



En lathund  
om hur man hanterar

# kränkande särbehandling

VEM SOM HELST KAN BLI UTSATT FÖR KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

*”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.”*

Definition av kränkande särbehandling enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift ”Kränkande särbehandling i arbetslivet” AFS 1993:17.

# Lös de bakomliggande orsakerna och de k

Mobbning, trakasserier, kamratförtryck, utfrysning, kränkande särbehandling. Begreppen är många kring detta känsliga ämne. Vi har valt att använda Arbetsmiljöverkets benämning som är **kränkande särbehandling**. Med den här lathunden vill din fackliga organisation informera dig om vad du har för olika möjligheter om du är utsatt för eller misstänker att du är utsatt för kränkande särbehandling.

Är du regelbundet utsatt för klandervärda eller negativa handlingar på din arbetsplats då är du utsatt för kränkande särbehandling. Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet bör ses som normala företeelser. Kränkande särbehandling har till skillnad från en vanlig konflikt inte ett slut. En konflikt kan däremot trappas upp och övergå

till kränkande särbehandling. För att bryta de negativa handlingarna krävs oftast någon form av aktiv åtgärd.

## Vad är kränkande särbehandling?

Exempel på kränkande särbehandling kan vara:

- förtal av dig som person eller din familj
- medvetna förolämpningar
- förföljelse i olika former

Förtal p.g.a. religion, etniskt ursprung, handikapp eller sexuell läggning är också kränkande särbehandling och regleras i diskrimineringslagarna.

## Kränkande särbehandling kan också vara att:

- frysa ut dig som t.ex. att inte hälsa på dig eller vända dig ryggen
- undanhålla dig information
- försvåra ditt arbete
- kontrollera dig

# kränkande särbehandlingarna kan upphöra!

## Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är också kränkande särbehandling (jämför 6§). Vid sexuella trakasserier handlar det om ovälkommet uppträdande mot dig som till exempel:

- sexuellt insinuerande gester och miner, oanständiga vitsar
- oönskad fysisk beröring
- förslag eller krav på sexuell umgänge
- nedsättande kommentarer om figur, klädsel eller privatliv

*En person som kränker en annan person kan också vara i behov av hjälp!*

## Vem blir utsatt för kränkande särbehandling?

Vem som helst kan bli utsatt för kränkande särbehandling. Forskningen har inte kunnat påvisa att det finns något i den enskilda personligheten som kan utlösa kränkande särbehandlingar. Var-

för och orsaken till att någon blir utsatt får istället sökas hos den eller dem som kränker en annan person.

## Vilka utför kränkande särbehandlingar?

Såväl en enskild kollega, kollegor eller personer i chefspositioner kan utföra kränkande särbehandlingar. Längre fram i processen kan även personaladministrativ personal medverka till kränkande särbehandling genom exempelvis beslut om omplacering, arbetsbefrielse eller ändrade arbetsuppgifter.

## Grundorsak till kränkande särbehandling kan vara otrygghet eller osäkerhet på grund av:

- omorganisation/övertalighet
- dåligt ledarskap
- arbetsplatsens bristande dialog om vilken arbetsetik som gäller
- oförmåga att säga ifrån när någon kollega kränker en annan kollega

# Checklista

## När du konstaterat – jag är utsatt för kränkande särbehandlingar – vad gör du då?

- Säg tydligt ifrån att de kränkande särbehandlingarna är ovälkomna.
- Skriv ner allt det inträffade; ord, handlingar, datum, klockslag, vittnen etc.
- Informera din närmaste chef eller överordnad chef om vad som har hänt så snart som möjligt.
- Begär att din arbetsgivare snarast vidtar åtgärder som t.ex. medling.

## Vad gör du när kränkningarna har pågått en längre tid?

*Det finns olika vägar*

- Ta kontakt med din fackliga företrädare eller ditt skyddsombud och se till att någon för din talan. Din fackliga företrädare kan begära en förhandling med

arbetsgivaren och kräva att åtgärder vidtas.

