



## Riktlinje – Kränkande särbehandling

AB Kristianstadsbyggen (ABK) har som arbetsgivare ett ansvar att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter inom hela ABKs organisation. Det framgår av ABKs riktlinje – Aktiva åtgärder mot diskriminering som är fastställd av ABKs ledningsgrupp 2019-11-22.

Enligt riktlinjen – Aktiva åtgärder mot diskriminering ska ABK löpande arbeta med att ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra all form av diskriminering. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att det finns rutiner och riktlinjer för hur arbetet med kränkande särbehandling bedrivs. Det är arbetsgivarens ansvar hur verksamheten är organiserad och hur samarbete och kommunikation sker samt hur arbetet leds.

ABK ska erbjuda en arbetsplats där medarbetarna möter varandra med respekt. Man ska som medarbetare uppleva arbetsmiljön som trivsamt, positivt och utvecklande. Detta främjar medarbetarnas hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling i arbetet.

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att arbetsmiljön är sund och säker, att kränkande särbehandling förebyggs och att drabbade tas om hand. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) har arbetsgivaren ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs och all kränkande särbehandling på arbetsplatsen är oacceptabel enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö.

### 1. Vad är kränkande särbehandling.

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett sätt som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Kränkande särbehandling omfattas av arbetsgivaransvar och är 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. Exempel på särbehandling är något som kan upplevas som obehagligt, olustigt, obegripligt eller orättvist.

Exempel på kränkande särbehandling kan vara att:

- medvetet förolämpa en kollega
- hota någon
- medvetet frysa ut en kollega genom att till exempel inte hälsa eller på annat sätt ignorera någon
- 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
- helt omotiverat ta ifrån eller förändra någons arbetssituation eller arbetsmiljö
- förtal på grund av religion eller annan trosuppfattning, etniskt ursprung, funktionsvariation eller sexuell läggning



## 2. Förebyggande arbete.

Krav som ställs på organisationen från omgivningen och som inte har kunnat hanteras på ett bra sätt kan öka risken för kränkande särbehandling. Det är därför viktigt att vara observant på följande risker:

- otydlighet vad gäller arbetsfördelning, förväntningar på prestationer och arbetssätt
- hög arbetsbelastning
- konflikter
- omorganisation, rationaliseringar och omstrukturering vilket leder till otrygghet och konkurrensförhållanden mellan de anställda.

Signaler och tecken på kränkande särbehandling kan vara:

- samarbetssvårigheter
- personkonflikter
- sökande efter syndabockar
- arbetsklimat som präglas av tryckt stämning
- en jargong eller skämt som alla inte är bekväma med
- hög sjukfrånvaro
- hög personalomsättning
- minskande effektivitet och produktivitet

För att förebygga och uppmärksamma kränkande särbehandling i så tidigt skede som möjligt är det viktigt att vara observant på ovanstående signaler och att löpande ta upp frågan för diskussion vid personalmöten, i utvecklingssamtal och personalenkäter.

Medarbetare vid ABK ska informeras om ABKs åtgärder mot kränkande särbehandling och om rättigheter och skyldigheter jag har som medarbetare.

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

Medarbetare med chefsbefattning utbildas särskilt om skyldigheter att förebygga och hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Fackliga representanter, skyddsombud och fackliga representanter i arbetsmiljörådet erbjuds möjlighet att delta i utbildning om kränkande särbehandling.

Inom ABK ska ingen utsättas för kränkande särbehandling.

## 3. Åtgärder vid misstanke eller konstaterad kränkande särbehandling

Vad den utsatte bör göra:

Konfrontera den som kränker direkt personligen. 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 eller företagshälsovården.

Vad arbetsgivaren ska göra:

Arbetsgivaren måste agera omgående. Inledande åtgärd är att ha samtal med den som upplevt att den utsatts för kränkande särbehandling.

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

Ärendet kan fortsätta med enskilt samtal med den som anklagats för kränkande särbehandling eller med medling när båda parter träffas med hjälp utav personalchef eller företagshälsovård.

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.

Om kränkande särbehandling har konstaterats så ska eventuella åtgärder alltid riktas mot den som kränkt, inte mot den som utsatts. Sanktioner som kan bli aktuella är exempelvis varning, omplacering och i mycket allvarliga fall uppsägning.

Om du är utsatt:

- Gör klart för den som kränker dig att du inte tolererar beteendet
- Tala med en arbetskamrat, närmaste chef, personalchef, fackliga företrädare eller företagshälsovård

Om du misstänker att någon annan är utsatt:

- Tala med den drabbade
- Säg ifrån och uppmärksamma om någon beter sig kränkande mot andra
- Tala med din närmaste chef om dina misstankar
- Om du upplever att inte nödvändiga åtgärder vidtas, kontakta personalchef, fackliga företrädare eller företagshälsovård

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 ursäkt

Riktlinjen är fastställd av ABKs ledningsgrupp 2020-08-03