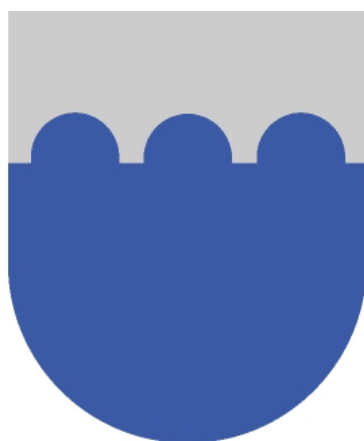


Riktlinjer och rutiner

# Kränkande särbehandling

Gäller från: 2016-06-08



HÖGSBY  
K O M M U N

## Innehåll

<b>Kränkande särbehandling</b> .....	3
<b>Vad är kränkande särbehandling?</b> .....	3
<b>Exempel på kränkande särbehandling:</b> .....	3
<b>Signaler på att kränkande särbehandling förekommer:</b> .....	4
<b>Förebyggande arbete mot kränkande särbehandling</b> .....	4
<b>Mål för Högsby kommun</b> .....	5
<b>Rutiner för hantering av kränkande särbehandling</b> .....	5
<b>Är du utsatt för kränkande särbehandling?</b> .....	6
<b>Chefens ansvar</b> .....	6
<b>Medarbetarens ansvar</b> .....	7

## Kränkande särbehandling

### Vad är kränkande särbehandling?

Definition av kränkande särbehandling enligt arbetsmiljöverket:

*“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” - AFS 2015:4*

### Exempel på kränkande särbehandling:

- Särbehandling pga kön, sexuell läggning eller etnisk tillhörighet i samband med rekrytering eller lönesättning
- Systematisk utfrysning, genom att inte tilltala eller lyssna på en person
- Undanhållande av information
- Att omotiverat förändra arbetsuppgifter
- Att hota, förtala eller förlöjliga en person

Kränkande särbehandling accepteras ej och skall förebyggas och förhindras för att minska ohälsan på arbetsplatsen. Ett förebyggande arbete kring kränkande särbehandling kan främja kreativiteten inom verksamheten, samt minska sjukskrivningar och sjukdomsfall. Den som känner sig kränkt skall få hjälp på ett snabbt och enkelt sätt.

Alla anställda bär ansvar för att behandla varandra med respekt. En öppen dialog och återkoppling är betydande för att kunna bemöta problemet i tid. Tillsammans ansvarar de anställda för att skapa ett vänligt och tillmötesgående klimat där alla känner sig välkomna och trygga.

Det kan finnas flera bakomliggande faktorer vilka leder till att kränkande särbehandling förekommer på en arbetsplats. Ett svagt ledarskap, bristfällighet inom organisationen, ständigt pågående förändringar, ouppklarade konflikter eller stress är exempel på sådana faktorer. Både chefer och medarbetare kan särbehandla individer och utsättas för särbehandling.

Signaler på att kränkande särbehandling förekommer:

- Försämrad effektivitet
- Samarbetsproblem
  
- Ökad sjukfrånvaro
- Bristande förtroende och kritik mot arbetsgivaren
- Ökad stressnivå, trötthet och irritation
- Tystnad och osäkerhet
- Låg tolerans mot avvikelser eller belastning
- Små problem blir uppförstorade

**Arbetsgivaren är skyldig att utreda och ingripa vid misstanke om att kränkande särbehandling pågår.** Skäliga åtgärder bör vidtas om situationen skulle kräva det.

Förebyggande arbete mot kränkande särbehandling

- För att motverka uppkomsten av särbehandling skall alla anställda på verksamheten vid en introduktion göras medvetna om rutinen kring samt att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen.
- En gemensam diskussion skall föras på arbetsplatsen kring vad som anses bidra till en trivsamt, välkomnande och respektfull arbetsplats.
- Rutiner skall tydliggöras och kommuniceras till de anställda samt chefer.

