

POLICY ANGÅENDE KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Arbetsgivaren har, enligt lagar och föreskrifter, ansvaret för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Chefer ska förebygga och motverka hälsorisker på arbetsplatsen.

Kränkning av medarbetare får ej ske. Varje tendens till detta ska snarast åtgärdas av arbetsledare.

Med kränkande särbehandling menas:

- förnedring
- förolämpning
- förtal
- medveten utebliven information
- personlig integritet åsidosätts
- sexuella trakasserier
- utfrysning
- utstötning

Kränkande särbehandling kan bland annat leda till:

För den enskilde individen

- försämrad självkänsla
- fysisk och psykisk ohälsa
- samarbetsproblem

För arbetsgruppen

- minskad effektivitet och produktivitet
- sjukfrånvaro
- missbruk
- personalomsättning

Förebyggande åtgärder är:

- organisation av verksamheten så att man lätt kan upptäcka om kränkning förekommer
- regelbunden kartläggning av förekomsten av kränkande särbehandling, till exempel genom skyddsronder, enkätundersökningar
- information och utbildning
- kontinuerliga medarbetarsamtal
- diskutera kränkande särbehandling vid arbetsplatsträffar
- introduktion

Om det händer

Den som känner sig utsatt för kränkande särbehandling skall vända sig till följande personer: skyddsombud, facklig företrädare, företrädare för personalavdelningen eller företagshälsovården.

Det åligger samtliga arbetstagare att ta sitt ansvar genom att rapportera all förekomst av kränkande särbehandling.

Närmaste chef är skyldig att

- utreda och vidta åtgärder om och när kränkande särbehandling förekommer
- ge den person som utsätts för någon form av kränkande särbehandling stöd och hjälp.