- Begär att din arbetsgivare utför en rehabiliteringsutredning. Utredningen ska klarlägga vad som har hänt och vilka åtgärder som bör vidtas.
- Skyddsombudet kan med stöd av arbetsmiljölagen, 6 kap, 6a§, begära att arbetsgivaren utreder om det förekommer kränkande särbehandling på din arbetsplats.
- Begär rehabilitering/utbildning som leder till ett nytt arbete.

*I samtliga fall är det viktigt att det skrivs protokoll där det tydligt framgår vad som har bestämts och vilka åtgärder som ska vidtas och av vem.*

## **Bra att veta för dig som är fackligt förtroendevald eller skyddsombud**

- Arbetsgivaren ska ha utarbetade och kända rutiner för riskbedömning och konflikthantering på arbetsplatsen ("Systematiskt arbetsmiljöarbete" AFS 2001:1 och "Kränkande särbehandling i arbetslivet" AFS 1993:17).
- Skyddsronde bör ta upp frågor om social kommunikation, bemötande och resurser för konfliktlösning enligt arbetsmiljölagen 2 kap 1§.
- Utvecklingssamtalen bör behandla frågor om trivsel och arbetsklimat.

- Det bör finnas en dialog om etik på arbetsplatsen.
- De fackliga organisationerna bör ha resurser för att medverka vid konfliktlösning.
- I den mån behov finns av utomstående expertis, exempelvis från företagshälsovården, bör arbetsgivaren ta in sådan.

*Kränkande särbehandlingar kan ibland ske utan avsikt att skada!*

## **Kränkande särbehandling kan leda till arbetsskada**

Om de kränkande särbehandlingarna inte stoppas i ett tidigt skede kan det leda till sjukdom och utslagning från arbetsplatsen och slutligen arbetslivet. För att få kränkande särbehandlingar som orsakat sjukdom godkända som arbetsskada krävs att du kan bevisa att dessa handlingar förekommit. Utöver din skriftliga redogörelse i arbetsskadeanmälan behöver du ha en eller flera personer som kan styrka att de kränkande särbehandlingarna har förekommit.

# Kränkande särbehandling

**Fas 1** Oetisk kommunikation.

**Fas 2** Kränkande särbehandlingar/  
psykiskt våld mot individen.

**Fas 3** Individen mår dåligt och har svårt att klara arbetet. Nu kommer personalavdelningen in med förslag på t.ex. omplacering, sjuk-skrivning, uppsägning p.g.a samarbets-svårigheter eller erbjudande om avgångs-vederlag.

**Fas 4** Nytt arbete – social utslagning ur arbetsliv och gemenskap.

Det är viktigt att reagera på ett tidigt stadium.  
Tidiga åtgärder ökar möjligheten att lösa problemen.

**OFR är ett forum för gränsöverskridande dialog och samverkan mellan fackliga organisationer inom den offentliga sektorn.**

OFR är ett samverkansorgan för 13 fackliga organisationer med medlemmar inom den offentliga sektorn. I OFRs regi kan förbunden samråda och samarbeta i gemensamma förhandlingsfrågor samtidigt som de kan agera självständigt.

**OFRs medlemsförbund är:**

Läraryrkesförbundet, SKTF, Vårdförbundet, ST, Lärarnas Riksförbund, Sveriges läkarförbund, Akademikerförbundet SSR, Polisförbundet, Officersförbundet, Försvarsförbundet, Ledarna, Tull-Kust och Svenska folkhögskolans läraryrkesförbund.

**Förbund med serviceavtal med OFR:**

Sveriges Skolledarförbund.

**Adress** Linnégatan 10, Box 5260, 102 46 Stockholm

**Tel** 08-782 93 50, **Fax** 08-782 97 62

**e-post** ofr@ofr.a.se, **hemsida** www.ofr.a.se