



## Riktlinje för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

<b>Dokumenttyp</b>	Riktlinje
<b>Dokumentnamn</b>	Kränkande Särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier
<b>Antagen av:</b>	Kommunfullmäktige 2025-06-16 §77
<b>Diarienummer</b>	KK 2025-000177003
<b>Giltighetstid</b>	Tillsvidare
<b>Gäller för</b>	Avesta kommunkoncern, dvs Kommunen, bolagen och räddningstjänsten
<b>Sammanfattning</b>	Riktlinjen tydliggör att Avesta kommun inte accepterar någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier. Ansvar för att hantera ärenden som ändå uppstår är arbetsgivarens enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Riktlinjen beskriver ställningstagandet att alla medarbetare har en skyldighet att uppträda på ett respektfullt sätt mot varandra och ett ansvar att agera när någon i ens omgivning beter sig på ett sätt som faller inom ramen för denna riktlinje. Riktlinjen beskriver vidare bakgrund, syfte, definitioner och ansvar i arbetet kring kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
<b>Granskad</b>	HR-konsult
<b>Reviderad</b>	2025-04-20
<b>Dokumentansvarig</b>	HR-chef
<b>Webbansvarig</b>	HR-chef
<b>Publiceras</b>	Extern och intern webb
<b>Relaterade dokument</b>	Arbetsmiljöpolicy, Riktlinje SAM

## Inledning

Avesta kommun accepterar ingen form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Ansvaret att hantera ärenden som ändå uppstår är arbetsgivarens. Samtidigt så innebär ställningstagandet att alla medarbetare har en skyldighet att uppträda på ett respektfullt sätt mot varandra och ett ansvar att agera när någon i ens omgivning beter sig på ett sätt som faller inom ramen för denna riktlinje.

## Bakgrund

Riktlinjen baseras på Arbetsmiljöverkets föreskrifter om planering och organisering av arbetsmiljöarbete (AFS 2023:2), systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1) samt diskrimineringslagen (2008:567). Föreskriften om planering och organisering av arbetsmiljöarbete föreskriver bland annat att arbetsgivaren ska ha kunskaper om att förebygga och hantera kränkande särbehandling. Vidare ska arbetsgivaren klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten samt ha rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. I riktlinjen används begreppet kränkande särbehandling som ett samlingsbegrepp för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och mobbning. Riktlinjen samt tillhörande rutin förtydligar Avesta Kommuns ställningstagande kring kränkande särbehandling samt förtydligar hur Avesta Kommun rent praktiskt ska arbeta med att hantera fall där kränkande särbehandling förekommer.

Riktlinjen vänder sig till:

- Alla medarbetare - för att beskriva hur arbetsgivaren ser på kränkande särbehandling och hur en uppkommen situation ska behandlas
- Chefer och HR, skyddsombud/fackliga företrädare - som stöd för att hantera en uppkommen situation där en medarbetare upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling
- Medarbetare som känner sig utsatt - för att förstå och veta vilket stöd som finns och vad som händer vid en eventuell anmälan

## Syfte

Riktlinjen säkerställer att Avesta Kommun arbetar enligt gällande lagstiftning och har väl framtagna rutiner för hantering av ärenden som inkommer. Syftet är även att beskriva begreppen kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier så att alla medarbetare vet vad det innebär och kan bidra till att minska risken för att det inträffar. Att arbetsgivaren får kännedom om kränkande särbehandling är en hjälp för arbetsgivaren att förbättra arbetsmiljön.

## Definitioner

### Kränkande särbehandling

Definitionen på kränkande särbehandling är följande: ”Handlingar som riktar sig mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”. Det kan handla om såväl enstaka som upprepade beteenden. Det är den som är utsatt som avgör om den känner sig kränkt eller inte. Detta betyder dock inte att personen i fråga per automatik är utsatt för kränkande särbehandling i föreskriftens mening. Med att kränka avses att i ord eller handling förnedra någon eller några. Med särbehandling menas att bli behandlad

annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. Mobbning är en allvarlig form av kränkande särbehandling där det handlar om upprepade negativa handlingar över en tidsperiod.

#### **Exempel på kränkande särbehandling:**

- Att bli utsatt för nedlåtande eller förlöjligande kommentarer
- Att bli kritiserad eller hånad inför andra
- Fysiska ingrepp, så som knuffar eller att få vägen blockerad
- Spridning av rykten eller omdömen som undergräver en persons värdighet
- Försvårande av någons arbete genom att till exempel undanhålla arbetsrelaterad information
- Att bli utsatt för systematisk utfrysning till exempel genom att ignoreras eller att inte bli kallad till personalmöten

### **Diskriminering**

Diskriminering innebär att någon kränks eller behandlas sämre än en annan person i en jämförbar situation. Missgynnandet måste ha ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Dessa beskrivs under rubriken trakasserier. Det finns också sex former av diskriminering. Trakasserier och sexuella trakasserier är kopplade till kränkande särbehandling och måste utredas och åtgärdas av arbetsgivaren.

