



Rutin vid kränkande särbehandling

Upprättad 2019.04.05 Reviderad 2021-01-21

Sid 1: För anställdas kännedom

Definition

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

Utgångspunkt

Styrelse och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar när det gäller att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling. Ett gemensamt arbete kring bemötande och uppträdande kan bidra till att motverka kränkande särbehandling. Exempel på förhållanden i verksamheten som är viktiga att vara uppmärksam på är konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar.

Vid förekomst av kränkande behandling

Vem ska jag kontakta?

Vid förekomst av kränkande särbehandling kontaktas VD eller VVD.

Vad händer med informationen?

VD/VVD informerar om hur hen kommer att agera i frågan.

Hur och var kan jag få hjälp?

Beroende på händelsens karaktär kan en fördjupad undersökning krävas. Extern aktör kan kopplas in om detta krävs ur kompetens och integritetssynpunkt. En utredning ska alltid innefatta en konkret kartläggning innehållande följande delar:

1. Den utsattes perspektiv och upplevelse
2. Den/De anklagades perspektiv och upplevelse
3. Vittnens perspektiv och upplevelse
4. Oberoende bevis såsom brev, e-post, protokoll, inspelningar, bilder eller liknande.

Medarbetaren som blivit utsatt för kränkande särbehandling ska alltid erbjudas hjälp/stöd.