



Ystad-Österlenregionens  
miljöförbund

## Rutin vid kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier är ett allvarligt hot mot arbetsglädje, hälsa och möjlighet till utveckling i arbetet. Ystad- Österlenregionens miljöförbund tar avstånd från alla former av kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier i olika former och accepterar inte att detta förekommer i våra verksamheter.

Att utsätta en medarbetare för kränkande särbehandling är ett brott mot anställningsavtalet och kan leda till disciplinär åtgärd.

### Vad är kränkande särbehandling?

Arbetsmiljöverkets definition av 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.”

Kränkningar är att genom ord eller handling förnedra en annan medarbetare eller några andra medarbetare. Särbehandla innebär att en eller flera medarbetare blir annorlunda behandlade än andra på ett obegripligt och orättvist sätt. Handlingar där medarbetare utsätts för kränkande särbehandling är känslomässigt påfrestande och upplevs ofta som obehagliga och olustiga.

Exempel på handlingar av kränkande särbehandling är:

- förtal eller baktalande av en medarbetare eller dennes familj
- att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller att lämna felaktig information medvetet
- sabotera eller försvåra för en medarbetare att utföra sitt arbete
- att kritisera eller förlöjliga någon inför andra
- att medvetet förolämpa eller frysa ut en medarbetare
- förföljelse i olika former
- att kontrollera medarbetaren utan dennes vetskap och med ett skadande syfte.

Det är allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö och därför ser Ystad- Österlenregionens miljöförbund mycket allvarligt på alla former av kränkande särbehandling. Att det däremot förekommer meningsmotsättningar, smärre konflikter och samarbetsproblem i allmänhet bör dock ses som normala företeelser. Det är när personkonflikter eskalerar och respekten för varandra förloras som handlingar riskerar att övergå till att bli oetiska och ovälkomna. I vissa sammanhang kan det röra sig om gränsfall där olika människor har olika toleransnivå. Det är dock alltid den som utsätts som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som ovälkommet.

### Förebyggande åtgärder

I Ystad-Österlenregionens miljöförbunds arbetsmiljöpolicy är ett av målen att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en stimulerande och god arbetsmiljö vilket ger medarbetarna arbetstillfredsställelse och möjlighet till personlig utveckling. För att nå detta mål är det förebyggande arbetet för att motverka uppkomsten av kränkande särbehandling en viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Exempel på förhållande i verksamheten som är viktiga att vara uppmärksam på i det systematiska arbetsmiljöarbetet är konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar då dessa lätt leder till konflikter mellan medarbetare som kan leda till mobbing.

Förebyggande och tidiga insatser har också en avgörande betydelse för att komma tillrätta med trakasserier och kränkande särbehandling.

Exempel på förebyggande åtgärder:

- Skapa en kultur på arbetsplatsen som accepterar olika åsikter och att man kan vara oeniga i en sakfråga, utan att det leder till personangrepp eller förminskning av andras argument.
- Arbeta aktivt för att få ett inkluderande arbetsklimat, där det är accepterat att människor är olika, har olika åsikter, förmågor, hälsa, kompetens, bakgrund och arbetskapacitet.
- Gör organisationens mål kända för samtliga medarbetare.
- Arbeta aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet för att synliggöra risker t.ex. arbetsbelastning, ottydligt arbetsinnehåll, mycket övertid m.m.
- Organisera verksamheten så att arbetsfördelning, förväntningar på arbetsprestationer och arbetssätt är tydliga och förankrade hos alla medarbetare.
- Motverka att människor blir negativt bemötta genom att skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat. Låt t.ex. arbetsgruppen diskutera och reflektera över stämningen på arbetsplatsen samt vilka beteende och hur kommunikationen är som används mellan varandra.
- Genomföra regelbundet informations- och arbetsplatsträffar.
- Genomför regelbundet medarbetarsamtal.
- Ge god introduktion till nyanställda och inhyrd personal och förklara vilka regler som gäller på arbetsplatsen.
- Skapa möjlighet för medarbetarna att öka sina kunskaper och vidareutvecklas i arbetet.

## Insatser vid misstanke/konstaterad kränkande särbehandling

Medarbetare som utsätts för kränkande särbehandling ska anmäla detta till miljöchefen som i första hand också är ansvarig för utredningen av kränkande särbehandling. Om detta inte är möjligt så övergår ansvaret till dennes chef. Som stöd i utredningen kan personalavdelningen, företagshälsovård eller annan utomstående utredare konsulteras. Medarbetaren kan även vända sig till sitt skyddsombud för att få råd och stöd.

### När finns det anledning att utreda kränkande särbehandling?

Innan utredning om kränkande särbehandling inleds så måste samtliga följande kriterier uppfyllas:

1. Anmälan framställts
2. Säkerställ att det inte är en allmän meningsmotsättning
3. Risk för enskilds ohälsa

### Utredning av kränkande särbehandling

Den som genomför en utredning ska ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berörda förtroende.

#### Steg 1

Utredaren träffar anmälaren och redogör för hur utredningen kommer att genomföras samt vilka som kommer att ta del av informationen. Låt den som upplever sig kränkt uttrycka sig genom att skriftligen redogöra för:

- vad det är som upplevs som kränkande
- på vilket sätt det upplevs som kränkande
- när händelsen/händelserna inträffat
- vem/vilka personer som uppfattas som kränkande

Anmälningen görs i form av tillbud eller arbetsskada beroende på hur den som är utsatt har upplevt händelsen/händelserna.

### **Steg 2**

Utredaren intervjuar den eller de som anmälaren har uppgett utfört en kränkande särbehandling och låt denne ta del av anmälan. Inhämta information från övriga som kan ha kännedom om vad som har inträffat. Frågeställningarna ska grunda sig på det som framkommit i steg 1. Som arbetsgivare finns en skyldighet att både lyssna och samtala med de inblandade samt vara helt opartisk och objektiv i frågan.

### **Steg 3**

Utredaren sammanfattar det som framkommit i steg 1 och 2. Gör en samlad bedömning av situationen för att förhindra att den förvärras eller medför risk för ohälsa och olycksfall. Finns risk för ohälsa och olycksfall ska en handlingsplan tas fram. Handlingsplanen dokumenteras i Lisa-systemet för det registrerade ärendet.

De berörda kan behöva stöd i den uppkomna situationen t.ex. samtalsstöd eller krishantering. Företagshälsovården kan kontaktas för detta.

### **Steg 4**

Utredaren följer kontinuerligt upp ärendet och informerar berörda.

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

### **Om du är utsatt; tala med:**

- Prata med miljöchefen och är inte det möjligt, prata med ordförande i direktionen. Du kan även få råd och stöd av ditt skyddsombud.
- Gör klart för den som kränker dig att du inte accepterar beteendet och att det är ovälkommet

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

- Gör allt för att ingen ska hamna utanför
- Säg ifrån och uppmärksamma om någon betar sig kränkande mot andra
- Ta tag i saken och tala med din chef om dina misstankar – lita inte på att någon annan gör det
- Tala med den drabbade

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

- Fundera på vad du har sagt och gjort
- Tänk igenom vilka situationer du kränkt
- Prata med miljöchefen
- Be om förlåtelse