

# Policy för kränkande särbehandling



Denna policy beskriver riktlinjer för arbetet för att förebygga diskriminering, mobbning och sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Att arbeta i Helsingborgs Simsällskap ska upplevas som positivt, utvecklande och trivsamt och det är allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö. Vi fördömer alla former av kränkande särbehandlingar och trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på vår arbetsplats.

## Definition

Arbetsmiljöverkets definition av kränkande särbehandling är ”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.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet bör dock ses som normala företeelser.

### *Exempel på kränkande särbehandling*

1. Att medvetet förolämpa eller frysa ut en kollega.
2. Att försvåra någons arbete, till exempel genom att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information.
3. Att kritisera eller förlöjliga någon inför andra.
4. Att kontrollera arbetskamraten utan dess vetskap och med skadande syfte.
5. Förföljelse i olika former.
6. Förtal av dig som person eller din familj
7. Förtal p.g.a. religion, etniskt ursprung, handikapp eller sexuell läggning är också kränkande särbehandling och regleras i diskrimineringslagarna.

## Skyldighet och ansvar

### *Allas ansvar*

- Respektera och acceptera varandra och varandras olikheter.
- Gör allt för att ingen ska hamna utanför.
- Säg ifrån och uppmärksamma om någon beter sig kränkande mot andra.
- Ge stöd till den utsatta.

*Den utsattes ansvar*

- Markera att du inte accepterar agerandet – säg ifrån muntligt och/eller skriftligt.
- Gå vidare och vänd dig till din chef, annan överordnad eller hr om kränkningarna inte slutar.

*Den anklagades ansvar*

- Får du reda på att ditt beteende anses som kränkande – upphör genast med beteendet.
- Tag kontakt med närmaste chef för att diskutera frågan.

*Chefens ansvar*

- Att ta tecken på trakasserier eller kränkande särbehandling på största allvar.
- Att förebygga och uppmärksamma kränkande särbehandling i så tidigt skede som möjligt genom exempelvis utvecklingssamtal och personalenkäter.
- Att både lyssna och samtala med de inblandade.
- Att behandla ärendet med sekretess.
- Att vara opartisk och objektiv i frågan.
- Att ge stöd till utsatta.
- Att agera och hantera frågan skyndsamt.