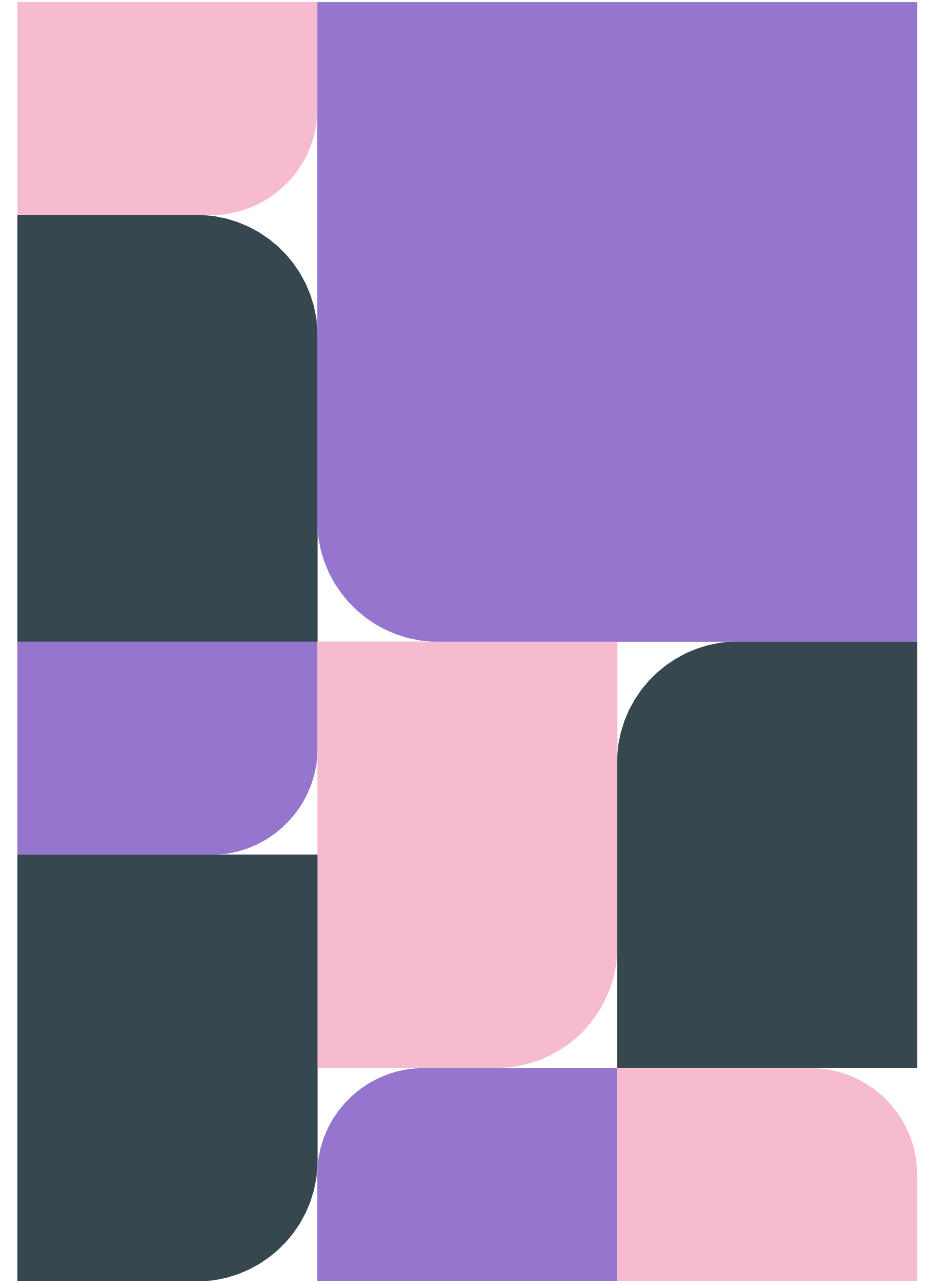


Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Dialogmaterial för APT/APM



Mustafa är ny på arbetet. Chefen stöter ihop med Mustafa och frågar om han kommit in i arbetet och trivs. Mustafa svarar att han gillar sitt jobb, drar på orden och berättar sedan motvilligt att det är några kollegor som ofta tar upp kritiska frågor om islam. Stämningen blir lätt hätskt och det gör Mustafa stressad. Chefen ber om namn och säger att han ska tala med dem. Mustafa säger bestämt att han inte vill att chefen ska prata med dem. Hur tycker du att chefen ska göra?

