

## Information till dig som upplever dig utsatt för kränkande särbehandling i arbetet

### Vad menas med kränkande särbehandling och mobbning?

Med kränkande särbehandling menas 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 (AFS 2023:2). Med begreppet mobbning menas då kränkande särbehandling pågått under längre tid och där det finns en obalans i makt mellan den som utsätter och den som drabbas.

### Att förebygga och hantera kränkande särbehandling i arbetslivet

Den som har huvudansvaret för att arbetsmiljön är trygg och fri från kränkande särbehandling och mobbing är arbetsgivaren. Det innebär att arbetsgivaren kontinuerligt ska undersöka, förebygga och åtgärda risker i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön som kan leda till att sådant förekommer.

### Rutiner och ansvar

På varje arbetsplats ska det finnas tydliga rutiner för hur situationer med kränkande särbehandling ska hanteras. Rutinerna ska beskriva:

- vem som tar emot information om att någon upplever sig kränkt
- vad den personen ska göra och hur informationen hanteras
- hur och var den som är utsatt snabbt kan få hjälp och stöd. De hjälp som finns kan ges av någon med rätt kompetens från exempelvis personalavdelningen, företagshälsovården eller från en konsult eller motsvarande. Det är viktigt att det sker snabbt och professionellt.

Det är viktigt att alla anställda känner till dessa rutiner, och att de finns lätt tillgängliga.

### Kunskap och stöd för chefer

Myndigheten för arbetsmiljökunskap rekommenderar att alla arbetsgivare ska se till att chefer och arbetsledare har kunskap om hur man känner igen och hanterar tidiga tecken på kränkande särbehandling.

Chefer bör också veta var de kan få bra stöd, till exempel från HR, företagshälsovården eller från externa konsulter. Vid allvarliga eller eskalerade problem bör ärenden hanteras högre upp i organisationen av personer som inte har personliga kopplingar till de inblandade.

## **Att utreda kränkande särbehandling eller mobbning**

För att kunna säkerställa om det som har skett på arbetsplatsen kan kallas kränkande särbehandling eller mobbning enligt de definitioner som nämns ovan, så behöver det göras en formell utredning.

I Sverige finns idag tre etablerade metoder för att utreda kränkande särbehandling:

- FAKTA – undersökning
- KAKS – Konflikter, aggressivt beteende och kränkande särbehandling
- RUM – Rättssäker utredningsmetodik.

Utredningar kan göras av någon inom den egna organisationen (HR eller företagshälsovården) eller av någon som anställs tillfälligt utifrån. Det viktigaste är att den som utreder är opartisk, oberoende och att både den som är utsatt och den som anklagas har förtroende för utredaren och det som ska göras. Vid Arbets- och miljömedicin Norr görs inga utredningar av kränkande särbehandling eller mobbning, då vi som hälso- och sjukvårdande verksamhet inte kan uppfylla dessa krav.

Arbetsmiljölagstiftningen kräver inte att arbetsgivaren ska göra en formell utredning av själva händelsen.

## **Hälsorisker vid kränkande särbehandling**

Kränkande särbehandling kan leda till traumatiska upplevelser och social isolering, och innebär en kraftigt ökad risk för psykisk ohälsa hos den som utsätts. Forskning visar också att det finns ett starkt samband mellan att ha varit utsatt för mobbning och att drabbas av depression. Och omvänt så visar forskning på att rättvisa och stödjande arbetsmiljöer minskar risken för känslomässig utmattning.

## **Vad kan du göra om du upplever dig utsatt?**

- Kontakta din närmaste chef så tidigt som möjligt och berätta om dina upplevelser. Om din chef är involverad kan du i stället vända dig till HR, högre chef eller annan utsedd funktion.
- Efterfråga din arbetsgivares rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras och hur stöd ska ges till utsatta.
- Dokumentera det som hänt/händer skriftligt.
- Etablera kontakt med din företagshälsovård om du till har tillgång till sådan
- Sök vård om du får symptom på psykisk ohälsa
- Ta stöd av facklig företrädare och/eller skyddsombud

Information gällande arbetsskada och möjlighet till livränta finns på Försäkringskassans webbplats.

### **Mer information**

För mer vägledning, se:

1. *Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning*. Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021.
2. *AFS 2023:2 Planering och organisering av arbetsmiljöarbete*. Arbetsmiljöverket.
3. *SBU-rapport 2023: Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom*, 2014.
4. [Arbetsmiljöverket: Motverka kränkande särbehandling \(av.se\)](#)
5. [Försäkringskassans webbplats \(forsakringskassan.se\)](#)