

## **RIKTLINJE VID KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING**

### **Inledning**

GIH tar avstånd från alla former av kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska arbeta förbyggande för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Denna riktlinje riktar sig till anställda och uppdragstagare vid GIH och omfattar såväl chefer som medarbetare.

### **Kränkande särbehandling**

Med kränkning avses att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Med särbehandling avses att bli behandlad på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap.

Exempel på kränkande särbehandling är:

- Förtal eller nedsvärtning av en medarbetare
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande
- Uppenbart förolämpande, utfrysande, åsidosättande behandling
- Förföljelse i olika former, hot, förnedring (t ex medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande/förhållningssätt)

### **Vid kränkande särbehandling – vad gör jag?**

Säg ifrån klart och tydligt, antingen direkt i situationen eller till någon av nedanstående funktioner, om du upplever att du eller någon annan på GIH blir utsatt för kränkande särbehandling.

Du kan vända dig till någon av följande funktioner:

- Närmsta chef eller överordnad chef
- HR-funktionen
- Facklig representant
- Huvudskyddsombud eller skyddsombud

### **Skyldighet att vidta åtgärder**

När arbetsgivaren blir uppmärksam på att kränkande särbehandling förekommer ska nödvändiga åtgärder vidtas skyndsamt. HR-funktionen ger råd och stöd och företagshälsovården finns som extern resurs att tillgå.

## Handläggning

Handläggning av ärenden genomförs av närmaste chef med stöd av HR-funktionen. Om närmaste chef är direkt berörd i ärendet handläggs ärendet av överordnad chef.

Vid anmälan eller tecken på ohälsa ska arbetsgivaren undersöka, riskbedöma och åtgärda brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö innehåller inte krav på att arbetsgivaren ska utreda om händelsen är kränkande särbehandling eller inte.

Minnesanteckningar är arbetsmaterial och är endast till för den som har upprättat anteckningarna. Slutdokumentation av undersökning, riskbedömning och åtgärder är att betrakta som en upprättad handling.