



RIKTLINJE 

Riktlinje kränkande särbehandling

Typ av styrdokument	Riktlinje
Beslutsinstans	Kommunstyrelsen
Fastställd	2019-01-09, § 3
Diarienummer	KS 2018/426
Giltighetstid	Fr.o.m. 2019-02-01 och tills vidare
Dokumentet gäller för	Samtliga nämnder och förvaltningar i kommunen
Dokumentansvarig	Personalchefen
Tidpunkt för aktualitetsprövning	Vid behov

## Innehåll

Inledning.....	3
Ett gemensamt ansvar.....	3
Chefens ansvar.....	3
Medarbetarnas ansvar.....	3
Om du är utsatt .....	4
Definitioner.....	4
Kränkande särbehandling .....	4
Konflikt.....	4
Diskriminering.....	5
Trakasserier och sexuella trakasserier .....	5
Repressalier (från arbetsgivaren).....	5
Referenser.....	6

## Inledning

I Falköpings kommun accepteras aldrig kränkande handlingar eller beteenden i form av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller repressalier oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas.

Det som upplevs som kränkande för en person kanske inte alls upplevs på samma sätt av en annan. Det är viktigt att prata om dessa frågor och att ha en levande dialog om vilka normer och värderingar som gäller på arbetsplatsen. Det tydliggör var gränserna går. Vi är varandras arbetsmiljö.

## Ett gemensamt ansvar

För att förebygga att kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller repressalier inte uppkommer, har alla på arbetsplatsen ansvar för att

- vara en god förebild
- skapa ett arbetsklimat som kännetecknas av omtanke och stöd
- ha en pågående dialog om hur samtalsklimat och samarbete upplevs
- uppmuntra en tydlig och öppen kommunikation
- vara uppmärksam på konflikter, arbetsbelastning och arbetsfördelning
- vara uppmärksam på konsekvenser av förändringar.

## Chefens ansvar

- Chefer på alla nivåer ska ha kunskaper, befogenheter och förutsättningar att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Chefer har en nyckelroll när det gäller att forma den atmosfär och de normer som gäller på kommunens arbetsplatser. I det ingår att: uppmärksamma, förebygga och hantera kränkande särbehandling.
- I chefens ansvar ingår att ta emot anmälningar, genomföra och dokumentera utredningar om kränkande särbehandling, trakasserier, diskriminering och repressalier samt vilka åtgärder som genomförts och hur de följts upp. Vid behov tas en handlingsplan fram.
- Personalavdelningen är stödresurs i detta arbete.

## Medarbetarnas ansvar

- Om du som arbetskamrat ser att en kollega blir utsatt eller utsätter någon för kränkande särbehandling eller liknande bör du berätta för närmaste chef eller chefen över denne. Det går också bra att kontakta personalavdelningen om den rådande situationen.
- Medverka inte till att dölja förekomsten av kränkande särbehandling.
- Lyssna på din/dina arbetskamrater och var ett stöd.
- Handla med respekt, du behöver inte tycka om någon för att behandla henne/honom med respekt.

## Om du är utsatt

- Säg tydligt ifrån att den kränkande behandlingen är ovälkommen. Tala om för den som trakasserar att handlandet upplevs som kränkande.
- Berätta för någon annan om trakasserierna inte upphör. I första hand bör du vända dig till din närmaste chef. Om detta inte är möjligt, kan du vända dig till skyddsombudet/arbetsplatsombudet, chefen över din egen chef eller personalavdelningen.
- Anmälan kan göras via webb i system för hantering av arbetsskador/tillbud. Mottagare av anmälan är närmaste chef.
- Skriv ner allt det inträffade; ord, handlingar, datum, klockslag, vittnen etc.
- Ta emot det stöd som erbjuds.

## Definitioner

### Kränkande särbehandling

Arbetsmiljöverket definierar i sin föreskrift kränkande särbehandling som ”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 2015:4)

I vägledningen till föreskriften förekommer följande definition: *Kränk* – att genom ord eller handling förnedra någon/några. *Särbehandla* – att behandla någon/några annorlunda än andra på ett obegripligt sätt och att den/de riskerar att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. (Arbetsmiljöverket, Vägledning till AFS 2105:4)

Förhållningssätten i kränkande handlingar präglas sammanfattande av grov respektlöshet och bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor bör bemötas.

Inom vetenskapen finns det olika definitioner av kränkande särbehandling, men tre komponenter brukar ingå

- negativa handlingar riktade mot någon
- handlingarna förekommer återkommande under en viss tidsperiod
- den utsatte hamnar i tydligt underläge.

### Konflikt

Begreppet konflikt avser i detta dokument meningsmotsättningar och/eller samarbetsproblem mellan individer eller grupper på en arbetsplats.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i allmänhet bör ses som normala företeelser. Detta förutsätter naturligtvis att de ömsesidiga förhållningssätten och handlingarna i samband med problemen inte syftar till att skada eller medvetet kränka någon person. Konflikter och samarbetsproblem beror ytterst sällan på en

enda person. Orsakerna bör som regel sökas i arbetets organisation och inte hos den enskilde arbetstagaren. Olösta konflikter som får pågå under längre tid är en grogrund för osunda beteenden på arbetsplatsen.

## Diskriminering

**Direkt diskriminering:** att någon missgynnas genom att behandlas sämre än hur någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna personer eller grupper av personer som har samband med ett eller flera av diskrimineringsgrunderna.

## Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna (se ovan).

Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Ordval och jargong kan också falla in under trakasseri-förbudet. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier.

Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Trakasserier är ett beteende som är ovälkommet. Det är du som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är kränkande. Samma beteende kan uppfattas som trakasserier av en person medan en annan person inte alls behöver bli illa berörd. (DO)

## Repressalier (från arbetsgivaren)

Enligt arbetsmiljölagen får en arbetsgivare inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
- påtalat ett missförhållande
- medverkat i en utredning enligt lagen
- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Skyddet mot repressalier gäller för

- anställda
- den som frågar efter arbete eller söker ett arbete
- den som söker eller gör praktik
- den som hyrs in eller lånas in för att arbeta.

## Referenser

Diskrimineringslagen

Arbetsmiljölagen

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) AFS 2001:1

Lagen om anställningsskydd

Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4

**Kontakta personalavdelningen vid frågor och för stöd.**