



Riktlinje

För hantering av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier



Herrljunga
kommun

Dokumentinformation

Diarienummer: KS-2025-00391
Fastställt: Kommunstyrelsen 2026-06-04 § 129
Senast reviderad: Kommunstyrelsen 2026-06-04 § 129
Giltig till: Tills vidare
Dokumentansvarig: HR-chef

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	4
1.1	Syfte.....	4
1.2	Omfattning.....	4
1.3	Ansvar.....	4
2	Definitioner.....	5
2.1	Kränkande särbehandling.....	5
2.2	Mobbning.....	5
2.3	Diskriminering.....	5
2.4	Trakasserier.....	6
2.5	Sexuella trakasserier.....	6
2.6	Repressalier.....	6
2.7	Vad är inte kränkande särbehandling och trakasserier?.....	6
3	Förebyggande arbete.....	7

1 Inledning

I Herrljunga kommun ska vi ha en god arbetsmiljö med ett respektfullt bemötande och gott samarbete. Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier accepteras inte. Sådana beteenden är en hälsorisk och leder ofta till ohälsa både för den som är utsatt och för arbetsgruppen i stort, med sämre arbetsprestationer och ökad sjukfrånvaro som följd. Denna riktlinje utgår från den inriktning som anges i policyn för arbetsmiljöarbete och kompletteras av en tillhörande rutin.

1.1 Syfte

Denna riktlinje är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder i enlighet med arbetsmiljölagens och diskrimineringslagens bestämmelser. Riktlinjen ska ge kunskap om området och stödja ett likartat arbetssätt inom hela organisationen i syfte att förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på arbetsplatsen.

1.2 Omfattning

Riktlinjen omfattar samtliga anställda och förtroendevalda inom Herrljunga kommun. Den omfattar även praktikanter, konsulter och andra personer som utför arbete på uppdrag av kommunen.

1.3 Ansvar

Chefer och förtroendevalda politiker har ett särskilt ansvar för att Herrljunga kommun är fri från alla former av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Du som chef har arbetsmiljöansvar för dina medarbetare och i det ingår att förebygga och motverka kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Du ansvarar för att alla medarbetare känner till denna riktlinje och tillhörande rutin och för att tydliggöra att sådana beteenden inte accepteras. Om du misstänker, eller får information om att en medarbetare känner sig utsatt, ska du skyndsamt påbörja utredning av vad som hänt, erbjuda stöd, sätta in lämpliga åtgärder och följa upp.

Du som medarbetare ska bidra till en god arbetsmiljö och ett respektfullt arbetsklimat. Du ansvarar för att inte utsätta andra för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier och är skyldig att medverka i utredningar som rör sådana händelser. Om du blir utsatt för ett oönskat beteende, eller om du ser någon annan bli utsatt, ska du säga ifrån till personen som utsätter. Om du inte kan säga ifrån ska du i första hand vända dig till din chef. Du kan även vända dig till skyddsombud eller HR. Om den som du upplever dig utsatt av är din chef ska du kontakta överordnad chef.

Du som är facklig representant eller skyddsombud ska meddela arbetsgivaren om du får information om förhållanden i arbetsmiljön som kan innebära risk för olycka, ohälsa, kränkande särbehandling eller trakasserier. Din roll är att lyssna, tydliggöra roller och vaka över att ärenden hanteras korrekt i enlighet med denna riktlinje och tillhörande rutin. Om du sitter med som stödperson i en utredning är det viktigt att du inte själv varit inblandad i ärendet tidigare, eftersom du då kan behöva höras som vittne.

2 Definitioner

2.1 Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling handlar om bemötande och samtalsklimat i arbetet. Med kränkande särbehandling avses *handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att någon ställs utanför arbetsgemenskapen* (Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd, AFS 2023:2, 2 kap. 3 §).

Exempel på kränkande särbehandling kan vara att bli kallad elaka saker inför andra, ryktesspridning, förlöjliganden, förolämpningar, sexistiska skämt, överdriven kontroll, att information medvetet undanhålls, ovälkomna kommentarer om utseende, oönskade närmanden samt att bli ignorerad eller utesluten ur den sociala gemenskapen. Kränkande särbehandling kan vara upprepade handlingar men även enstaka händelser kan vara kränkande särbehandling om de är av allvarlig karaktär.

2.2 Mobbning

Mobbning är en allvarlig form av kränkande särbehandling. Det handlar om kränkningar som sker systematiskt och under en längre tid, där den eller de som utsätts har svårt att försvara sig. Det kan exempelvis vara att under längre tid utesluta en person från den sociala gemenskapen på arbetsplatsen.

