



# Rutin

## Kränkande särbehandling

*enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 OSA  
om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön,  
systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 samt  
diskrimineringslagen (2008:567/2017:1128), DL.*

# Innehållsförteckning

<b>Rutin vid kränkande särbehandling</b>	<b>3</b>
<b>Definitioner</b>	<b>3</b>
<i>Vad är kränkande särbehandling</i>	3
<i>Vad är trakasserier</i>	3
<i>Vad är mobbning</i>	4
<b>Vad är inte kränkande särbehandling</b>	<b>4</b>
<b>Förbud mot repressalier</b>	<b>4</b>
<b>Vad händer om rutinen inte följs</b>	<b>5</b>
<b>Praktisk vägledning vid kränkande särbehandling</b>	<b>5</b>

## Rutin vid kränkande särbehandling

Tomelilla kommun som arbetsgivare accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning, repressalier eller nedlåtande attityd mot medarbetare, chef eller grupp.

Att bemöta varandra med respekt ska vara vägledande i allt arbete och i alla relationer. Alla som arbetar i Tomelilla kommun har ett ansvar för att skapa och bidra till en god, tillåtande, respektfull och hänsynsfull arbetsmiljö<sup>1</sup>.

### Definitioner

**Vad är kränkande särbehandling?** Med kränkande särbehandling avses 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. Det kan vara en enskild händelse eller något som sker upprepat

Kränkande särbehandling avser förhållandet mellan medarbetare respektive mellan medarbetare och chef. Vid upplevelse av kränkningar från annan, t ex från de som vi möter i vårt arbete, ska detta hanteras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### Kränkande särbehandling kan exempelvis handla om nedan.

- Att använda sig av ett förnedrande tilltal, baktalande, förlöjligande eller ryktesspridningar av en medarbetare eller medarbetarens närstående.
- Att medvetet försvåra någons arbete, såsom genom att avsiktlig undanhålla arbetsrelaterad information eller ge felaktig information.
- Att kontrollera arbetskamraten utan dess vetskap med syfte att skada.
- Medvetet förolämpa eller frysa ut en kollega.
- Förföljelse i olika former, såsom hot, att sprida rädsla, förnedringar.

Viktigt att betona är att **det alltid är den drabbade som avgör** om en handling upplevs som kränkande och när den gränsen är passerad.

**Vad är trakasserier?** Kränkande särbehandling som har samband med diskrimineringsgrunderna kallas för trakasserier och regleras i diskrimineringslagen. Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Trakasserier som är av sexuell natur eller har samband med diskrimineringsgrunden kön kallas för sexuella trakasserier.

---

<sup>1</sup> Tomelilla kommuns arbetsmiljöpolicy antagen av kommunstyrelsen 181114



**Tomelilla  
kommun**

**Mobbning** på arbetet innebär att någon blir utsatt för trakasserier, kränkningar eller social exkludering, eller att en persons arbete blir negativt påverkat. Med mobbning finns en makt-skillnad där den som utsätts hamnar i underläge och har svårt att försvara sig. För att en specifik aktivitet eller interaktion ska benämnas som mobbning, måste de mobbade beteendena ha förekommit upprepat och regelbundet samt över en tidsperiod, såsom under några månader. Allvarlig mobbning uppstår när det blir långvarigt, återkommande och eskalerande.

**Det handlar inte om mobbning om det rör sig om en isolerad händelse.**

**Vad är inte kränkande särbehandling?** Konflikter och problem i samarbetet där parterna är lika elaka mot varandra, dvs. ingen är mer utsatt än någon annan, är i allmänhet inte kränkande särbehandling. Tillfälliga meningsmotsättningar med ett olämpligt beteende är däremot en dålig social arbetsmiljö och en grogrund för kränkningar.

Arbetsledningsrätten, dvs. rätten för chef att leda och fördela arbetet. Emellanåt behöver chef fatta beslut som inte alla tycker om och ibland också göra omprioriteringar i anställdas uppdrag. Den eller de som berörs kan uppfatta detta orättvist och kränkande, särskilt om anställd inte delar samma bild som chef.

## **Förbud mot repressalier**

Repressalier innebär att arbetsgivaren, eller en person som hos arbetsgivaren har getts en ledande ställning över andra arbetstagare, vidtar åtgärder som har karaktär av bestraffningsåtgärder. Förbudet mot repressalier syftar till att skydda den eller de som exempelvis har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen eller medverkat i en utredning enligt lagen.

Repressalier kan ta sig många skilda uttryck. Det kan röra sig om handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilda eller som är till nackdel för den enskilda på så sätt att dennes villkor eller förhållanden försämras på arbetsplatsen.

Varken chef eller annan anställd får utsätta person som gjort en anmälan eller bidragit med information i en utredning för repressalier. Ett sådant agerande kan leda till att arbetsgivaren vidtar arbetsrättsliga åtgärder.

## **Vad händer om rutinen inte följs**

För den eller de som inte följer Tomelilla kommuns rutin vid kränkande särbehandling, kommer att uppmärksammas om detta. Arbetsgivaren gör ett klargörande om att det inte är acceptabelt och om det upprepas kan det leda till arbetsrättsliga åtgärder, vilket ytterst kan innebära att skiljas från anställningen.

## **Praktisk vägledning vid kränkande särbehandling**

Syftet med rutinen är att förhindra kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning och repressalier. Arbetsgivaren tillhandahåller en praktisk vägledning som ett komplement till rutinen och är tänkt att stödja chefer och medarbetare i arbetet med att förebygga och motverka kränkande särbehandling i Tomelilla kommuns verksamheter.

### **Vägledningen återfinns som ett separat dokument och omfattar följande:**

- Vägledning för chef att förebygga kränkande särbehandling
- Vägledning för chef att fånga upp tidiga signaler
- Vägledning för medarbetare att fånga upp tidiga signaler
- Vägledning för den som upplever sig utsatt
- Vägledning för tillbudsansökan av kränkande särbehandling
- Vägledning om kränkning leder till sjukskrivning
- Vägledning för chef vid utredning av kränkande särbehandling