

Policy mot kränkande särbehandling inklusive handlingsplan rutiner åtgärder

brahegatan 10
11437 stockholm / sweden

telefon 08 6602020
fax 08 6650087

info@beckmans.se
www.beckmans.se

Bakgrund

Enligt AFS 2015:4 är kränkande särbehandling: "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."

Kränkande särbehandling benämns ofta i vardagligt tal som mobbning och är något som inte accepteras av företaget. Det är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa, ekonomi och utveckling i arbetet. Det är dessutom ett hot mot hela verksamheten.

Syfte

Syftet med denna policy är att informera chefer och medarbetare om vad som utgör kränkande särbehandling, att det inte tolereras av arbetsgivaren samt vad någon som anser sig vara utsatt för kränkande särbehandling bör göra.

Riktlinjer

Vad är kränkande särbehandling?

Exempel på vad som kan utgöra kränkande särbehandling är följande:

- Att förtala en arbetstagare eller dennes familj.
- Att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information.
- Att medvetet sabotera eller försvåra för någon att utföra sitt arbete.
- Att uppenbart frysa ut en arbetstagare från gemenskapen.
- Att förfölja, hota och skapa rädsla hos någon.
- Att medvetet förolämpa, vara överkritisk eller negativt i sitt bemötande eller förhållningssätt till någon (hån, ovänlighet etc.).
- Att kontrollera en arbetstagare utan dennes vetskap och med syfte att skada.
- Att plötsligt rikta kränkande så kallade "administrativa straffsanktioner" mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem.

Vem kan utsättas för kränkande särbehandling?

Såväl chefer som arbetstagare kan utsättas för liksom utsätta någon för kränkande särbehandling. Detta skiljer sig från trakasserier. Skyddet mot

trakasserier i diskrimineringslagen gäller såväl arbetssökande, anställda och praktikanter som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Handlingsplan

Om en medarbetare blir utsatt för någon form av kränkande särbehandling ska personen i första hand tala om att beteendet inte tolereras och be den andre att sluta med den kränkande särbehandlingen. Önskas ett snabbt samtalsstöd så är det arbetsgivarens skyldighet att ge det. Den drabbade bör även tala med en god vän eller arbetskamrat, sin närmaste chef, den fackliga företrädaren, personalansvarig eller företagshälsovården.

Om man misstänker att någon blir utsatt för kränkande särbehandling bör man tala med den drabbade, tala med den närmaste chefen och om det inte sker några förändringar kontakta fackliga företrädaren, personalansvarige eller företagshälsovården.

Den som anklagas för kränkande särbehandling bör fundera på vad som sagts och gjorts, tänka igenom i vilka situationer man kränker, tala med sin närmaste chef och be om förlåtelse.

Rutiner och åtgärder

Först ska den som drabbas säga ifrån där det framgår tydligt att beteendet inte är välkommet. Klarar man inte av det själv ska man be om hjälp. Den som drabbas kan föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats och eventuella vittnen, vad den som särbehandlade gjorde, vilka reaktioner och känslor detta skapade. När en formell anmälan gjorts, gärna skriftlig, ska de inblandade identifieras. Utredningen ska ske så snabbt som möjligt och göras objektivt med en noggrann utredning av fakta och bevis. De inblandade ska ha möjlighet att försvara sig. Finner man styrkta bevis kan sanktioner mot den som särbehandlar bli nödvändiga. Dessa sanktioner kan vara varning, omplacering eller uppsägning.

Kontaktpersoner

När en medarbetare blivit utsatt för någon form av trakasserier ska man i första hand vända sig till sin närmaste chef. Därefter kan man även vända sig till någon av personerna nedan:

Lokala skyddsombudet Mia Vendel mia.vendel@beckmans.se

T/A-Chef Malin Carle malin.carle@beckmans.se

Rektor Karina Ericsson Wärn karina.ericssonwarn@beckmans.se

Ansvar

Arbetstagare som fått arbetsmiljöansvar delegerat till sig ansvarar för att som arbetsgivarens ställföreträdare planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs.

Alla medarbetare har en skyldighet att tillsammans verka för att skapa och upprätthålla ett öppet och vänligt klimat och att ansvara för sina egna attityder, värderingar och handlingar. Som medarbetare och kollega har du också ett ansvar för att uppmärksamma och påtala om någon verkar vara utsatt för kränkande särbehandling.

Även du som är utsatt för kränkande särbehandling har ett ansvar att påtala detta för arbetsgivaren.