2.3 Diskriminering

Diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att en enskild person har blivit missgynnad eller kränkt. För att det ska räknas som diskriminering måste missgynnandet eller kränkningen ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

Beteendet ska vara oönskat och den som utsätter ska förstå – eller borde ha förstått – att beteendet är kränkande. För att det ska vara diskriminering enligt lagen ska det också handla om en av de sex former av diskriminering som beskrivs i lagen:

- direkt diskriminering
- indirekt diskriminering
- bristande tillgänglighet
- instruktioner att diskriminera
- trakasserier
- sexuella trakasserier

Vid sexuella trakasserier krävs inget samband med någon diskrimineringsgrund.

2.4 Trakasserier

Trakasserier är en form av diskriminering och är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det är ett beteende som är ovälkommet, där det är den utsatta som avgör om beteendet är kränkande.

För att ett agerande ska utgöra trakasserier enligt lagens mening ska den som trakasserar förstå – eller rimligen borde ha förstått – att beteendet är ovälkommet och kränkande. För att tydliggöra detta är det viktigt att den utsatta säger ifrån. I vissa situationer är beteendet så uppenbart kränkande att något klagande inte krävs från den som känner sig trakasserad.

Exempel på trakasserier kan vara ryktesspridning, förlöjliganden eller användning av nedvärderande och generaliserande kommentarer, tilltal eller skämt. Andra exempel är spridning av förnedrande eller kränkande bilder, texter eller sångtexter, nedsättande tilltal som handlar om exempelvis ursprung, hudfärg, funktionsförmåga eller ålder.

2.5 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är en form av diskriminering men behöver inte ha samband med någon diskrimineringsgrund. Det är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det är den utsatta som avgör om beteendet är kränkande.

För att ett beteende ska utgöra sexuella trakasserier enligt lagens mening ska den som trakasserar förstå – eller borde ha förstått – att agerandet är ovälkommet och kränkande. Ofta krävs därför att den utsatta säger ifrån. I vissa situationer är beteendet så tydligt kränkande att något klagande inte behövs, till exempel om någon använder kränkande könsord.

Exempel på sexuella trakasserier är ovälkommen beröring av sexuell natur, förslag, blickar, gester, tilltalsord, skämt eller kommentarer med sexuell anspelning samt jargong som upplevs som nedvärderande. Andra exempel är kommentarer om utseende eller klädsel samt förnedrande eller generaliserande bilder, filmer, meddelanden eller inlägg på sociala medier.

2.6 Repressalier

Repressalier innebär att det är förbjudet för en arbetsgivare att bestraffa en medarbetare på grund av att hen har påtalat, anmält eller medverkat i en utredning om trakasserier eller sexuella trakasserier.

Exempel på repressalier kan vara att en person inte längre får tillgång till information som tidigare varit självklar, att bli fråntagen arbetsuppgifter utan att det finns sakliga skäl eller att plötsligt få en orimlig arbetsbörda.

2.7 Vad är inte kränkande särbehandling och trakasserier?

Konflikter och samarbetsproblem är vanliga i arbetsgrupper. Om sådana situationer hanteras på ett konstruktivt sätt och i ett tidigt skede kan man ofta förhindra att de utvecklas till kränkande särbehandling eller trakasserier.

Arbetsledningsrätten (allmän rättsgrundsats i svensk rätt) innebär att en chef har rätt att leda och fördela arbetet samt att fatta de beslut som krävs för verksamheten, utifrån sakliga grunder. Att

exempelvis få saklig kritik eller att inte få sina önskemål om semester beviljade är inte kränkande särbehandling.

3 Förebyggande arbete

Brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är ofta en bakomliggande orsak till att kränkande särbehandling eller trakasserier uppstår. Det kan till exempelvis handla om otydliga roller och ansvar, hög arbetsbelastning, bristande samarbete eller ett frånvarande eller otydligt ledarskap. Sådana faktorer kan skapa stress, irritation och konflikter, vilket i sin tur ökar risken för kränkningar.

Förebyggande arbete är därför en central del i att motverka kränkande särbehandling och trakasserier. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:2) ska arbetsgivare arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, i syfte att förbygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att uppnå en god arbetsmiljö. Parallellt ställer diskrimineringslagen (2008:567) krav på att arbetsgivare arbetar systematiskt med så kallade aktiva åtgärder för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och andra former av diskriminering, i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.

Förebyggande arbete kan till exempel handla om att skapa förutsättningar för rimlig arbetsbelastning, tydliga roller och ansvar samt ett närvarande ledarskap. Det kan också innebära återkommande dialog på arbetsplatsen om bemötande, samarbete, arbetssätt och förväntningar på varandra i det dagliga arbetet.

För att det förebyggande arbetet ska få genomslag är det även viktigt att denna riktlinje och tillhörande rutin kommuniceras och hålls levande. Alla i verksamheten ska känna till vad som gäller och vilket ansvar både chefer och medarbetare har för att bidra till en god arbetsmiljö med respektfullt bemötande gentemot varandra.