



Höskolan Kristianstad
291 88 Kristianstad
044-20 30 00
www.hkr.se

Sida 1 av 8

Fastställd av rektor 2015-10-27
Dnr 2015-114-108

Handlingsplan vid **Kränkande särbehandling**

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Vad är kränkande särbehandling?	3
1.2 Vem som helst kan bli utsatt	4
1.3 Exempel på kränkande särbehandling	4
1.4 Orsaker till att kränkande särbehandling kan uppkomma	4
1.5 Konsekvenser	4
2. Handlingsplan.....	5
2.1 Förebyggande insatser	5
2.1.1 Hur ska arbetsgivaren förebygga?	5
2.1.2 Hur kan jag som individ förebygga?	5
2.2 Vad ska jag göra om jag blir utsatt?	6
2.3 Vad ska jag göra om jag blir utpekad?	6
2.4 Sekretessbelagd eller offentlig handling	6
2.5 Arbetsgivarens ansvar	7
3. Rättskällor och policydokument	8
3.1 Rättskällor	8
3.2 Relaterade policydokument på Högskolan Kristianstad	8

1. Inledning

Högskolan Kristianstad accepterar inte att kränkande särbehandling förekommer i organisationen. Kränkande särbehandling är ett allvarligt arbetsmiljöproblem som kan få stora konsekvenser för såväl enskilda individer som för verksamheten.

Högskolan Kristianstad strävar efter ett gott och utvecklande arbets- och studieklimat som kännetecknas av ömsesidig respekt och tolerans för olikheter och åsikter. Alla enskilda medarbetare och studenter ansvarar för att behandla varandra med omtanke och respekt, samt förebygga kränkande särbehandling.

Denna handlingsplan omfattar alla medarbetare och studenter, samt alla som söker tjänster eller kurser och utbildningar inom Högskolan Kristianstad. Målsättningen är att förebygga att kränkande särbehandling uppstår samt att hantera uppkomna fall snabbt och verkningfullt.

Denna handlingsplan behandlar de tillfällen av kränkande särbehandling som faller utanför diskrimineringsgrunderna. När den upplevda kränkningen faller under någon av diskrimineringsgrunderna som regleras i Diskrimineringslagen (2008:567), alltså kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, är det ”Handlingsplan för jämställdhet, mångfald och likabehandling” som är aktuell.

1.1 Vad är kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling är det som också kallas mobbning eller trakasserier.

Enligt Arbetsmiljöverkets definition är kränkande särbehandling ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar vilka under en längre tid riktas mot utpekade enskilda arbetstagare och på ett personligt kränkande sätt ställer dessa utanför arbetsgemenskapen”. (1 §, AFS 1993:17)

För att något ska klassificeras som kränkande särbehandling krävs upprepade händelser. Det är också en ensidig handling. Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i allmänhet bör vanligtvis ses som normala företeelser så länge dessa inte syftar till att skada eller medvetet kränka någon.

1.2 Vem som helst kan bli utsatt

Alla kan råka ut för kränkande särbehandling. Såväl chefer, medarbetare som studenter kan särbehandla en individ eller själva bli utsatta för särbehandling, och det kan ske både passivt och aktivt.

1.3 Exempel på kränkande särbehandling

Handlingar som kan få någon att känna sig särbehandlad på ett kränkande sätt är exempelvis:

- Utfrysning eller negligering
- Överdriven kontroll
- Medvetet undanhållande av information eller lämnande av felaktig information eller på annat sätt försvårande eller saboterande av arbetet eller studierna
- Förlöjligande inför andra eller negativt bemötande
- Medvetna förolämpningar, förtal, nedvärderingar eller överdriven kritik
- Förföljelse
- Administrativa straffsanktioner såsom exempelvis omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildning, ledighet och dylikt.

1.4 Orsaker till att kränkande särbehandling kan uppkomma

- Otydligheter i organisationen såsom exempelvis oklara mål, regler, rutiner eller ansvarsområden
- Ständiga förändringar
- Rädsla för reducering av arbetsstyrkan
- Svagt ledarskap
- Svårigheter att påverka sin arbetssituation
- Överbelastning eller understimulans
- Maktmissbruk
- Avundsjuka och konkurrens
- Olösta konflikter

Anledningar ska främst sökas i arbetets organisation (AFS 1993:17). Dock har varje enskild individ ett eget ansvar att vara goda medarbetare samt att ta upp problem i ett tidigt skede.

1.5 Konsekvenser

Kränkande särbehandling hotar arbetsglädje, hälsa och möjligheter till framgång inom såväl arbete som studier.

