

Kränkande särbehandling – barn- och ungdomsmedicin

Revideringar i denna version

Förlängt giltighetsdatum.

Bakgrund, syfte och mål

Att tydliggöra kränkande särbehandling och förhindra dess uppkomst.

Arbetsbeskrivning

Barnavdelningen, SkaS och VG-region fördömer alla typer av kränkande särbehandling och tillåter inte att det förekommer på våra arbetsplatser.

Med kränkande särbehandling avses; 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 (AFS 2015:4, Organisatorisk och social arbetsmiljö, 4§).

Varför förekommer kränkande särbehandling?

En av de vanligaste orsakerna till kränkande särbehandling är konflikter som inte hanteras i tid. Konflikterna kan bero på olika saker som till exempel.

Exempel på kränkande särbehandling:

- Trakasserier
- Mobbning
- Undanhållande av information
- Förtal
- Utfrysning
- Förolämpning
- Överdriven kontroll

- Diskriminering
- Hot och våld

Varningssignaler som bör uppmärksammas:

- Bristande arbetsinsatser – konflikter upptar mycket energi och tid och i förlängningen blir arbetet lidande.
- Ironiska kommentarer – ironiska kommentarer kan ge dig information om medarbetarnas syn på någon kollega.
- Fientlighet och tystnad – i diskussioner kan du se om informella ledare, med sina stödtrupper, är direkt fientliga mot någon individ. Detta kan ske genom direkta påhopp, elaka kommentarer eller genom gruppens tystnad.
- Uteslutning – verkar någon stå utanför den sociala gemenskapen? När medarbetare ska samarbeta – är alla delaktiga eller är det någon som alltid får de tråkigaste uppgifterna?
- Kroppsspråk – var uppmärksam på kroppsspråk. Detta avslöjar mycket om vilken inställning vi har till varandra. Vänder man konsekvent ryggen åt någon och ignorerar någons inlägg?
- Sjukfrånvaro – den utsatte kan uppvisa missmod och ofta vara sjukskriven.

Hur förebygger vi kränkande särbehandling på arbetsplatsen?

Arbetsgivaren skall klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten (AFS 2015:4, 13§). I det dagliga arbetet blir det en ledarskapsfråga, där chefen föregår med gott exempel och att strukturer finns för ömsesidig feedback mellan kollegor och mellan chef och medarbetare. Arbetsgivaren kan:

- Utforma en tydlig arbetsmiljöpolicy
- Skapa normer som uppmuntrar ett respekterande och stödjande klimat
- Vara en god förebild
- Uppmuntra tydlig och öppen kommunikation
- Vara uppmärksam på konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar

Ansvar

Chef

Arbetsgivaren har det formella ansvaret att förhindra kränkande särbehandling. Det innebär att planera, organisera och leda arbetet så att en god arbetsmiljö främjas. Chefer har enligt arbetsmiljölagen ett särskilt ansvar och en skyldighet att förebygga och motverka hälsorisker och att förebygga kränkande särbehandling.

Medarbetare

Alla medarbetare har ansvar för att förhindra kränkande särbehandling. ”Vi är alla varandras arbetsmiljö”. Medarbetaren har ansvar att meddela kränkande särbehandling till närmaste chef.

Om du som medarbetare misstänker att du eller en kollega är utsatt för kränkande behandling

- Skriv ner allt det inträffade; ord, handlingar, datum, klockslag, vittnen etc.
- Om det är möjligt, säg tydligt ifrån!
- Informera din närmaste chef eller överordnad chef om vad som har hänt så tidigt som möjligt.
- Vid behov ta kontakt med HR-ansvarig eller din fackliga organisation.
- Begär att din arbetsgivare snarast utreder om det förekommer eller har förekommit kränkande behandling och kräv lämplig åtgärd.

Föreskrifter och lagrum

- **Arbetsmiljölagen.** Enligt 3 kap 2 § arbetsmiljölagen har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön i verksamheten och här beskrivs också hur ansvaret skall uppfyllas
- **Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)**
- **Systematiskt arbetsmiljöarbete, Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS 2001:1)**
- **Diskrimineringslagen**

Information om handlingen

Handlingstyp: Rutin

Gäller för: VO1 Barn BUP och Kvinna

Innehållsansvar: Carina Colliander Söder, (carco), Enhetschef

Godkänd av: Marie Hufvudsson, (marjo100), Verksamhetschef

Dokument-ID: SKAS9699-1702881381-89

Version: 4.0

Giltig från: 2025-07-22

Giltig till: 2027-08-31