



# Kränkande särbehandling

## Policy och handlingsplan

## Vad är kränkande särbehandling ?

Kränkande särbehandling är återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar från arbetstagare, chefer eller förtroendevaldas sida som riktas mot enskilda arbetstagare eller chefer på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa personer ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Förhållningssättet i kränkande särbehandling präglas av grov respektlöshet . Andra benämningar på företeelsen är mobbing, utstötning trakasserier och psykiskt våld.

Vem som helst kan drabbas av kränkande särbehandling och hamna i situationer där olyckliga omständigheter och bristande kommunikation kan ge upphov till kränkande särbehandling.

## kränkande särbehandling kan vara:

### Verbal, exempelvis:

- Förtal eller nedsvärning av en arbetstagare/ chefer eller dennes familj.
- Förlöjligande och negligierande.
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt bemötande eller negativt förhållningssätt.

### Psykosociala, exempelvis:

- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan.
- Medvetet försvårande av arbetets utförande.
- Utfrysning.
- Kontroll av arbetstagaren/chefen utan dennes vetskap och med skadande syfte.
- Omotiverat fråntagande eller förändrande av arbetsuppgifter och arbetsrum.

### Text- och bildburet, exempelvis:

- Brev och lappar
- e-post
- sms och mms
- Kränkning i t ex chatforum på Internet

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationer bör i allmänhet ses som normalt förekommande företeelser. Detta förutsätter naturligtvis att de ömsesidiga förhållningssätten och handlingarna i samband med problemen inte syftar till att medvetet skada eller kränka någon person. Kränkande särbehandling föreligger först när hanteringen av konflikt glider över i icke etiska och försvarbara handlingar som nämnts ovan och detta på ett riskfyllt sätt drabbar enskilda arbetstagare.

Kränkande särbehandling föreligger först när hanteringen av en konflikt glider över i icke etiska och försvarbara handlingar som nämnts ovan och detta på ett riskfyllt sätt drabbar enskilda arbetstagare.

## Policy

Alla anställda vid BUN har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Detta innefattar rätten att bemötas med respekt för den personliga integriteten och inte behöva bli utsatt för kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Utgångspunkten är att alla anställda har ett eget ansvar för att bidra till att skapa en god arbetsmiljö och att motverka kränkande särbehandling.

Chefer och arbetsledare har ett direkt ansvar för:

att förebygga och motverka förekomsten av kränkande särbehandling och att forma de normer och den atmosfär som ska gälla på arbetsplatsen

att se till att det finns beredskap för att ta hand om och åtgärda faktorer i arbetets organisation och brister i samarbetet som kan utgöra grogrund för kränkande särbehandling.

att anställda som drabbas av kränkande särbehandling ges möjlighet att få adekvat hjälp och stöd.

att ta ansvaret och ta del av och vidareinformera om tillämplig lagstiftning

att delta i utbildning inom det psykosociala området och vid behov söka handledning.

## Handlingsplan

Handlingsplanen beskriver hur den drabbade av kränkande särbehandling ska gå till väga samt hur arbetskamrater och chefer/arbetsledare ska agera.

### Råd till den drabbade

Vänta inte på att kränkningarna ska gå över av sig själv utan säg ifrån.

För att få hjälp, stöd, vägledning och råd kan du vända dig till närmaste chef/arbetsledare, skyddsombud eller annan facklig förtroendeman. Anser du att närmaste chef är en del i problemet eller om du inte får tillräcklig hjälp finns möjligheten att kontakta företagshälsovården (Previa) eller kommunstyrelsekontorets personalavdelning.

Ta emot hjälp och bestäm vilka handlingsvägar du föredrar.

### Råd till arbetskamraterna

Ge stöd till den drabbade och informera arbetsledaren/chefen om att du misstänker att en arbetskamrat utsätts för kränkande särbehandling.

## Arbetsledarens/chefens åtgärder vid kränkande särbehandling

Avvakta inte utan ta tag i problemet omedelbart.

Inled dialog med den drabbade. Samtala även med övriga berörda. Var noga med att inta ett objektiva förhållningssätt.

Dokumentera händelseförloppet och gjorda åtgärder.

Ge stöd till den utsatte och erbjud vid behov ytterligare stödkontakt via företagshälsovården.

Sök egen hjälp för att kunna objektiva hantera och utreda situationen. Lämpliga stödkontakter är företagshälsovården eller BUN:s personalavdelning.

Följ upp.

### Referens:

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17