1. Inte någonting, chefen får avvakta till Mustafa ändrat sig eftersom man inte kan tillrättavisa någon efter anonym anklagelse
2. Chefen bör röra sig mer bland personalen för att eventuellt själv höra hur snacket går.
3. Chefen bör ta upp definitionen av trakasserier och diskrimineringsgrunder, särskilt religion, på ett generellt sätt på nästa APM
4. Öppet hörn – eget alternativ

Fati och Siv talar med varandra om att ingen av dem gillar när deras närmsta chef tilltalar dem som "flickorna". Det kan tex vara i fikarummet "här står flickorna". De tror inte att det är illa menat, men tycker inte att det är ett bra tilltal. Nästa gång chefen säger "flickorna" till dem svarar Siv "jag heter Siv och det här är Fati – vi är inte flickor, nu får du sluta kalla oss det". Chefen blir förnärmad och sur och pratar bara kort och informativt efter det. Både Fati och Siv tycker det känns obekvämt med den konstiga stämningen. Vad tycker du att de ska göra?

1. Tillsammans gå och prata med chefen för att försöka förklara varför de sa ifrån och försöka släta över så mycket det går för att få chefen på bättre humör.
2. Kontakta chefens chef
3. Kontakta facket
4. Öppet hörn – eget alternativ

Det är fredag och skämtsam stämning i fikarummet. Jakob berättar att han varit på thaimassage, vilket leder till nedsättande skämt. Flera skrattar med Chefen är också där och noterar att Jakob inte ser ut att uppskatta "skämten".

Hur tycker du att chefen ska agera

1. Reagera direkt och säga att sådana skämt inte hör hemma på arbetsplatsen
2. Inte säga något just då, men tala med dem som drog igång skämten vid ett senare tillfälle och säga att de tänka sig för, för alla gillar inte den jargonen.
3. Fråga Jakob efteråt om han tog illa vid sig, och om han gjorde det ta upp ämnet jargong på ett generellt sätt vid nästa APM.
4. Öppet hörn – eget alternativ

Kritiserad kollega

Lars kom ny till arbetsplatsen för två år sedan. En grupp kollegor kritiserade Lars inför andra redan från början. Lars försöker markera att han tar illa vid sig men han uppfattar det som kritiken istället ökar. Nu börjar Lars må dåligt. I samtal med chef får Lars svaret att tonen kan vara rå men hjärtlig och han snart vänjer sig.

Efter samtalet blir Lars inkallad till chef vid flera tillfällen. Chef framför kritik från medarbetare och börjar ifrågasätta Lars arbete. Chef vill inte berätta vem som sagt något.

Vad tänker ni ska göras?

Sexuella trakasserier?

Sara arbetar med lokalvård på en förvaltning. Hon berättar för sin chef att en manlig medarbetare pratat med henne på ett obehagligt sätt. Hon får personliga frågor om sitt ursprung, om hon har pojkvän, vart hon bor och hur hon tar sig till jobbet. Hon uppmanas också att inte berätta för andra om deras samtal.

Saras chef tar henne på allvar och kontaktar chefen för den andre medarbetaren som inte tror att det Sara berättar har hänt. Möjligtvis kan han varit lite flörtig.

Vad tycker du chefen ska göra?

Sjuk medarbetare

Medarbetaren har haft ett allvarligt samtal med chef kring hur hen sköter sin arbetsuppgifter och sin flex. Efter det blir medarbetaren sjukskriven på grund av stress.

Chef försöker få kontakt med medarbetaren under sjukskrivningen men får via fackliga reda på att hen är anser sig mobbad av sin chef och inte vill prata. Hen vill bli omplacerad och slippa ha kontakt med chef som hen anser sig kränkt av.

Vad ska chef göra?

Utsatthet

En kvinnlig medarbetare ska sluta på arbetsplatsen. Hon berättar att hon varit sexuellt trakasserad på arbetsplatsen. Det började med sällskapligt prat men blivit mer närgånget.

Hon väljer att sluta på arbetsplatsen då hon inte tror att någon skulle tro henne om hon berättade.

Vad tycker ni arbetsplatsen behöver göra?

Vad väcker det här för tankar hos dig?

Medarbetare började på arbetsplatsen två år tidigare. Redan från start upplevde hen att en grupp av kollegor på arbetsplatsen gärna kritiserade hen inför de andra. Medarbetaren kände sig utsatt och var oförstående inför kritiken. Hen försökte markera att hen inte uppskattade kollegornas beteende men märkte att det bara gjorde kritiken ökade. Efter några månader på arbetsplatsen började medarbetaren känna av sömnproblem och en känsla av olust. Hen bestämde sig för att ta upp problematiken på arbetsplatsen med sin chef. I samtalet lyfte medarbetaren fram några konkreta situationer hen upplevt. Chefen lyssnade på medarbetaren och sa sedan att jargongen på arbetsplatsen kunde vara "rå men hjärtlig". Chefen tyckte inte medarbetaren skulle hänga upp sig på det då det alltid är "lite tufft" att vara ny. "Snart skulle hen vara inne i gänget".

