

Fastställd av Ola Hansson	Fastställt datum 2009-04-27	Typ Rutinbeskrivning	Utgåva 1
Upprättad av S. Midbjer	Upprättat datum 2009-04-27	Reviderad av	Reviderad datum

Dokument nummer och namn

01.08

Policy mot kränkande särbehandling och etnisk diskriminering

Kränkande särbehandling och etnisk diskriminering accepteras inte i Ola H Konsulting AB

Vad är kränkande särbehandling?

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare eller medarbetare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsen gemenskap. Kränkande särbehandling kan drabba vem som helst men för vissa grupper finns särskilda diskrimineringslagar som reglerar om diskriminering pga. kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Bakomliggande orsaker till destruktiva beteende kan t.ex. vara brister i organisationen av arbetet, informationen eller ledningen. Olösta och långvariga organisatoriska problem orsakar negativ psykisk belastning i arbetsgruppen. Stresstoleransen i gruppen minskar och kan orsaka "syndabockstänkande" samt utlösa utstötningshandlingar mot enskilda medarbetare.

Några exempel på särbehandling och diskriminering är:

- ✓ Förtal eller nedsvärtning av en medarbetare och/eller dennes familj.
- ✓ Medvetet undanhållande arbetsrelaterad information
- ✓ Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande
- ✓ Utfrysning eller åsidosättande behandling
- ✓ Förföljelse i olika former såsom hot, skapande av rädsla och förnedring t.ex. sexuella trakasserier
- ✓ Medvetna förolämpningar
- ✓ Kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap och med skadande syfte
- ✓ "administrativa straffsanktioner" som plötsligt riktas mot enskild medarbetare utan sakliga t.ex. omotiverat frångående av arbetsuppgifter

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i allmänhet bör ses som normala företeelser. Under förutsättning att problemen inte syftar till att skada eller medvetet kränka någon person.

Allvarliga konsekvenser av kränkande särbehandling och diskriminering kan visa sig på bl. a följande sätt.

Hos de enskilda medarbetarna:

- ✓ Ökade svårigheter till samarbete i form av motvilja, irritation eller likgiltighet
- ✓ Medvetet brytande av regler eller överdrivet hållande på regler
- ✓ Försämrande prestationer
- ✓ Låg stresstolerans
- ✓ Fysisk ohälsa
- ✓ Psykiska reaktioner, t.ex. sömnsvårigheter, ångest, depression, aggression eller självmordstankar.

Hos arbetsgruppen

- ✓ Minskad effektivitet och produktivitet
- ✓ Kritik och bristande förtroende gentemot arbetsgivaren
- ✓ Samarbetsproblem, t.ex. oförståelse för andra arbetssätt, undandragande från gruppen eller från arbetsuppgifter och försök till maktövertaganden
- ✓ Hög sjukfrånvaro och personalomsättning
- ✓ Vantrivsel och låg tolerans mot påfrestningar

Exempel på åtgärder för att förebygga kränkande särbehandling och diskriminering inom verksamheten.

- ✓ Motverka att människor blir negativt bemötta i arbetet, t.ex. genom att upprätta och förankra en **företagspolicy** med tillhörande synsätt och värderingar.
- ✓ Se till att arbetsledande personal får den utbildning och handledning i frågor som rör arbetsrättsliga regelsystemet.
- ✓ Ge god introduktion till nyanställda

- ✓ Tydligt klargöra vilka regler som gäller på arbetsplatsen
- ✓ Ge varje medarbetare bästa möjliga kännedom om verksamheten och dess mål.
- ✓ Ge alla medarbetare information om de förebyggande åtgärder som överenskommit mot kränkande särbehandling och diskriminering.
- ✓ Se till att medarbetarna är delaktiga för att lösa problemen
- ✓ Tidiga insatser och åtgärder har en avgörande betydelse
- ✓ Alla problem på arbetsplatsen bör behandlas snabbt.
- ✓ Medvetengöra varje medarbetare om sin egen möjlighet och skyldighet att medverka till ett gott arbetsklimat på arbetsplatsen.
- ✓ Se till att samtliga medarbetare är informerade om och motiverade för, att följa denna policy.

Råd för att lösa upp en situation

Det är viktigt att konfidentiellt samtal med den som anser sig bli utsatt för kränkande särbehandling eller diskriminering. Samtalet skall ske med respekt i en atmosfär av öppenhet och ärlighet.

I låsta situationer kan det vara lämpligt att söka konsultativ hjälp. Erbjudanden eller uppmaningar att söka psykologhjälp eller liknande kan ibland uppfattas som en personlig kränkning. Det är därför viktigt att önskemål om detta uttrycks av vederbörande själv.