Gemensamt för trakasserier och sexuella trakasserier är att beteendet är ovälkommet av den som blir utsatt. Vad som är ovälkommet avgörs av den som är utsatt. Den som trakasserar någon måste förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det innebär att den som känner sig utsatt, tydligt måste klargöra för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. Upprepas ändå beteendet efter klargörandet så kan det vara fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. I de fall där det är uppenbart att beteendet är olämpligt och ovälkommet behöver den som blir utsatt inte säga ifrån. I de fall där den som är utsatt inte vågar säga ifrån muntligen kan det till exempel ske via mail eller via chef.

### **Trakasserier**

Trakasserier är ett beteende som kränker någons värdighet, om det finns samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- **Kön:** att någon är kvinna eller man, även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
- **Könsidentitet och könsuttryck:** omfattar en persons självupplevda könsbild samt hur någon uttrycker det som kallas socialt kön till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.
- **Etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- **Religion eller annan trosuppfattning:** religiösa åskådningar såsom exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar övertygelser som har sin grund i eller i samband med en religiös åskådning till exempel buddhism, ateism och agnosticism.

- Funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom vilken fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- Ålder: uppnådd levnadslängd.

### Exempel på trakasserier:

- Att håna eller ifrågasätta en person som bär huvudduk
- Att förlöjliga en person för att den är homosexuell
- Att medvetet försvåra arbetssituationen för en kvinnlig, gravid arbetstagare

### Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett beteende av sexuell natur som kränker någons värdighet. De kan vara fysiska, verbala eller icke verbala.

### Exempel på sexuella trakasserier:

- Beröringar
- Oönskade närmanden
- Kommentarer av sexuell natur

### Repressalier

Med repressalier menas att någon bestraffas eller blir utsatt för en hämndaktion på grund av att personen påtalat risker eller brister inom området för kränkande särbehandling. All form av repressalier är oacceptabla.

### Konflikt eller kränkande särbehandling

Konflikt uppstår när en vilja, ett behov eller önskan om något möter motstånd. När motståndet kvarstår uppstår ofta frustration som driver någon eller båda parterna att agera på ett eller annat sätt mot den andra parten. Konflikter kan vara alltifrån meningsmotsättningar, konflikter i sakfrågor och samarbetsproblem till svåra eskalerade konflikter som kan riskera att urarta i kränkande särbehandling. Så länge konflikter hanteras tidigt så finns det goda förutsättningar att nå en kompromiss eller en ömsesidig förståelse som löser konflikten. Eskalerar konflikten så riskerar de att bli personliga och måla upp motparten som det stora problemet. Ohanterade konflikter är starka riskfaktorer som kan leda till kränkande särbehandling. För att undvika detta är det viktigt att omhänderta konflikter i ett så tidigt skede som möjligt.

### Roller och ansvar

#### Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet

Arbetsgivaren är skyldig att utreda om en medarbetare råkar ut för ohälsa, enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1), det gäller även endast vid misstanke. Det finns också en skyldighet att åtgärda delar kopplat till arbetsmiljön. Arbetsgivarrepresentanter har ett

ansvar att agera vid kännedom om att personal kan ha blivit utsatt för kränkande särbehandling. Med arbetsgivarrepresentant avses chefer och andra som på något sätt leder och fördelar arbetet eller har en arbetsledande funktion. Skyldigheten är långtgående och det räcker att man som chef får information som kan tyda på att någon blivit utsatt för kränkande särbehandling. Vid misstanke bör chef därför fråga den påstått utsatte för att få upplevelserna bekräftade. Det behöver alltså inte finnas en formell anmälan. Utrednings- och åtgärdsskyldigheten gäller även händelser som skett utanför arbetstid eller arbetsplatsen men som är kopplade till arbetet till exempel under tjänsteresor eller personalfester. Det är viktigt att arbetsgivaren agerar skyndsamt vid misstanke om kränkande särbehandling. Utredningar sker enligt rutin kopplad till denna riktlinje.

### Arbetstagarens ansvar

Enligt arbetsmiljölagen ansvarar alla arbetstagare för att bidra till en god arbetsmiljö. Alla arbetstagare är skyldiga att medverka i arbetsmiljöarbetet och att delta i eventuella genomföranden av åtgärder i arbetsmiljön. Det är därför viktigt att alla tar ansvar i det förebyggande arbetet kring kränkande särbehandling. Alla arbetstagare bör ha kännedom om riktlinjen kring kränkande särbehandling och vara uppmärksamma på olika situationer som kan utgöra kränkande särbehandling. Vid misstanke om eller vid tydliga situationer där kränkande särbehandling förekommer är det viktigt att själv agera eller säkerställa så att det inträffade kommer till arbetsgivarens kännedom.

### Arbetstagarorganisationens roll

Det är inte ovanligt att de som ingår i en utredning om kränkande särbehandling har behov av att prata med facket om sin situation. Facket kan finnas där som bollplank och ge stöttning. De kan också ge viktig information så som att påminna om att anonymitet begränsar arbetsgivarens möjlighet att hantera ärendet samt att upplysa om vikten av att i ett tidigt skeende uppmärksamma chef om eventuella kränkningar. Vid en utredning har också alla medarbetare möjlighet att ta med sig en facklig företrädare eller annan stödperson under intervjuerna.