

Riktlinjer för kränkande särbehandling

Introduktion och syfte

Samhalls värdegrund bygger på tron på allas lika värde. Detta ligger till grund för Samhalls värdeord uppmärksam, pålitlig och engagerad.

Att vara utsatt för diskriminering på arbetsplatsen medför lidande med risk för ohälsa, sjukfrånvaro och produktionsbortfall. Samhall ska förebygga och motverka att dessa situationer uppstår.

Denna riktlinje har utformats för att säkerställa att de regler och ramar som gäller kring diskriminering följs på ett enhetligt sätt inom hela Samhall.

Omfattning

Hälso- och arbetsmiljöfrågorna omfattar både den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön och ska vara integrerade i allt vi gör. När det gäller den sociala miljön utgör alla en del av varandras arbetsmiljö. Därför ska alla medarbetare och chefer bemöta varandra med ömsesidig respekt. Kränkande särbehandling, och diskriminering accepteras inte i någon form.

Följande gäller för alla anställda på Samhall:

- Alla anställda har ansvar att skapa en bra arbetsmiljö.
- Vi uppmuntrar ett öppet meningsutbyte samtidigt som alla former av opassande uttalanden, förtal och skvaller ska motverkas.
- Problem ska lösas direkt när de uppstår i en respektfull dialog med alla berörda.
- Kränkande handlingar eller bemötande kan aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas.
- I alla chefs ansvar ligger att förebygga och medvetet följa upp att ingen diskriminering förekommer.

Vad är kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt. Handlingarna upplevs ofta som obegripliga och orättvisa och kan leda till ohälsa eller att den drabbade ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. I kränkande särbehandling ingår även trakasserier utifrån de sju diskrimineringsgrunderna* och sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier, dvs. varje slag av ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

**För mer information se Riktlinjer för diskriminering*

Kränkande särbehandling omfattar bl.a.:

- Mobbning, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier.
- Med sexuella trakasserier avses ett ovälkommet beteende av sexuell art, exempelvis kommentarer, ord, ovälkomna komplimanger, beröring eller närgångna blickar.
- Hot mellan anställda.

Exempel på kränkande särbehandling och trakasserier

Exempel när någon:

- säger eller gör något som blir förlöjligt,
- blir utfrys,
- blir kallad för elaka saker inför andra,
- får arbetet försvårat eller saboterat,
- blir förföljd, hotad eller utsätts för sådant som skapar rädsla.

Detta räknas inte som kränkande särbehandling

- Anställd har fått underbyggd och rimlig kritisk återkoppling på sitt sätt att sköta sitt jobb.
- En person har önskemål om mer personliga relationer och samtal med kollegor, men dessa vill hålla relationen mindre personlig.
- En person har vid flera tillfällen inte blivit inbjuden till privata fester som flera kollegor har deltagit i.
- Enstaka händelse där någon har blivit arg eller uttryckt sig klumpigt.

Dokumentnamn: Riktlinje för Kränkande Särbehandling	Dokumenttyp: Riktlinje	Version: 2
Processtillhörighet/Enhet HR/Arbetsmiljöprocessen	Framtagen av/processledare: Arbetsgivarenheten	Godkänd datum: 2025.02.27

- Anställd har inte fått önskemål om arbetstider, fortbildning, förmåner, löneförhöjning eller liknande beviljat när det finns sakliga grunder.

Förebyggande

Samhall uppmärksammar och motverkar förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till diskriminering via:

- Medarbetarundersökning med efterföljande analys och handlingsplan
- Arbetet med Samhalls värderingar
- Arbetsmiljödialog vid arbetsplatsträffar
- Mål och utvecklingsdialog
- Chef ska vara uppmärksam på hur samspelet mellan medarbetare fungerar.
- Arbetsmiljöutbildning för chefer

Orsaker som kan öka risken för kränkningar på arbetsplatser kan vara:

- För hög eller låg arbetsbelastning.
- Brister i information.
- Otydlig ledning av arbetet.
- Otydliga mål och beslut.
- Otydligt vem som gör vad.
- Om det finns stora skillnader i hur individer uppfattar och bemöter andra.

Om du blivit utsatt

Gör så här om du upplever att du har blivit utsatt för kränkande särbehandling

- Vänd dig i första hand till din närmaste chef.
- Om det är din närmaste chef som utsatt dig för diskriminering vänd dig till din chefs överordnade chef, HR eller ditt skyddsombud.
- Anmälan ska i första hand vara skriftlig, använd blankett "Anmälan kränkande särbehandling och diskriminering" som finns på Navet.

Dokumentnamn: Riktlinje för Kränkande Särbehandling	Dokumenttyp: Riktlinje	Version: 2
Processtillhörighet/Enhet HR/Arbetsmiljöprocessen	Framtagen av/processledare: Arbetsgivarenheten	Godkänd datum: 2025.02.27

- Om förutsättningar inte finns för att göra en skriftlig anmälan, kan du göra en muntlig anmälan med hjälp av någon du har förtroende för, det kan t.ex. vara HR. HR delger berörd chef din anmälan.
- Du kan inte anmäla anonymt. Samhall behöver veta vem som har anmält för att kunna utreda och göra något åt det som har hänt.

Åtgärder som närmaste chef ska genomföra:

- Ska se till att en utredning genomförs. Chef kan vid behov få hjälp av HR och Företagshälsovård. Chef informerar medarbetare om Samhalls "Riktlinjer för Kränkande särbehandling".
- Göra en anmälan om tillbud i STELLA (var noga med att inte ange personuppgifter i händelsefältet, använd vid behov befattning).
- Se till att den medarbetare som upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling får stöd och hjälp från Samhall och Företagshälsovården.
- Se till att även utövaren behandlas på ett professionellt sätt och vid behov får adekvat stöd.
- Informera alltid HR vid uppgift om kränkande särbehandling.

Ansvar och uppföljning

Hur vi uppmärksammar och motverkar förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling beskrivs i Samhalls rutin för organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vad en medarbetare respektive en chef ska göra beskrivs i den här riktlinjen.

Att inte följa riktlinjerna, innebär att man inte följer de skyldigheter som kommer med anställningen i Samhall och det kan också innebära att man inte lever upp till gällande lagstiftning på området.

Samhalls riktlinjer granskas årligen och uppdateras vid behov.

Referenser och bilagor

Se även Riktlinje för diskriminering.

Dokumentnamn: Riktlinje för Kränkande Särbehandling	Dokumenttyp: Riktlinje	Version: 2
Processtillhörighet/Enhet HR/Arbetsmiljöprocessen	Framtagen av/processledare: Arbetsgivarenheten	Godkänd datum: 2025.02.27

För information om tillvägagångssätt vid utredning, se dokument:
 "Utredningsförfarande kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering"

För anmälan använd blankett: "Anmälan kränkande särbehandling och diskriminering", finns på Navet.

Rutin för Organisatorisk och Social arbetsmiljö, finns på Navet.

Lagstiftning:

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lagen om anställningsskydd (1982:80)

Diskrimineringslagen (2008:567)

Arbetsmiljöverkets författningssamling:

AFS 2023:2 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om planering och organisering av arbetsmiljöarbete

AFS 2023:1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om systematiskt arbetsmiljöarbete

Dokumentnamn: Riktlinje för Kränkande Särbehandling	Dokumenttyp: Riktlinje	Version: 2
Processtillhörighet/Enhet HR/Arbetsmiljöprocessen	Framtagen av/processledare: Arbetsgivarenheten	Godkänd datum: 2025.02.27