

Riktlinjer

Kränkande särbehandling – Lättläst version

Samhall accepterar inte kränkande särbehandling eller diskriminering.

Vad är kränkande särbehandling på arbetsplatsen?

Kränkande särbehandling är när någon **kränker**
– betar sig illa mot –
en kollega på arbetsplatsen.

Det kan handla om

- hot
- mobbning
- psykiskt våld
- social utfrysning
- trakasserier eller sexuella trakasserier.

Personen som blir **kränkt**
kan känna sig utanför gemenskapen
och må psykiskt dåligt.
Det kan leda till att hen blir sjukskriven
och att produktiviteten minskar på arbetsplatsen.

Vad ökar risken för kränkningar?

Risken ökar om

- arbetsbelastningen är för hög eller låg
- arbetet saknar tydlig ledning
- det saknas information, mål och beslut
- det är otydligt vem som gör vad.

Exempel på kränkande särbehandling och trakasserier:

- Du hånas för vad du säger eller gör.
- Du är inte välkommen i gemenskapen på jobbet.
- Du kallas för elaka saker inför andra.
- Du blir förföljd, hotad eller skrämd.
- Någon försvårar eller förstör ditt arbete.

Exempel som inte är kränkande särbehandling

- Du får kritik för ditt arbete.
Kritik är okej när det finns en rättvis anledning.
- Du får inte vad du önskar
när det gäller nya arbetstider,
förmåner, löneförhöjning eller fortbildning.
Ett nej är okej när det finns en rättvis anledning.
- Du blir inte inbjuden till privata fester.
- Någon får enstaka utbrott eller uttrycker sig klumpigt i din närhet.
- Någon undviker personlig kontakt med dig.

Så förebygger Samhall kränkande särbehandling

Alla anställda på Samhall ska

- skapa en bra arbetsmiljö
- uppmuntra öppna diskussioner,
men stoppa opassande uttalanden och skvaller
- lösa problem direkt,
genom att ha en dialog
och visa varandra respekt.

Samhall uppmärksammar och motverkar kränkande särbehandling med hjälp av

- årlig medarbetarundersökning
- arbete med Samhalls värderingar
- arbetsplatsträffar
- mål- och utvecklingsdialog
- arbetsmiljöutbildning för chefer
- observation av samarbetet på arbetsplatsen.

Om du är utsatt för kränkande särbehandling:

- Prata med din **närmaste chef**.
Tillsammans kan ni förhoppningsvis reda ut om det handlar om diskriminering, kränkande särbehandling eller något annat.
- Är det din närmaste chef som har utsatt dig för kränkande särbehandling eller diskriminering?
Prata i så fall med din **chefs chef**, med någon från **HR-avdelningen** eller med den som är **skyddsombud** på din arbetsplats.
- När du anmäler det som har hänt, ska du helst göra en **skriftlig anmälan**.
Använd blanketten "Anmälan kränkande särbehandling och diskriminering"
Blanketten ger du till din chef, HR eller din chefs chef.
- Om du inte kan göra en skriftlig anmälan, kan du göra en **muntlig anmälan**.
Ta hjälp av någon som du har förtroende för, till exempel HR.
HR berättar om din anmälan för din chef.

- Kom ihåg!
Du kan inte göra en anonym anmälan.
Samhall behöver veta vem som har anmält
för att kunna utreda och göra något åt det som har hänt.

Åtgärder

När du anmäler kränkande särbehandling ska chefen:

- börja med att ta reda på vad som hänt
för att reda ut om det handlar om diskriminering,
kränkande särbehandling eller något annat
- starta en utredning, om det visar sig att det handlar om
kränkande särbehandling
- anmäla tillbud i STELLA, utan att skriva någons personuppgifter
- stötta den utsatta medarbetaren och även den som kränker, om
det behövs
- informera HR om anmälan.

Referenser och bilagor

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lag om anställningsskydd (1982:80)

Diskrimineringslagen (2008:567)

Arbetsmiljöverkets författningssamling

Organisatorisk och social arbetsmiljö (2015:4)

Våld och hot i arbetsmiljön (1993:2)

Systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1)