

Här är tonen rå men hjärtlig

... om kränkningar och tystnadskultur på
arbetsplatsen

Anna Bennich Karlstedt
Leg psykolog, föreläsare, författare

Kränkande särbehandling

definition:

Handlingar som riktas mot enskilda personer på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Sexuella trakasserier

- Ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.
- Sexuell uppmärksamhet övergår i sexuella trakasserier om beteendet fortsätter efter det att den som blivit utsatt sagt ifrån.
- En enda händelse kan vara sexuella trakasserier om den är tillräckligt allvarlig.

Kränkande särbehandling i praktiken

- Systematiskt ignorera en medarbetare
- Försvåra någons arbete
- Omotiverat ta ifrån/förändra arbetsuppgifter
- Kritisera eller förlöjliga någon inför andra
- Sjukförklara den som framför ”obekväma” åsikter eller kritik
- Utsätta någon för sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier i praktiken

- En bild på väggen
- En ”komplimang”
- En ovälkommen beröring
- Ett språkbruk/en jargong
- En blick
- Män kränker kvinnor, kvinnor kränker män, dock vanligare med det förstnämnda visar forskning

Jargong

- Börjar runt fikabordet, i korridoren, på möten
- Legaliseras av tystnad eller andras positiva yttringar
- Kan vara positiv men alltid viss risk inbyggd
- När det pågått en tid oerhört svårt att lägga märke till eller ifrågasätta

Orsaker i organisationen

- Otydlighet
- Långvarigt pressade lägen
- Abdikerat ledarskap
- Oklara mål/förväntningar
- Allmänt dålig arbetsmiljö
- Kultur
- Individfaktorer

Andel som varit utsatta för kränkningar av chefer eller arbetskamrater (2007)

- El- gas- värmeförsörjning 11,3
- Religiös verksamhet 11,0
- Hotell- och restaurang 10,0
- Offentlig förvaltning/försvaret 9,6
- Hälsa- och sjukvård 9,4
- Byggverksamhet 6,5
- Jordbruk, jakt, fiske 5,5
- Databehandling 4,3

Individens reaktion

- Förvånad, förvirrad, osäker
- SKAM
- Självtilliten sviktar, tankarna blockeras
- Sämre social förmåga,
prestationsförmåga, sämre självkänsla
- Ökad sjukfrånvaro, depression, sjuk

Kränkande särbehandling AMF

- Arbetsgivaren ska organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs....
- ...och klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten

Hur bryter vi en kultur som vi inte vill vara i längre?

Vad gör vi åt det?

- *Inte* lägga huvudsakligt ansvar på individen
- Tydligt organisatoriskt ansvar:
 - Utforma plan
 - Utse ansvarig/a
 - Ge tekniker
 - Sluta låtsasutreda!

...forts: Vad gör vi åt det?

- Introducera till nya medarbetare
- Handlingar måste få konsekvenser
- Lagtexten – förenkla, konkretisera
- Diskussion kring normer, vett/etikett **hålls levande**

Eliminera tystnadskultur

- Skapa naturliga tillfällen för att lyfta frågor
- Skapa trygga miljöer för samtalen
- Gör frågorna lika levande och viktiga som kvartalsrapporten
- Prata
- Prata igen

Samtal, syfte

- Att i arbetsplatskulturen lyfta frågor kring klimat, kultur och jämställdhet
- Synliggöra, medvetandegöra
- Skapa naturlig del av (ny) kultur, att integrera dessa frågor

Samtalen, förslag

- Jargong
- Integritet, personlig utrymme
- Härskartekniker
- Jämställdhet i projekt och uppgifter (stort och smått)
- Diskrimineringsgrunderna
- Vad innebär en inkluderande arbetsplats?

När det ändå har hänt

- Utredning/analys
- Samtal med den utsatta enskilt
- Samtal övrig/a aktör/er enskilt
- Klargörande samt konsekvenser
- Bryta destruktiva mönster
- Sök konsultativ hjälp
- Erbjud den/de utsatta stöd

Kontakta mig?

www.bennichkarlstedt.se

anna@bennichkarlstedt.se

Instagram: annabennichkarlstedt