

## Handlingsplan för kränkande särbehandling på arbetsplatsen

### Definition

Kränkande särbehandling innebär att en person utsätts för negativa, ogynnsamma eller diskriminerande behandlingar som leder till en ogynnsam arbetsmiljö. Detta kan inkludera mobbning, trakasserier eller annan nedvärderande behandling som påverkar den utsattes värdighet och välbefinnande.

### Syfte och mål

Denna handlingsplan syftar till att skapa en trygg, respektfull och inkluderande arbetsmiljö där medarbetare känner till rutinerna för hur kränkande särbehandling hanteras. Målet är att snabbt och rättssäkert hantera misstänkta eller konstaterade fall, stötta den drabbade och förebygga framtida händelser.

### Steg i hanteringen av kränkande särbehandling

Steg	Åtgärder	Ansvarig
1. Mottagande av anmälan	- Ta emot anmälan från medarbetare eller chef. - Dokumentera information noggrant och vidarebefordra till HR.	Chef, HR, kontaktperson
2. Initial bedömning	- Gör en första bedömning av situationen. - Säkra omedelbar hjälp till den utsatta, exempelvis samtalsstöd eller anpassningar.	HR, chef, företagshälsovård
3. Utredning av ärendet	- Samla in fakta från berörda parter. - Vid behov, anlita en extern utredare för opartiskhet.	HR, extern utredare (vid behov)
4. Åtgärder vid bekräftelse	- Inför medling, förändringar i arbetsförhållanden eller disciplinära åtgärder. - Vid allvarliga fall, vidta rättsliga åtgärder.	HR, chef, företagshälsovård
5. Uppföljning och utvärdering	- Följa upp för att säkerställa effektiva åtgärder. - Utvärdera processen för att förbättra rutiner.	HR, chef

## Förebyggande insatser enligt SAM och OSA

### Tydliga riktlinjer och utbildning

- Upprätta och sprid policyer som beskriver vad som definieras som kränkande särbehandling.
- Genomför regelbundna utbildningar för chefer och medarbetare i konflikthantering och respektfullt bemötande.

### Proaktivt arbetsmiljöarbete

- Identifiera och hantera riskfaktorer i arbetsmiljön, såsom hög arbetsbelastning, samarbetssvårigheter eller otydliga roller.
- Inkludera frågan om kränkande särbehandling i utvecklingssamtal och personalenkäter.

### Stärka arbetsplatskulturen

- Främja en inkluderande arbetsmiljö genom att implementera en gemensam värdegrund och tydliga ordningsregler.
- Uppmuntra alla medarbetare att bidra till en god arbetsmiljö genom respekt och stödjande beteende.

## Arbetsgivarens skyldigheter

### Snabb åtgärd och opartisk utredning

Arbetsgivaren ska omedelbart agera vid misstanke om kränkande särbehandling. En opartisk utredning ska säkerställas och vid behov kan extern hjälp anlitas för att garantera rättssäkerhet.

### Information och rutiner

Arbetsgivaren har ett utredningsansvar enligt Arbetsmiljölagen (AML). Rutiner för hantering av kränkande särbehandling ska vara tydliga och välkända för samtliga medarbetare. Dessa rutiner ska introduceras för nyanställda och kontinuerligt kommuniceras till hela personalen för att säkerställa att alla är medvetna om dem.

### Anmälan till Arbetsmiljöverket

Vid allvarliga fall av kränkande särbehandling är arbetsgivaren skyldig att anmäla händelsen till Arbetsmiljöverket.

