



# Riktlinje mot kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier

Diarienummer KS 2020/82	Fastställt av Kommunstyrelsen	Datum för fastställande 2020-03-17 § 80
Dokumenttyp Riktlinje	Dokumentet gäller för Falkenbergs kommun och bolag	Giltighetstid Tillsvidare
Revideringsansvarig Kommunstyrelsen	Revideringsintervall Vart 4:e år eller vid behov	Reviderad datum
Dokumentansvarig (funktion) Personalchef	Uppföljningsansvarig och tidplan Personalchef	



## Innehåll

1. Syfte	3
2. Koppling till lagstiftning och andra styrdokument	3
3. Riktlinje	3
3.1. Förebygga kränkningar, trakasserier och repressalier	3
3.2. Utredning av upplevd kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier	3
4. Definitioner och avgränsningar	4
4.1. Kränkande särbehandling	4
4.2. Trakasserier	4
4.3. Sexuella trakasserier	4
4.4. Mobbning	4
4.5. Repressalier	4
5. Ansvar och uppföljning	4



## 1. Syfte

Att arbeta inom Falkenbergs kommun ska upplevas som positivt, utvecklande och trivsamt och det är allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö. Vi fördömer alla former av kränkande särbehandlingar och trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer i våra verksamheter.

Syftet med denna riktlinje är att ange hur Falkenbergs kommuns verksamheter ska agera om kränkande särbehandling och/eller trakasserier uppstår. Detta för att säkerställa att hanteringen sker i enlighet med gällande lagstiftning.

## 2. Koppling till lagstiftning och andra styrdokument

Denna riktlinje är förenlig med gällande lagstiftning. De lagrum som ligger till grund för riktlinjen mot kränkande särbehandling och trakasserier är följande:

- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Anvisning för systematiskt arbetsmiljöarbete
- Anvisning vid upplevd kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier

## 3. Riktlinje

### 3.1. Förebygga kränkningar, trakasserier och repressalier

Chefer, medarbetare och fackliga företrädare ska samverka för att uppnå arbetsplatser fria från diskriminering och all form av beteende som kränker någons värdighet.

### 3.2. Utredning av upplevd kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier

När arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentant har fått kännedom om att en medarbetare upplever sig kränkt, trakasserad eller utsatt för repressalier, dokumenterar mottagaren anmälan. Därefter kommuniceras ärendet till den centrala eller förvaltningens personalavdelning. Företagshälsan, den centrala eller förvaltningens personalavdelning utreder om det skett en kränkning. Ärendet följer rutinen som anges i anvisningen vid kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier.



## 4. Definitioner och avgränsningar

### 4.1. Kränkande särbehandling

Arbetsmiljöverkets definition av kränkande särbehandling är ”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”. Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet bör dock ses som normala företeelser.

### 4.2. Trakasserier

Trakasserier regleras i Diskrimineringslagen (2008:567) och beskrivs som ett oönskat agerande som kränker någons värdighet. Definitionen är:

”Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”.

### 4.3. Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier regleras i Diskrimineringslagen (2008:567) och beskrivs som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Avgörande för att en handling ska klassas som sexuellt trakasserier är att den är:

- Oönskad
- Kränkande
- Av sexuell natur

### 4.4. Mobbning

Mobbning definieras som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan den utsatte och den anklagade och att handlingarna leder till att offret ställs utanför den sociala gemenskapen.

### 4.5. Repressalier

Repressalier är en typ av bestraffning eller hämndaktion som arbetsgivaren utövar mot en medarbetare.

## 5. Ansvar och uppföljning

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för denna riktlinje. Respektive nämnd och bolag ansvarar, inom sitt verksamhetsområde, för att denna riktlinje efterlevs och följs upp.