Kort efter sökte chefen upp medarbetaren för ett samtal. I samtalet lyftes kritik mot medarbetaren som kommit chefen tillkänna. Några kollegor menade att hen slarvade och gjorde misstag. Medarbetaren kände inte igen situationerna som chefen tog upp och ville veta vilka det var som kommit med kritiken. Chefen ville inte säga vilka det var och beslutade att ta bort vissa arbetsuppgifter för medarbetaren tills hen "blivit lite mer varm i kläderna". Medarbetaren lämnade mötet helt förkrossad. Medarbetaren som alltid varit uppskattad för sin insats på tidigare arbetsplatser visste nu varken ut eller in.

Med tiden blev samtalen med chefen allt mer frekventa. För varje samtal blev kritiken allvarligare. Chefen ville aldrig säga vem det var som stod för kritiken. Medarbetarens självkänsla började svikta och olusten att gå till arbetet var nu så stark att hen sjukskrev sig vissa dagar.

Fler arbetsuppgifter togs ifrån medarbetaren som efter ett och halvt år på arbetsplatsen kände sig helt tillplattad. Det var inte ovanligt att hela arbetsdagar kunde gå utan att hen pratade med en enda kollega.

Medarbetaren blev sjukskriven pga depression.

En kvinnlig medarbetare som jobbar som lokalvårdare berättar för sin chef att en anställd på annan VGR-förvaltning pratat med henne på ett obehagligt sätt.

En manlig anställd hos kund har ställt frågor om medarbetarens ursprungsland och att kvinnor därifrån är så serviceinriktade på alla sätt. Vidare har kunden frågat om hon har pojkvän, vart hon bor och vilken väg hon åker till jobbet.

När de slutar prata säger kunden att hon inte ska berätta om deras samtal för någon. Medarbetaren upplevde även att kunden har följt efter henne när hon städat och stört henne i arbetet. Hon vågade inte säga ifrån utan svarade på alla frågor. Hon är ledsen och illa berörd, vill absolut inte städa där igen. Chefen uppfattar berättelsen som trovärdig.

Chefen tar kontakt med ansvarig chef hos kunden. Kundens chef avfärdar händelsen och menar att det är en ytterst betrodd medarbetare som aldrig skulle bete sig illa. Möjligtvis har han flörtat lite, och det är sånt som händer på arbetsplatser. Inga vittnen finns.

Lokalvårdaren är visstidsanställd och i 20-årsåldern. Mannen har jobbat i VGR i 20 år och är i 45-årsåldern.

Vad ska chefen göra?

Chef har medarbetare som varit sjuk under ett par månader. Innan sjukkrivningen lyfte chef hur medarbetaren utför sina arbetsuppgifter och hur hen använder sin flex. Chefen har välgrundade misstankar att medarbetaren skapat egna rutiner där hen nyttjar flex på ett sätt som missgynnar arbetsgivaren och slarvar med sina arbetsuppgifter. Det ledde till en konflikt.

Läkarintyget anger ospecificerad stressrelaterad sjukdom. Under sjukskrivningen försöker chef få kontakt med medarbetaren för att reda ut konflikten och för att planera inför återgång i arbete.

Medarbetaren svarar inte i telefon men meddelar via sitt fackliga ombud att hen är mobbad av chef och därför är sjuk. Fackligt ombud meddelar att hen inte kan ha någon kontakt med chef, att hen måste omplaceras till en annan arbetsplats samt att det är det minsta man kan begära utifrån den mobbing medarbetaren fått utstå. Fackligt ombud menar att kräva kontakt med medarbetaren i denna pressade situation är ytterligare en kränkning från arbetsgivaren.

Chefen kallar medarbetaren till en möte via brev. Medarbetaren uteblir och skickar in ett nytt läkarintyg där det anges att stressen är arbetsrelaterad.

I arbetsgruppen skvallras det om att chefen mobbar medarbetaren och att det är därför hen är sjuk.

Vad ska chefen göra?

En kvinnlig timavlönad vikarie ska sluta jobba på arbetsplatsen.

