



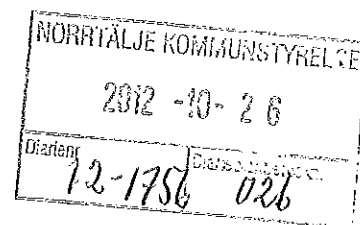
## **Riktlinje för kränkande särbehandling**

*Antagen av kommundirektören 2012-10-17*



NORRTÄLJE  
KOMMUN

2012-10-17



Dnr:

## Antagande av riktlinje för kränkande särbehandling

Riktlinjerna inom arbetsmiljöområdet har setts över i samband med antagande av ny arbetsmiljöpolicy i Kommunfullmäktige.

Riktlinjer i arbetsmiljöområdet:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Kränkande särbehandling
- Rökfri arbetstid
- Rehabilitering
- Hot och våld

Riktlinjerna har skickats på remiss till kommundirektörens ledningsgrupp under november 2011. Inga synpunkter har inkommit.

Riktlinjen för kränkande särbehandling innehåller endast redaktionella justeringar.

Beslut och antagande av ovanstående riktlinje för kränkande särbehandling

2012-10-17

Per Nordenstam  
Kommundirektör

POSTADRESS  
Box 800, 761 28 Norrtälje  
ORGANISATIONSNUMMER  
212000-0217

BESÖKSADRESS  
Estunavägen 14

TELEFON  
0176-710 00  
TELEFAX  
0176-711 04

E-POST  
kommunstyrelsen@norrtalje.se  
WEBB  
norrtalje.se

PLUSGIRO  
3 20 65-5  
BANKGIRO  
451-7694



## Riktlinjer vid kränkande särbehandling

### Vad menas med kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling är ofta och återkommande nedsättande eller på andra sätt negativa handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa personer ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Andra benämningar är mobbning, trakasserier och psykiskt våld.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem med samarbetet bör i allmänhet ses som normala företeelser, såvida inte handlingarna syftar till att skada eller medvetet kränka en person.

### Förebyggande åtgärder

Närmaste chef ska förebygga kränkande särbehandling på arbetsplatsen genom ett tydligt ledarskap som följer Norrtälje Kommuns värderingar och viljeinriktning. Kommunens vision om ledarskapet består i förmågan att motivera, engagera och utveckla personalen, att kunna hantera konflikter och kommunicera, ställa krav, fatta beslut och följa upp resultat.

Chefen ska:

- Klargöra vilka regler och vilken människosyn som råder på arbetsplatsen.
- Genomföra regelbunden kartläggning samt åtgärda ev brister i arbetsmiljön enligt bestämmelser om Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Ge en bra introduktion av nyanställda så de snabbt kommer in i gemenskapen och klargöra tydligt vilka regler som gäller på arbetsplatsen
- Ta upp frågor kring trivsel, bemötande, arbetsklimat etc i de årliga medarbetarsamtalen
- Ge information om och delaktighet i de förebyggande åtgärder som överenskommit mot kränkande särbehandling
- Prioritera gärna arbetet med den psykosociala arbetsmiljön högt eftersom det leder till ökat engagemang och trivsel
- Informera alla sina anställda om riktlinjerna och att Norrtälje Kommun inte accepterar kränkande särbehandling



### **Om Du utsätts för kränkande särbehandling eller ser någon annan kränkas**

- Säg ifrån! Antingen muntligt eller i ett brev om det är påfrestande att konfrontera personen/personerna
- Tala om problemet och sök kamratstöd
- Kontakta din chef
- Om Du blir kränkt av din chef kontaktar du närmast överordnad
- Dokumentera vad som hänt, när och hur och av vem/vilka
- Ge förslag på handlingsvägar som du föredrar
- Ta emot erbjudande om hjälp och bearbetning
- Sök stöd hos andra t ex facklig representant, skyddsombud, personalkonsulent

### **När Du som personalansvarig fått kännedom om misstänkt kränkande särbehandling**

Det är alltid närmaste chef som har huvudansvaret för att förebygga, utreda och stoppa kränkningar och trakasserier. Dessa problem är svåra och känsliga och kräver därför ett respektfullt bemötande och varsam handläggning för att en positiv lösning ska bli möjlig. Så snart ett misstänkt fall av kränkning kommer till chefens kännedom ska åtgärder omedelbart vidtas. En utredning av det enskilda ärendet ska ske snabbt och med gott omdöme samt med hänsyn till individernas integritet.

Chefen ska utreda om det är en kränkning:

- Var objektiv och lyssna på den utsattes egen version av händelserna. Personalavdelningen ska medverka vid samtalet samt även den fackliga organisationen om den utsatte önskar det
- Tydliggör hur ärendet kommer att behandlas
- Erbjud personligt stöd genom företagshälsovården
- Samtala enskilt med övriga berörda personer
- Dokumentera händelseförloppet



När utredningen visar att kränkande särbehandling skett ska chefen:

- Tydliggöra att kränkningen vållar obehag och måste få ett slut
- Försöka se om det ev finns bakomliggande orsaker i arbetets organisering och hur det i så fall ska åtgärdas
- Påtala för alla inblandade om deras skyldigheter att medverka till att skapa ett gott arbetsklimat
- Om kränkningen inte upphör ska disciplinära åtgärder vidtas mot den person som utfört kränkningen i enlighet med gällande arbetsrättslagar t ex skriftlig varning, omplacering, ytterst kan det leda till uppsägning

#### **Vad händer sedan?**

När en situation har gått så långt att det handlar om kränkande särbehandling så kan det få långvariga verkningar. Även om den aktuella konflikten är löst och parterna har pratat ut, disciplinära åtgärder har delats ut och ev att den utsatta har fått upprättelse eller att omplacering skett så är det inte så att alla sår är läkta och allt kan återgå till det normala. En arbetsplats där kränkande särbehandling skett behöver arbeta med detta under en lång tid och med regelbunden uppföljning för att kunna fungera på ett bra sätt tillsammans igen.