Kränkningen kan innebära att den som utsätts känner sig exempelvis förnedrad, stressad, illa till mods, får försämrade självkänsla, får sömnproblem, upplever otrygghet, drabbas av fysisk eller psykisk ohälsa, får självmordstankar eller på annat sätt skadar sig själv.

Utåt sett kan det hos individen till exempel märkas som irritabilitet, stark ligkiltighet, sämre arbetsprestation, social isolering, missbruksproblem, låg stresstolerans, hög stressnivå, uttalad trötthet, huvudvärk, olust inför arbetet, studieförsejning, avhopp från studierna, sjukskrivning, medvetet brytande av regler eller överdrivet hållande på regler.

I arbets- eller studiegruppen kan det visa sig som minskad effektivitet, upprepade klagomål, att mindre problem förstoras upp, sökande efter syndabockar, låg tolerans, osäkerhet, samarbetsproblem, hög frånvaro och hög personalomsättning.

2. Handlingsplan

Handlingsplanen syftar till att förebygga kränkande särbehandling och underlätta utredning då kränkande särbehandling anses ha förekommit.

Syftet med en utredning är att klarlägga omständigheterna kring de uppgivna missförhållandena. Utredningen ligger till grund för att beslut ska kunna fattas om eventuella åtgärder som ska genomföras. Utredningen ska genomföras skyndsamt, objektivt och rättssäkert samt så diskret som möjligt. Den ska också dokumenteras och följas upp. Berörda parter ska hållas informerade om ärendets gång.

2.1 Förebyggande insatser

Alla på arbets- eller studieplatsen ansvarar för att bidra till en god arbets- eller studiemiljö.

2.1.1 Hur ska arbetsgivaren förebygga kränkande särbehandling?

- Lösa konflikter på tidigt stadium och agera omgående vid fall av kränkande särbehandling.
- Åtgärda eventuella organisatoriska brister som framkommer.
- Göra denna handlingsplan känd av och tillgänglig för alla anställda och studenter.
- Se till att alla nya medarbetare och studenter får en introduktion om rättigheter och skyldigheter, samt få alla att känna sig välkomna.
- Vara tydlig när det gäller information, förväntningar och arbetsområden.
- Kartlägga arbetsmiljön för att uppmärksamma brister som kan leda till kränkande särbehandling.
- Säkerställa att alla chefer får utbildning inom området.
- Verka för att alla chefer och medarbetare är goda föredömen.
- Uppmana chefer och medarbetare att avbryta eventuella kränkande attityder, omdömen eller uttalanden och se till att dessa inte tillåts få fäste på arbetsplatsen.
- Uppmana chefer att ta upp bemötandefrågor på arbetsplatsträffar och dylikt: Vad är acceptabelt? Vad får man tåla på en arbetsplats och vad är att betrakta som kränkande särbehandling?
- Uppmana chefer att ha regelbunden kontakt med sina medarbetare för att på ett tidigt stadium uppmärksamma om det finns missförhållanden i samarbetet.
- Vid de årliga medarbetarsamtalen ta upp frågor om arbetsmiljö.

2.1.2 Hur kan jag som individ förebygga kränkande särbehandling?

- Var medveten om hur du bemöter andra. Visa respekt och tänk på hur du uttrycker dig både i ord och handling. Visa att du lyssnar.
- Försök inkludera människor så att ingen känner sig utanför i olika sammanhang.
- Reagera på oacceptabelt beteende genom att säga till personen att du inte anser att beteendet är acceptabelt.
- Medverka i kunskapshöjande insatser samt vid träffar på arbetsplatsen.
- Om du ser någon som utsätts för något som du uppfattar som kränkande så försök att stödja den person som utsätts för kränkningen. Tänk dock på att det är ett mycket känsligt område för den utsatte så ta reda på om och hur denne vill ha stöd.

2.2 Vad ska jag göra om jag blir utsatt?

Vad du ska göra

- Dokumentera vad som hänt – när, var och hur.
- Prata i första hand med den som kränker och berätta hur du upplever situationen. Markera tydligt att du inte accepterar beteendet och kräv att det ska sluta. Om du har svårt för att säga ifrån muntligt – skriv.

