

## Kränkande särbehandling och diskriminering

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4, OSA-föreskriften) definieras kränkande särbehandling som ”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”.

Kränkande särbehandling är ett vidare begrepp än diskriminering. Ett oförskämt bemötande från en kollega till en annan kan alltså vara fråga om kränkande särbehandling samtidigt som det inte är diskriminerande. I diskrimineringslagen (2008:567) finns regler om diskriminering. Om grunden för kränkande särbehandling är någon av de diskrimineringsgrunder som diskrimineringslagen (2008:567) rubricerar kan det också handla om diskriminering. Dessa diskrimineringsgrunder är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

På Jakobsbergs folkhögskola kan aldrig kränkande beteende eller diskriminering accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas.

Exempel på kränkande särbehandling kan vara:

- Förtal eller nedsvärtning av en arbetstagare/kursdeltagare eller dennes familj.
- Medvetet undanhållande av information eller felaktig sådan på arbetsplatsen.
- Tydlig och förolämpande utfrysning eller nonchalering av personal/kursdeltagare.
- Medvetna förolämpningar, negativt bemötande eller maktmissbruk.
- Kontroll av personal/kursdeltagare utan vetskap från vederbörandes sida med syfte att skada eller förföljelse i olika former.
- Krav på sexuellt tillmötesgående som även kan vara förenat med hot (t ex utebliven löneförhöjning eller befordran, orimliga krav på arbetsprestation,

obefogad kritik, dåliga referenser/betyg, isolering, ryktesspridning) eller löfte om belöning.

- Ovälkomna förslag, ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag, sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord, ovälkomna kommentarer om t ex utseende, klädsel eller privatliv. Exponering av pornografiska bilder eller könsförnedrande historier och tillmälen.

### **Rutiner när någon blivit utsatt**

När någon på arbetsplatsen har blivit utsatt för kränkande särbehandling eller diskriminering är det av största vikt att åtgärder omedelbart vidtas. Den utsattas upplevelser ska respekteras och tas på allvar och ärendet ska behandlas med största sekretess.

Om kränkande särbehandling eller diskriminering förekommer är det viktigt att ledningen så snart som möjligt underrättas så att lämpliga åtgärder snabbt kan vidtas. Ingen får medverka till att dölja kränkande särbehandling eller diskriminering även om eventuella lojalitetskonflikter uppstår. I de fall ledningen anklagas skall styrelsens ordförande kontaktas och skyddsombudet informeras. Alla samtal som förs med både den som utfört kränkande särbehandling eller diskriminering och den som blivit utsatt för en sådan handling ska ske under sekretess. I enskilt samtal har part rätt att ha med sig facklig representant eller annan person som denne känner förtroende för.

Om det kommit till ledningens eller styrelseordförandes kännedom att någon blivit utsatt ska följande åtgärder vidtas:

- Enskilt/enskilda samtal samtal med den/de som utsatts för kränkande särbehandling eller diskriminering.
- Enskilt/enskilda samtal med den/de som anklagats för att ha utfört kränkningen eller diskrimineringen.
- Insamling av ytterligare synpunkter från andra personer som kan ha kännedom om handlingen.
- En objektiv kartläggning och bedömning av de synpunkter som lämnats görs och åtgärder som bedöms nödvändiga vidtas.
- I vissa fall kan det vara nödvändigt att informera arbetslag och/eller klasser om vad som sker för att minska ryktesspridning.

Den som blivit utsatt har rätt att kräva att detta skall upphöra. Därvid är det viktigt att man klart och tydligt talar om för den som trakasserar att beteendet är oönskat

2024-07-23

samt kräver att det omedelbart upphör. Detta kan ske som enskilt samtal eller tillsammans med den som blivit trakasserad. Om detta inte leder till önskad effekt skall ny anmälan göras till ledningen, facklig förtroendemän eller någon man har förtroende för. I detta fall underlättar det om den trakasserade fört anteckningar om var och när trakasserierna skett samt om det finns vittnen. Detta underlättar en eventuell utredning.

Ledningen ska kontrollera att trakasserierna har upphört genom kontinuerliga uppföljningssamtal med den som har utsatts för kränkande särbehandling. Omfattningen av sådana samtal beror på hur stort behovet är, vilket kan variera från fall till fall. Samtalen bör hållas fram till dess att den trakasserade meddelar att det inte längre finns något behov av sådana samtal. Visar det sig vid uppföljningssamtalen att kränkningarna inte upphört trots tillsägelser och uppmaningar ska arbetsrättsliga åtgärder vidtas.

Samtal och möten ska dokumenteras och sparas till dess att vidtagna åtgärder fått önskad effekt. Om anklagelserna visat sig vara ogrundade ska åtgärder vidtas för att upprätta den anklagades anseende.

Om hälsoeffekter av särbehandlingen uppstår, ska stöd ges till berörda personer för att göra det möjligt att fortsätta arbetet/studierna. Vid behov av stödsamtal och om denna resurs inte finns inom skolan ska kvalificerad hjälp utifrån erbjudas.

## **Ansvar**

Ansvarig för denna rutin är rektor. Samtal med berörda parter ska ske av krisgruppen eller styrelsens ordförande. Vid genomförande av samtal kan kvalificerad hjälp utifrån behöva anlitas.