Hon berättar för en arbetskamrat om varför hon slutade. Medarbetaren gråter och berättar att hon under sin anställning blivit sexuellt trakasserad av två män från en annan arbetsgrupp. Det började som sällskapligt snack, blev lite flörtigt och hon fick komplimanger. Till slut blev komplimangerna mer och mer närgångna, bland annat ifrågasatte de varför hon dolde sina snygga bröst i den tråkiga tröjan. Vid ett tillfälle tar en av dem fysiskt tagit tag i henne för att hindra henne gå iväg. Han håller inte hårt men hon upplever det väldigt obehagligt och springer därifrån. Vid alla tillfällen var hon ensam och de var två stycken. Tillslut tackade hon nej till jobb och sjukskrev sig för att hon inte ville träffa på de två männen.

Hon berättade inte för hon tänkte att ingen skulle tro henne. Det fanns inga vittnen och från början hade hon tyckt att det var helt ok. Hon la skulden på sig själv för att det blivit värre. Vad kan kollegan göra?

Vad ska chef göra?

Chef 1 har en medarbetare som uppger sig blivit sexuellt trakasserad av kollegor i en annan arbetsgrupp. Chef 1 anser att berättelsen är trovärdig.

Chef 1 tar kontakt med sin kollega (chef 2) som är chef för den arbetsgrupp där de som trakasserat tillhör.

Chef 2 blir mycket förvånad och har svårt tro att det är möjligt att medarbetarna sexuellt trakasserat någon. Chef 2 meddelar att de är mycket uppskattade och bra medarbetare. Chef 2 anser att medarbetarna absolut inte har betett sig så som den utsatta medarbetaren beskriver. Möjligtvis har det varit en ömsesidig flört.

Vad bör chef 1 göra?

Vad bör chef 2 göra?

En ny chef kommer in i en arbetsgrupp.

Gruppen tycker att de har mycket gott arbetsklimat, de beskriver sig som sammansvetsad, högt i tak, hjälper varandra och håller ihop.

Men chefen ser något annat- det inte är alla som får hjälp, det finns revir gällande arbetsuppgifter och en tuff jargong. Vidare finns en negativ attityd till förändringar och en inställning att allt var bättre förr.

Korttidsfrånvaron är högre än jämförbara arbetsplatser.

- Hur kan chef agera i den här situationen?
- Vad kan medarbetarna göra?

Du har på senare tid lagt märke till negativa attityder i arbetsgruppen.

På möten och i andra sammanhang gör folk miner då en medarbetare säger/tycker något och vissa visar på att de är ointresserade.

Du har också lagt märke till att en av dina medarbetare inte är med vid fika eller andra tillfällen i samma utsträckning som tidigare, dessutom är stämningen låg.

Vid ett APM då medarbetaren höll en kort presentation la du märke till att några i arbetsgruppen vände sig bort och pratade med varandra under tiden. Någon ställde också en kritisk fråga till personen och du uppfattade att denne reagerade negativt på detta.

- Hur kan chef agera i den här situationen?
- Vad kan medarbetare göra?

Du arbetar på en arbetsplats där det är vanligt att man hör nedsättande, kränkande och ibland rasistiska kommentarer både i fikarummet och under arbetet.

Använd gärna följande frågor när ni diskuterar:

- Hur skulle du reagera och agera om du utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur skulle du reagera om någon kollega utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur kan vi alla hjälpas åt för att få slut på och förebygga trakasserier och kränkningar?
- Har vi det på vår arbetsplats?

Du arbetar på ett arbetsställe där en medarbetare ofta kommenterar ditt utseende positivt och försöker ge dig kramar på ett sätt som inte känns ok för dig?

Använd gärna följande frågor när ni diskuterar:

- Hur skulle du reagera och agera om du utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur skulle du reagera om någon kollega utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur kan vi alla hjälpas åt för att få slut på och förebygga trakasserier och kränkningar?
- Har vi det på vår arbetsplats?

På din arbetsplats är det en medarbetare som kommenterar en kollegas kropp. Det sker både direkt till personen men också till andra personer exempelvis i fikarummet.
Medarbetaren berättar också rykten om kollegan.

Använd gärna följande frågor när ni diskuterar:

- Hur skulle du reagera och agera om du utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur skulle du reagera om någon kollega utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur kan vi alla hjälpas åt för att få slut på och förebygga trakasserier och kränkningar?
- Har vi det på vår arbetsplats?

Du jobbar i en arbetsgrupp där chefen utesluter en medarbetare. Chefen avbryter medarbetaren ständigt, bjuder inte in medarbetaren till möten och pratar illa om medarbetaren bakom dennes rygg.

Använd gärna följande frågor när ni diskuterar:

- Hur skulle du reagera och agera om du utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur skulle du reagera om någon kollega utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur kan vi alla hjälpas åt för att få slut på och förebygga trakasserier och kränkningar?
- Har vi det på vår arbetsplats?

Kränkande
särbehandling - fiktiva
exempel



