



Sakområde: Arbetsmiljö

Dokumenttyp: Riktlinjer  
Beslutsfattare: Rektor  
Avdelning/kansli: Personalavdelningen  
Handläggare: Monica Östman

Beslutsdatum: 2016-08-30  
Träder i kraft: 2016-08-30  
Giltighetstid: tillsvidare  
Bör uppdateras före: 2019-12-31

Ev dokument som upphävs: SLU.ua.Fe.2012.1.0-47

Bilaga till: Beslut om riktlinjer vid kränkande särbehandling vid SLU

## Riktlinjer vid kränkande särbehandling vid SLU

### Inledning

Sveriges Lantbruksuniversitet tolererar inte kränkande särbehandling. Alla medarbetare och studenter vid SLU ska behandlas lika och på ett respektfullt sätt. Vårt förhållningssätt ska präglas av tolerans för varandras olikheter och åsikter. Alla har skyldighet att motarbeta kränkande särbehandling.

Syftet med detta dokument är;

- att informera om vad kränkande särbehandling är
- att visa på hur vi kan förebygga att denna typ av företeelser uppkommer
- att ge stöd till chefer och medarbetare i situationer där någon har upplevt sig kränkt

### Definitioner

Med kränkande särbehandling avses handlingar som rikas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap<sup>1</sup>

För tydlighetens skull bör nämnas att tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationer vanligtvis bör ses som normala företeelser. Dessa kan lösas genom samtal och respekt för andras rätt till sin uppfattning. I en sluten och dålig arbetsmiljö kan dock kränkande uttalanden

<sup>1</sup> Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2015:4

och handlingar få fäste och löpa iväg så att någon form av trakasserier uppstår.

Det är alltid den subjektiva upplevelsen hos den utsatta personen som avgör vad som är kränkande.

### **Orsaker**

I stort sett kan vem som helst drabbas av kränkande särbehandling i arbetslivet och detta kan ske aktivt och passivt. Risken för kränkande särbehandling kan dock öka om det finns olika typer av brister i arbetsmiljö och organisation. Exempel på detta är oklarheter kring mål, arbetsfördelning, befogenheter och handlingsutrymme, brister i kommunikation och information eller bristande ledarskap.

### **Att upptäcka förekomsten av kränkande särbehandling**

Kränkande särbehandling och trakasserier kan hos den utsatta personen visa sig som irritation, motvilja, passivitet, låg stresstolerans, uttalad trötthet, huvudvärk och olust inför arbetet. Tittar man på en hel grupp kan varnings-signalerna vara t.ex. hög frånvaro, minskad effektivitet, hög personalomsättning, samarbetsproblem eller att någon verkar stå utanför arbetsgemenskapen.

### **Förebyggande insatser**

SLU:s strävan är att skapa ett sådant arbetsklimat att kränkande särbehandling inte förekommer. Ett viktigt redskap i detta sammanhang är det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med hjälp av detta kan man tidigt fånga upp signaler på oro, begynnande missnöje och konflikter som i förlängningen kan leda till trakasserier och andra kränkande beteenden. De viktigaste instrumenten i detta sammanhang är;

- medarbetarsamtal
- arbetsplatsmöten
- god introduktion av nyanställda och omplacerad personal
- psykosociala skyddsronder
- kunskapshöjande insatser kring kränkande särbehandling
- snabba reaktioner på kränkande uttalanden och olämpliga beteenden

### **Ditt ansvar som chef om någon blir utsatt**

Som chef har du ansvar för arbetsmiljön och skall agera om det kommer till din kännedom om någon anställd eller student utsatts för kränkande särbehandling eller trakasserier.

- Agera så att det omedelbart upphör, för vägledning se Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4

- Kontakta de inblandade parterna och genomför enskilda kartläggande samtal för att få en bild av händelsen.
- Förvissa dig om att de som behöver stöd får det.
- Vid behov kontakta personalspecialist för råd och stöd.
- Gäller problemet relationen mellan medarbetare och chef bör problemet signaleras till en högre nivå, så att en överordnad chef tar sig an problemet.
- När ärendet är avslutat skall uppföljning göras enligt arbetsmiljörutiner.

Som chef kan du få råd, stöd och handledning i dessa frågor av SLU:s personalspecialister, jurister och företagshälsovården.

### **Råd till dig som är utsatt**

- Tala om problemet och sök kamratstöd
- Skildra skeendet som varit, anteckna när, var och hur.
- Kontakta närmast ansvarig chef och begär ett enskilt samtal.
- Ta emot erbjudande om bearbetning.
- Sök hjälp även hos din fackliga organisation eller skyddsombud.

Du som blivit utsatt för trakasserier eller kränkande särbehandling kan, förutom till närmaste chef, vända dig till SLU:s personalspecialister, jurister och företagshälsovården. Du kan även vända dig till din fackliga organisation eller skyddsombud. Är du doktorand kan du även vända dig till doktorandombudsmannen.

### **Lag och förordning**

FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna

Arbetsmiljölagen SFS1977:1160

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4

Diskrimineringslagen SFS 2008:567

Högskolelagen SFS 1992:1434

Högskoleförordningen SFS 1993:100

SLU-förordningen 1993:221

Brottsbalken 1962:700



Sveriges lantbruksuniversitet  
Swedish University of Agricultural Sciences

**Personalavdelningen**

[Ev. kompletterande text,  
t.ex. beslutsfattare]

**BESLUT**

SLU ID: SLU.2016.1.1.1-2312

2016-08-30

Sändlista

## Riktlinjer vid kränkande särbehandling vid SLU

### Beslut

Rektor beslutar

att fastställa riktlinjer vid kränkande särbehandling vid SLU

att upphäva tidigare riktlinjer SLU ID uaFe.2012.2.1.0-47

### Redogörelse för ärendet

Personalavdelningar har reviderat riktlinjer vid kränkande särbehandling vid SLU därför att arbetsmiljöverket kommit med nya föreskrifter inom området.

### Motiv till beslutet

SLU ska ha aktuella styrdokument.

### Beslutets innebörd och bedömda konsekvenser

Beslutet tydliggör universitetets inställning beträffande kränkande särbehandling samt tydliggör ansvar för åtgärder. I riktlinjerna ges vägledning för arbetet att upptäcka och motverka kränkande särbehandling.

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Peter Högberg efter föredragning av arbetsmiljösamordnare Monica Östman och i närvaro av universitetsdirektör Martin Melkersson.

  
Peter Högberg

  
Monica Östman

## Sändlista

Dekaner

Fakultetsdirektörer

Universitetsdirektör

Överbibliotekarien

Chefen för universitetsdjursjukhuset

## Kopia för kännedom

Personalavdelningen

Utbildningsavdelningen