

Återrapportering – Anmälan av kränkande särbehandling, helår 2024

I enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift om planering och organisering av arbetsmiljöarbete rörande grundläggande skyldigheter för arbetsgivare (2 kap. AFS 2023:2) anges ett ansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön när det kommer till att förebygga och hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Arbetsmiljöverket anger att *”kränkande särbehandling utgörs av handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt vilket kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen”*. Den viktigaste åtgärden för att arbeta förebyggande och motverka kränkande särbehandling, trakasserier och mobbing är att ha ett välfungerande arbetsmiljöarbete och ett aktivt arbete för att stärka friskfaktorerna.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål påbörja en utredning vid kännedom eller vid misstanke om att kränkande särbehandling förekommer, oavsett om informationen är skriftlig eller muntlig. I denna återrapportering anges de skriftliga anmälningar som inkommit när det kommer till kränkande särbehandling. Utöver dessa har det förekommit situationer där det uppstått meningsskiljaktigheter eller uppmärksamhets icke-önskvärda beteenden men där inte en skriftlig kränkingsanmälan gjorts. Insatser har initierats som ett led i att stärka organisationskulturen såsom främjandet av ökad dialog och kommunikation, hjälp med konflikthantering, stödsamtal mm.

I aktuell rutin på intranätet anges att om det förekommer kränkande särbehandling, trakasserier eller mobbing är det chefens skyldighet att utreda och sätta in aktuella åtgärder. Personalavdelningen finns som stöd om chef behöver det vid misstanke eller konstaterande av kränkande särbehandling, trakasserier eller mobbing. Även om händelser kan vara olämpliga och oönskade behöver de inte utgöra en kränkning i lagens mening även om den berörde kan ha upplevt det så. Kränkingsanmälningarna som inkommit har sin grund i antingen konflikter/samarbetsvårigheter, missförstånd och/eller brist i kommunikation mellan medarbetare på arbetsplatsen vilket föranlett att insatser på arbetsmiljöområdet har initierats, främst med stöd från företagshälsovården i dialog med chef och HR.

I Hylte kommun, under januari – december 2024, ser bilden ut enligt följande:

Sammanställning 2024			
Förvaltning	Antal inkomna anmälningar	Intern/extern utredning	Bedömning efter dialog och utredning i varierande omfattning
SBF	0	-	-
KFF	2	2 interna	2 ej kränkning
OF	5	5 interna	5 ej kränkning
BUF	0	-	-
KLF	0	-	-
TOTALT		7 interna	I samtliga ärenden hölls samtal med berörda i utredande syfte. Bedömning var att inga av dessa påstådda kränkningar bedömdes utgöra en kränkning i lagens mening.

Hyltebruk, 2025-05-19

Ronja Morales Nilsson

Personalchef