

# VÄSTERVIKS KOMMUN

## FÖRFATTNINGSSAMLING

### RIKTLINJER OCH RUTINER VID KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING, GÄLLER FÖR VÄSTERVIKS KOMMUN OCH DE HELÄGDA BOLAGEN

**FASTSTÄLLD AV KOMMUNSTYRELSEN 2010-06-21 , § 211**

Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Kränkande särbehandling AFS 1993:17 och Systematiskt arbetsmiljöarbete 2001:1 samt Diskrimineringslagen är nationella styrdokument mot kränkande särbehandling.

Västerviks kommun har en arbetsmiljöpolicy som uttrycker: "det råder nolltolerans mot alla former av kränkande särbehandling och ska med kraft motverkas om det förekommer".

Varje chef/arbetsledare har ansvar för att tidiga insatser görs för att motverka kränkande särbehandling. Exempel på insatser är medarbetarsamtal, information och dialog vid arbetsplatsträffar och utbildning i psykosociala arbetsmiljöfrågor.

#### **Vad är kränkande särbehandling?**

Med kränkande särbehandling avses återkommande ojusta, oönskade eller negativt präglade beteenden som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför gemenskapen.

I det som sammanfattningsvis brukar benämnas kränkande särbehandling ingår bl a vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning, trakasserier och även sexuella trakasserier.

Exempel på kränkande särbehandling:

- förtal av enskild medarbetare eller dennes familj
- undanhållande av information eller lämnande av felaktig sådan
- medvetet försvårande av utförandet av arbete
- utfrysning eller negligering av medarbetare
- hot och förnedring t ex sexuella trakasserier
- medvetna förolämpningar och överkritiskt eller negativt bemötande

- utövande av kontroll mot medarbetare i skadande syfte
- administrativa sanktioner, utan sakliga skäl, som har med anställningsvillkor att göra.

## **Förebyggande åtgärder och rollfördelning**

Arbetsgivarens ansvar:

- ge anställda en bra introduktion och ett gott mottagande
- genom regelbundna arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal informera om verksamhetens mål och arbetets innehåll
- vara uppmärksam på tidiga signaler och ta tag i konflikter
- att ta den anställdes upplevelse av kränkning på allvar
- medverka till ett öppet arbetsklimat, chefer och arbetsledande personal har en nyckelroll
- ta till vara de anställdas kompetens
- skapa kunskap om kränkande särbehandling
- utforma rutiner för kränkande särbehandling och en tydlig arbetsmiljöpolicy.

Vad kan du som arbetskamrat göra?

- visa respekt och acceptera varandras olikheter
- våga ta ställning och reagera mot utfrysning och utstötning
- ge stöd till den som drabbas.
- alla har en skyldighet att agera när en arbetskamrat blir kränkt under arbetstid.

Skyddsombudets roll:

- Skyddsombudet är medarbetarens representant i frågor som rör arbetsmiljön och finns som resurs i samarbetet på arbetsplatsen.

Vad kan du som känner dig kränkt göra?

- acceptera aldrig att utsättas för kränkande särbehandling
- vänd dig om möjligt till närmaste chef, du kan också vända dig till fackligt ombud, personalhandläggare eller företagshälsovård.

## **Rutiner**

I och med att arbetsgivaren får kännedom om eventuell förekomst av kränkande särbehandling inträder arbetsgivarens skyldighet att utreda händelsen. Agera snabbt då tiden kan ha avgörande betydelse.

Följande punkter bör iakttas och följas:

- samtala med den arbetstagare som anser sig kränkt om dennes upplevelser, vad har hänt, när har detta hänt, vem eller vilka påstås ha sagt eller gjort något som arbetstagaren upplever som kränkande

- samtala med den eller de som utpekats som den eller de som kränker. Om samtalen visar att det inte är helt uppenbart att kränkning inte förekommit bör arbetsgivaren fortsätta utredningen
- undersök vem eller vilka som kan ha bevittnat händelsen/erna
- samtala med de personer som eventuellt har hört eller sett någonting eller i övrigt kan bidra till att ärendet blir utrett
- undersök och utred om det kan finnas brister i organisationen
- dokumentera alla samtal!
- det är viktigt att utredningen genomförs på ett systematiskt, noggrant och objektivt sätt
- arbetsgivaren ska först därefter bilda sig en egen uppfattning om händelsen
- resultatet av arbetsgivarens utredning ska leda till om någon åtgärd behövs vidtas eller ej
- om utredningen visat på brister i exempelvis organisation eller förhållningssätt har arbetsgivaren ansvar för att lämpliga åtgärder vidtas
- när kränkande särbehandling konstaterats har alltid arbetsledaren ansvar för att berörda vid behov erbjuds stöd och samtal
- vid sjukskrivning gör rehabiliteringsutredning och överväg rehabilitering. Tag hjälp av personalfunktion och/eller företagshälsovård.