

Dokumentnamn Kränkande särbehandling		Bilagor	Diarienummer	Sida (av) 1(2)
Framtaget av Hans Johansson	Upprättat, datum 2017-10-15		Utgåva 1	Ersätter, daterad
Fastställt av			Fastställt, datum	Gäller fr.o.m. 2017-11-20

Kränkande särbehandling

1. Syfte

Förebygga och åtgärda kränkande särbehandling.

2. Definition

Med kränkande särbehandling avses enligt AFS 2015:4, § 4, återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Kränkande särbehandling är ett sammanfattande begrepp som bl.a. inrymmer:

- mobbning;
- social utstötning;
- sexuella trakasserier.

Några exempel på kränkande särbehandling:

- förtal eller nedsvärtningar av en arbetstagare;
- uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling m.m.
- förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier;
- administrativa straffsanktioner t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter.

3. Vad ska göras?

Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras. Detta kan ske genom uttalande t.ex. i arbetsmiljöpolicyn eller i denna rutin.

Arbetsgivaren skall förebygga kränkande särbehandling så långt som möjligt.

Exempel:

- information och introduktion
- utbildning av chefer och arbetsledare om t.ex. stress, konflikthantering och samarbete

Rutiner för att på ett tidigt stadium uppmärksamma och åtgärda olika missförhållanden på arbetsplatsen som kan ge grund för kränkande särbehandling.

Exempel:

- Medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och arbetsklimatmätningar
- Vid misstanke om kränkande särbehandling skall närmaste chef omgående ha ett samtal med den drabbade.

Vid tecken på kränkande särbehandling skall åtgärder snarast vidtas och följas upp varvid eventuella brister i arbetsorganisationen särskilt skall uppmärksammas.

Exempel:

- Arbetsgivaren skall genom individuella samtal med den som utsatts för kränkande särbehandling och andra personer i arbetsgruppen finna lösningar. (Dessa samtal behandlas konfidentiellt och bör ske med respekt och i en atmosfär av öppenhet och ärlighet.)

- Vid behov görs en analys av arbetsorganisationen t.ex. arbetsmetoder, arbetsfördelning inklusive befogenheter och kommunikation.

Dokumentnamn Kränkande särbehandling		Bilagor	Diarienummer	Sida (av) 2(2)
Framtaget av Hans Johansson	Upprättat, datum 2017-10-15		Utgåva 1	Ersätter, daterad
Fastställt av			Fastställt, datum	Gäller fr.o.m. 2017-11-20

- Vid behov anlitas personalfunktionen eller annan beteendevetare t.ex. från företagshälsovården.
- Vid sexuella övergrepp finns stöd att få från särskilt utsedda stödpersoner i Luleå stift.

Arbetstagare har en skyldighet att medverka för att förebygga och åtgärda kränkande särbehandling.

Exempel:

- En arbetstagare som sjukskrivits till följd av kränkande särbehandling skall ges personligt stöd för att snabbt komma tillbaka i arbetet.
- Enskilda samtal med både arbetskamrater och chef bör leda till beslut om vilka förändringar i arbetsorganisation m.m. som kan vidtas för att normalisera situationen.
- Är positionerna för låsta i arbetsgruppen kan det vara nödvändigt att ta in experthjälp för att genomföra samtal enskilt eller i grupp i syfte att ta fram orsaker och lösningsförslag.
- Ibland kan det vara nödvändigt att överväga omplacering eller utbildning i syfte att skydda arbetstagaren från att drabbas av fortsatt särbehandling.

Arbetstagare har en skyldighet att medverka för att förebygga och åtgärda kränkande särbehandling.

Exempel:

- Arbetstagare skall rapportera missförhållanden i syfte att upptäcka tidiga signaler på kränkande särbehandling.
- Arbetstagare skall aktivt medverka för att genomföra de åtgärder som beslutats för att lösa de problem som uppstått. Skriv ned de konkreta rutiner som skall gälla i er organisation.

4. Ansvar

Kyrkoherden har ansvar att upprätta och uppdatera denna rutin.

Exempel:

- Arbetsgivaren skall utse ansvarig för rutinens upprättande och uppdatering samt ange hur ofta den skall uppdateras.
- Arbetstagare och skyddsombud skall medverka i framtagandet och utvecklingen av denna rutin.
- Precisering av den närmare ansvarsfördelningen kan t.ex. göras i befattningsbeskrivningar eller delegationsordning. (Närmaste chef eller arbetsledare har normalt en skyldighet att snabbt ingripa om tecken på kränkande särbehandling uppmärksammas.)

5. Kommunikation

Arbetsgivarens rutin när det gäller kränkande särbehandling skall kommuniceras till chefer och arbetstagare.

Exempel:

- Distribution av rutinen.
- Information till ledningsgrupper och samverkansorgan t.ex. skyddskommittén.
- Information och genomgång av rutinen på t.ex. arbetsplatsträffar/motsvarande.