	Dokumentnamn: 2. 4 Policy mot kränkande särbehandling version 02.doc			Sida 1 (2)
	Senast ändrad och godkänd av: Annette Lindblom	Senast ändrad den: 2017-02-14	Version nr: 2	Finns även i pärm: Datum för giltighet: 2020-09-14, Kl. 16:13

Detta dokument är endast giltigt om dagens datum = Datum för giltighet.

Policy mot kränkande särbehandling Sprutab AB

Det ska vara roligt, inspirerande, stimulerande, utvecklande och trivsamt att arbeta på Sprutab. Det är därför allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö.

Vi vill skapa positiva arbetsvillkor och motverka negativa förhållanden och fördömer alla former av kränkande särbehandlingar. Vi tolererar inte att sådant förekommer på vår arbetsplats. 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". På Sprutab har vi tillsammans under ett personalmöte kommit fram till att nedanstående är exempel på kränkande särbehandlingar:


- *Att medvetet förolämpa eller frysa ut en kollega. Man utesluter inte någon ur gruppen.*
- *Att kritisera eller förlöjliga någon inför de andra anställda.*
- *Förtal av dig som person eller din familj.*
- *Förtal på grund av religion, etniskt ursprung, handikapp eller sexuell läggning.*

Däremot är inte tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet kränkande särbehandling utan bör ses som normala företeelser. Vi beslutade även att ironi och skämt är OK.

Vi diskuterade även att det ibland kan vara svårt att veta om en arbetskamrat skämtar eller är ironisk och då har man själv ansvar att säga ifrån att man inte tycker det som sagts är ok. Detta ska då inte upprepas av den person som varit ironisk eller skämtat. Upprepas detta kan det komma att ses som kränkande särbehandling.

Allas ansvar

Alla arbetstagare har ansvar för att respektera och acceptera varandra och varandras olikheter. Alla har även ansvar för att göra allt för att ingen ska hamna utanför, t.ex. säger man ifrån och uppmärksammar om någon beter sig kränkande mot en arbetskamrat. Man ger självklart sitt stöd till den utsatta.

	Dokumentnamn: 2. 4 Policy mot kränkande särbehandling version 02.doc			Sida 2 (2)
	Senast ändrad och godkänd av: Annette Lindblom	Senast ändrad den: 2017-02-14	Version nr: 2	Finns även i pärm:

Detta dokument är endast giltigt om dagens datum = Datum för giltighet.

Den utsattas ansvar

Om man känner sig utsatt har man själv ansvar att markera att man inte accepterar agerandet. Om det inte upphör trots att man sagt ifrån, har man själv ansvar för att vända sig till ledningen på Sprutab.

Den anklagandes ansvar

Får man reda på att ens beteende anses vara kränkande slutar man genast med det beteendet.

Ledningens ansvar

Ledningens ansvar är att ta alla tecken på trakasserier eller kränkande särbehandling på största allvar och förebygga och uppmärksamma kränkande särbehandling i ett så tidigt skede som möjligt genom exempelvis utvecklingssamtal och personalenkäter.

Ledningen har också ansvar för att både lyssna och samtala med de inblandade. Ledningen ska också vara opartisk och objektiv i frågan samt ge stöd till de utsatta. Ledningen ska också agera och hantera ärendet skyndsamt.

Ledningen på Sprutab är Michael Rundqvist och Annette Lindblom.

Man kan också vända sig till Sprutabs skyddsombud, Robert Karlsson, om man vill ha stöd när man pratar med någon i ledningen.

.....
 Michael Rundqvist, VD
 Sprutab AB

Jag har tagit del av och godkänner ovanstående policy mot kränkande särbehandlingar.

Norrtälje

.....
 Ort och Datum

.....
 Underskrift

.....
 Namnförtydligande