

Dnr 9017/170.109

# Policy mot kränkande särbehandling

## Mål

Ingen anställd eller arbetssökande vid Robertsfors kommun, ska utsättas för kränkande särbehandling.

## Policy

Robertsfors kommun ska erbjuda en arbetsplats där medarbetarna möter varandra med respekt. Detta främjar alla medarbetares hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling i arbetet. Något som motverkar detta är bl a all form av utfrysning, mobbing, pennalism och annan kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling tolereras inte av Robertsfors kommun.

All kränkande särbehandling på arbetsplatsen ska vara oacceptabel enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Det är arbetsgivarens ansvar att se till att det finns rutiner t ex en policy för hur arbetet med kränkande särbehandling bedrivs.

Kränkande särbehandling är en personalfråga för Robertsfors kommun, inte en privat angelägenhet för den som drabbas. Det är viktigt att arbetsgivaren har beredskap för hur problemet ska hanteras om det uppstår på arbetsplatsen. Alla kan hjälpa till att förhindra kränkande särbehandling på arbetsplatsen genom att tänka på sitt ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir utsatt.

Denna policy omfattar händelser i följande sammanhang:

- på arbetsplatsen,
- i en arbets- eller studiesituation utanför den egentliga arbetsplatsen,
- i samband med ansökan om arbete/utbildning.

Ytterst ansvarig i ledningen för frågor om kränkande särbehandling är kommunchef.

## Vad är kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling är 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.

Medarbetare inom Robertsfors kommun ska uppleva arbetsmiljön trivsamt, positivt och utvecklande. Det är allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö varför Robertsfors kommun ser mycket allvarigt på alla former av kränkande särbehandlingar och accepterar inte att sådana förekommer bland medarbetarna. Att det däremot emellanåt förekommer meningsmotsättningar, smärre konflikter och lätta samarbetsproblem är dock normalt och oundvikligt.

I vissa sammanhang kan det röra sig om gränsfall där olika människor har olika toleransnivå. Det är dock alltid den som utsatts som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som ovälkommet. Ett beteende eller en handling övergår till kränkande om det fortsätter när personen som blir utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. En händelse kan också vara kränkande direkt, utan tillsägelse från den som utsatts, om den är tillräckligt allvarlig.

## Exempel på kränkande särbehandling kan vara att:

- medvetet förolämpa en kollega.
- hota någon
- medvetet frysa ut en kollega genom att t ex inte hälsa eller på annat sätt ignorera någon.



Dnr 9017/170.109

- försvåra någons arbete, till exempel genom att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information.
- kritisera eller förlöjliga någon inför andra.
- kontrollera arbetskamraten utan dess vetskap och med skadande syfte.
- förföljelse i olika former.
- förtala eller baktala en person eller dess familj.
- att helt omotiverat ta ifrån eller förändra någons arbetssituation eller arbetsmiljö.
- förtal p.g.a. religion, etniskt ursprung, handikapp eller sexuell läggning är också kränkande särbehandling och regleras i diskrimineringslagarna.

### **Förebyggande insatser mot kränkande särbehandling**

För att förebygga kränkande särbehandling strävar Robertsfors kommun efter en arbetsplats helt utan varje form av särbehandling. Ett sätt att förebygga och uppmärksamma kränkande särbehandling i så tidigt skede som möjligt är att ta upp frågan i utvecklingssamtal och personalenkäter.

Anställda vid Robertsfors kommun ska informeras om Robertsfors kommuns åtgärdsprogram mot kränkande särbehandling och om rättigheter och skyldigheter för dem i detta avseende. Vid introduktion av nyanställda arbetstagare ska Robertsfors kommuns insatser mot kränkande särbehandling belysas.

Alla anställda har skyldighet att i förekommande fall vägleda sina medarbetare.

Anställda med chefsbefattningar utbildas särskilt om sina skyldigheter att förebygga och ta itu med kränkande särbehandling på den egna arbetsplatsen. Fackliga platsombud, skyddsombud och fackliga representanter i skyddskommittén erbjuds möjlighet att delta i utbildning om kränkande särbehandling.

### **Insatser vid misstanke/konstaterad kränkande särbehandling**

#### **A. Vad den utsatte bör göra**

- Säg ifrån! Konfrontera den som kränker direkt eller genom ett brev. Tala om att beteendet upplevs som kränkande och kräv att det upphör.
- För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den som kränker sade eller gjorde, samt dina reaktioner och känslor. Dessa anteckningar är ett bra stöd om kränkningarna fortsätter.
- Gör en anmälan till arbetsgivaren om det inte hjälper att säga ifrån. Anmälan kan göras till närmaste chef eller till personalchefen. Det går också att vända sig till skyddsombudet på arbetsplatsen.

#### **B. Vad arbetsgivaren ska göra**

Arbetsgivaren måste snabbt och konfidentiellt se till att det utreds om det är fråga om kränkande särbehandling och i förekommande fall att den kränkande särbehandlingen upphör. Inga åtgärder vidtas utan att den utsatte har informerats om dem.

Arbetsgivarens åtgärder ska inledas med samtal med den utsatte. Den utsatte avgör själv om ärendet ska drivas vidare.

Ärendet kan fortsätta med enskilt samtal med den som anklagats för kränkande särbehandling eller med medling när båda parter träffas med en utomstående.

Dnr 9017/170.109

Arbetsgivaren har en skyldighet att både lyssna och samtala med de inblandade och vara helt opartisk och objektiv i frågan.

Om utredningen ska gå vidare bör den bli mer formell och eventuella vittnen höras. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den som anmäls hålls underrättade om vad som händer i ärendet.

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som kränkt, inte mot den som utsatts. Sanktioner som kan bli aktuella är t.ex. varning, omplacering och i mycket allvarliga fall uppsägning.

### **C. Råd vid misstanke om kränkande särbehandling**

#### **Om du är utsatt, tala med:**

- En arbetskamrat
- Din närmaste chef, personalansvarig, företagshälsovården
- Din fackliga företrädare
- Gör klart för den som kränker dig att du inte tolererar beteendet

#### **Om du misstänker att någon annan är utsatt:**

- Gör allt för att ingen ska hamna utanför.
- Säg ifrån och uppmärksamma om någon beter sig kränkande mot andra.
- Ta tag i saken – lita inte på att någon annan gör det
- Tala med den drabbade
- Tala med din närmaste chef om dina misstankar
- Om inte nödvändiga åtgärder vidtas, kontakta personalchef, fackliga företrädare eller företagshälsovården

#### **Om du anklagas för att ha kränkt någon:**

- Fundera på vad du sagt och gjort
- Tänk igenom i vilka situationer du kränker
- Tala med din chef
- Be om förlåtelse