Om du är medarbetare gäller även:

- Om inte detta leder till någon förbättring ska kränkningarna meddelas till närmaste chef. Anmälan görs på blanketten ”Anmälan av kränkande särbehandling” (bilaga 2) och upprättas tillsammans med närmaste chef och skyddsombud. Originalen av anmälan sänds till personalavdelningen. Om närmaste chef är den som agerat kränkande är det möjligt att vända sig till överordnad chef, personalavdelningen, fackligt ombud eller skyddsombud som i sin tur driver ärendet vidare.
- Du har rätt att ha med dig fackligt ombud alternativt skyddsombud som stöd vid samtal. Du kan också ta med en arbetskamrat eller någon annan som du känner förtroende för.
- Det krävs medgivande från dig innan chef eller annan får agera i frågan. Tänk på att det inte är möjligt för arbetsgivaren eller annan att vidta några åtgärder utifrån ett individperspektiv ifall du inte ger ditt medgivande.
- Kontakta din närmaste chef vid behov av stödsamtal.

Om du är student gäller även:

- Om detta inte leder till någon förbättring kan du vända dig till HKRs jurist och anmäla att du blivit utsatt för kränkande särbehandling. Anmälan görs av dig själv och kan göras såväl muntligen som skriftligen. Tänk på att det inte är möjligt för juristen att vidta några åtgärder ur ett individperspektiv ifall du inte ger ditt medgivande.
- Som stöd vid samtal kan du ta med dig studerandeskyddsombud, studiekamrat eller annan som du känner förtroende för.

Om du anser att du har blivit utsatt för ett brott bör du göra en polisanmälan.

2.3 Vad ska jag göra om jag blir utpekad?

- När du informeras om att ditt agerande uppfattas som kränkande ska du omedelbart upphöra med ditt beteende.

Om du är medarbetare gäller även:

- Ta kontakt med närmaste chef för att diskutera den uppkomna situationen.
- Anser du att du behöver stöd av någon annan kan du vända dig till fackligt ombud, skyddsombud, någon arbetskamrat eller få kontakt med företagshälsovården via personalavdelningen.

Om du är student gäller även:

- Vill du prata med någon inom Högskolan Kristianstad kan du i första hand vända dig till studerandeskyddsombud på Studentkåren alternativt Studenthälsan, eller lärare, programansvarig eller chef för Studentservice.

Om du anser att du har blivit utsatt för ett brott har du möjlighet att göra en polisanmälan.

2.4 Sekretessbelagd eller offentlig handling

De handlingar som upprättas inom ramen för utredningsarbetet inom högskolan eller som inkommer till högskolan blir i betydande utsträckning offentliga. Sekretess för uppgifter som framkommer i ett ärende kräver stöd i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Mot denna bakgrund är det av vikt att personer som förekommer i utredningen redan från början underrättas om de villkor för offentlighet och sekretess som gäller vid högskolan.

2.5 Arbetsgivarens ansvar

Rektor har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön enligt Arbetsmiljölagen. Som student likställs du med arbetstagare i Arbetsmiljölagen (finns ett fåtal undantag i form av paragrafer som inte är tillämpningsbara).

En arbetsgivare som får kännedom om att tecken på kränkande särbehandling förekommer är skyldig att vidta skäliga åtgärder (AFS 1993:17).

Arbetsgivaren ska göra en utredning enligt bilaga 1.

Personalavdelningen ansvarar för diarietföring av anmälan och utredning samt att årligen upprätta en sammanställning som redovisas för den centrala samverkansgruppen.

3. Rättskällor och policydokument

3.1 Rättskällor

I FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, EU-lagstifningen samt regeringsformen (1976:871) finns information om människors rättigheter och lika värde.

Arbetsmiljölagen (1991:677): Omfattar såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön och reglerar exempelvis arbetsmiljöns beskaffenhet samt allmänna skyldigheter. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa. Arbetsmiljölagen omfattar även studenter, med undantag bland annat för reglerna om samverkan.

Brottsbalken (1962:700): Förtal, som är en form av kränkande särbehandling, är en brottslig handling och kan därför polisanmälas.

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet: Reglerar att arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs och klargöra att det inte accepteras i verksamheten.

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete: Reglerar arbetsgivarens skyldigheter när det gäller att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön: Beskriver sambandet mellan arbete, arbetsupplevelse och hälsa, samt föreslår hur arbetsgivaren kan arbeta med de psykiska och sociala aspekterna.

(AFS = Arbetsmiljöverkets föreskrifter)

3.2 Relaterade policydokument på Högskolan Kristianstad

Arbetsmiljöpolicy
Medarbetar- och ledarskapspolicy
Policy jämställdhet, mångfald och likabehandling
Handlingsplan för jämställdhet, mångfald och likabehandling
Handlingsplan mot våld och hot om våld
Policy och riktlinjer för arbetsanpassning och rehabilitering
Policy alkohol och droger