## Mål för Högsby kommun

- ❖ Alla arbetsplatser skall vara fria från all form av kränkande särbehandling.
- ❖ Samtliga medarbetare har rätt till att känna sig sedda, hörda och respekterade. De som söker arbete, samt praktikanter, skall bli väl bemötta och känna sig trygga.
- ❖ Alla anställda ska vara medvetna om och känna till vilka rutiner och riktlinjer som gäller angående kränkande särbehandling.
- ❖ Åstadkomma en långsiktigt effektiv och utvecklande arbetsplats för att skapa socialt välmående hos de anställda.

Målen är uppsatta för att uppnå en god och säker arbetsmiljö, fri från

## Rutiner för hantering av kränkande särbehandling

Vid en situation som ej kan lösas av de berörda själva sker anmälan av händelsen till närmsta chef eller annan överordnad. Den som utsätts för trakasserier skall dokumentera det som hänt. Anmälan angående sexuella trakasserier kan göras antingen muntligt eller i skrift. Arbetstagaren kan också vända sig till personalavdelningen, skyddsombud eller annan facklig företrädare. Alla medarbetare har skyldighet att rapportera till närmsta chef vid upptäckt av trakasserier på arbetsplatsen.

När det kommer till arbetsgivarens kännedom att sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen skall denne ingripa snabbt, samt göra en objektiv utredning/bedömning utav situationen. Anmälan av detta slag får ej ignoreras. Vid upptäckt av sexuella trakasserier skall alltid personalavdelningen kontaktas. Alla ärenden ska med hänsyn till de inblandade ske med diskretion. Utredningen skall genomföras på ett metodiskt och noggrant sätt. Samtal förs med alla inblandade. Mottagaren dokumenterar på ett objektivt sätt hela händelseförloppet. Dokumentationen skickas till personalavdelningen för arkivering.



Den som undersöker problemet skall ha tillräcklig kompetens och kunna agera opartiskt. Utredningens resultat visar på om åtgärder bör vidtas. Vid behov kan arbetsgivaren ta hjälp av företagshälsovården.

Kan det konstateras att trakasserier har pågått har arbetsgivaren ansvar för att den utsatte får det stöd som krävs. Personalavdelning kan kontaktas för att stötta och hjälpa personen som blivit trakasserad. Om sjukskrivning inte kan undvikas skall arbetsgivaren ha en regelbunden kontakt med den utsatte för stöd med bearbetning av det som skett. Om kritik framförs mot enskild person skall vederbörande få ta del av kritiken och få en möjlighet att sakligt bemöta den under trygga förhållanden. Undvik stormöten.

### Är du utsatt för kränkande särbehandling?

Ingen ska behöva bli sjuk på grund av kränkande särbehandling på sin arbetsplats. Misstänker du att du utsätts, eller har utsatts för kränkande särbehandling skall du:

- Om du har möjlighet; säga ifrån när du känner dig kränkt.
- Dokumentera händelsen på ett detaljrikt sätt.
- Anmäla händelsen till din närmste chef, personalavdelningen eller skyddsombud och begära att åtgärder vidtas.

### Chefens ansvar

Som chef ansvarar du för att kränkande särbehandling och diskriminering motverkas på verksamheten. Arbetsgivaren är skyldig att vidta de åtgärder som krävs för att förebygga social ohälsa på arbetsplatsen. Skulle kränkande särbehandling uppstå skall du:

- Påbörja en objektiv och noggrann utredning snarast. Utredningen skall dokumenteras.
- Kontakta personalavdelningen.
- Föra diskussion med de inblandade.
- Bedöma situationen och vidta skäliga åtgärder.
- Kontakta personalavdelning och/eller företagshälsovård om fortsatta insatser krävs.
- Ansvara för att den utsatte får det stöd som krävs.



## Medarbetarens ansvar

Som anställd vid Högsby kommun har du ett arbetsmiljöansvar vilket innebär att du skall påpeka risker och brister i arbetsmiljön för din närmste chef. Som medarbetare skall du:

- Behandla dina kollegor med respekt för att minska risken för ohälsa på arbetsplatsen.
- Meddela närmste chef eller personalavdelning vid misstanke om att kränkande särbehandling försiggår på arbetsplatsen.

//Senast uppdaterad 160620