



Om kränkande särbehandling

Av Georg Frick och Sofia Norberg

I arbetslivet kan det från tid till annan uppstå konflikt i mötet mellan människor. Detta är till stora delar oundvikligt och behöver ej heller vara ett problem. Om konflikt uppstår och sedan hanteras sakligt och professionellt så kan en konfliktlösning vara bra för samtliga parter. Däremot om en konflikt inte blir löst så kan situationen eskalera och sakta men säkert ökar risken för någon form av kränkande särbehandling.

Att känna sig kränkt är dock inte samma sak som att vara drabbad av kränkande särbehandling. Det är förvisso alltid individen som har "tolkningsföreträde" avseende att känna sig kränkt. Vi har alla "rätt" till våra känslor, oavsett om vi känner oss glada, arga, sura, lyckliga, trötta eller kränkta. För att det ska vara frågan om kränkande särbehandling är det just ordet *sär*...som är av intresse. En arbetstagare kan förvisso uppleva att chefen genom sitt sätt att leda och fördela arbetet därmed gör sig skyldig till kränkande särbehandling. Men om chefen agerar lika olämpligt mot alla på arbetsplatsen är det förvisso ett arbetsmiljöproblem i form av dåligt ledarskap. Men det innebär inte att det därmed är frågan om kränkande särbehandling. Detta har bland annat framkommit i en dom avseende livränta från Kammarrätten i Jönköping (Mål nr 910-16.):

"Dan Jynnesjö har upplevt sin närmaste chefs bemötande som kränkande. Detta bemötande synes emellertid ha gällt alla på arbetsplatsen, varför det inte kan anses ha varit fråga om en särbehandling."

Människor kan bli kränkta inom många samhällsområden. Det kan exempelvis handla om att läraren i skolan uttrycker sig olämpligt i klassrummet, att omsorgspersonal förolämpar vårdtagare, att vi blir utsatta för kränkande fotografering, att vi blir förorättade på olika sociala medier eller att vi på annat sätt utsätts för ett upplevt obehag.

I den allmänna samhällsdebatten förekommer begreppet kränkningar ofta i kombination med diskriminering. Det vill säga att man upplever sig både kränkt och diskriminerad på samma gång.

Svenska akademiens ordbok ger oss följande definitioner av begreppen:

Kränkta: Förolämpa; våldföra sig på; bryta mot.

Diskriminera: Utsätta viss grupp för orättvis behandling.

Wikipedia ger oss följande definitioner:

Kränkta: Att behandla en person nedsättande i ord eller handling, eller att göra ingrepp i dennes rättigheter eller frihet. Synonymer är förödmjuka, skymfa och såra. Kränkning kan vara en brottslig handling. Att förtala eller förolämpa någon kan vara ärekränkning.

Diskriminera: När en person eller grupp av personer gör åtskillnad mellan olika människor, inte på grund av meriter eller kvaliteter utan på grund av mer grundläggande egenskaper till exempel delar av den diskriminerades identitet. I begreppet är underförstått att åtskillnaden inne-bär något negativt för den diskriminerade. Det anses diskriminerande att göra åtskillnad på grund av sådanaegenskaper som anses medfödda, förvärvade eller



[Nyhet – Arbetsrättsnytt online](#)

ibland valda, men i alla fall så grundläggande för den kulturella identiteten att de bör skyddas. Sådana egenskaper kan vara till exempel kön, etnicitet, funktionsnedsättning, ålder, hudfärg, inkomst, kroppsbyggnad, sexuell läggning och religiös eller politisk åsikt.

En aning luddigt med andra ord. Professor och psykolog Dan Olweus definierar kränkning som en "negativ eller aggressiv handling som utförs med avsikt och som har till syfte att tillfoga annan person skada eller obehag."

Som med många andra frågor i vårt samhälle upplever vi att det ibland blir inflation i begreppen. Vi anser att orden kränkning och diskriminering många gånger tenderar att användas slentrianmässigt, och därför blir det till slut som "vargen kommer". Det vill säga att när det är fråga om en allvarlig kränkning och diskriminering så tas det inte på allvar.

Överläkaren i psykiatri, David Eberhard, belyser denna problematik på ett bra sätt i sin bok: Ingen tar skit i de lättkränkta land (Månepocket, 2010). Han skriver bland annat om hur det kan komma sig att dagens människor blir kränkta av nästan allt. Vi tycks inte tåla oförrätter, och upplever att minsta ifrågasättande av den egna personen är kränkande. Ju bättre vi får det desto mer klagar vi. Vi har det bra, men så länge andra i vår omgivning har det ännu bättre så ser vi det inte. Han menar att vi ska slänga alla gamla vanföreställningar över bord. Stå upp för det vi tror på, och inte överlämna allt ansvar till samhället. Han menar också att vi ska betänka hur bra vi ändå har det, både i förhållande till människor från förr, och till kränkta människor som i dag flyr från fattigdom, svält, tortyr och krig. Vi delar till stor del David Eberhards kritiska syn på kränkningar, och vi anser att denna lättkränkhet även har etablerat sig på våra arbetsplatser.

Vi träffar många chefer och medarbetare i vårt arbete som konsulter på arbetsplatser runt om i landet. Det är påfallande ofta som begreppet kränkning används. Det kan handla om tillsägelse, varning, förflyttning eller uppsägning. Vi har mött chefer som inte vågar vara tydliga arbetsgivare, eftersom de är rädda för att de då skulle kunna kränka sina medarbetare. Vi har mött fackligt förtroendevalda som ofta spelar ut "kortet" kränkning i olika personärenden. Men vi har också mött motsatsen. Chefer som genom sitt ledarskap gör sig skyldiga till kränkande särbehandling, fackligt förtroendevalda som borde lyfta upp frågan om kränkande särbehandling i olika sammanhang, men som av någon anledning väljer att avstå.

Kan arbetslivet vara fritt från kränkningar? Vi anser att det inte kan vara det. Bara det faktum att man är anställd och ska stå till arbetsgivarens förfogande kan för den enskilde individen upplevas som en kränkning. Man har trots allt till stora delar gjort avkall på sin egen fria vilja. Man överlåter makten till arbetsgivaren eftersom det är denne som leder och fördelar arbetet.

I ett av David Eberhards exempel anger han att en arbetstagare kände sig kränkt eftersom chefen hade begärt att arbetstagaren skulle vara på arbetet mellan klockan 08,00 – 17,00 (!).

I dag är det många som omfattas av individuell och differentierad lönesättning där det ofta är den närmsta chefen som ska bedöma arbetstagarens arbetsresultat, och därefter besluta om den nya lönen. Om en arbetstagare upplever att chefen har gjort en felaktig bedömning, och att man inte har fått den lön man förväntat sig så kan detta många gånger upplevas som kränkande.



[Nyhet – Arbetsrättsnytt online](#)

Vi kan i vissa situationer uppleva diskussionen om kränkningar som kraftigt övervärderad, och ibland vill vi utbrista i den inte så passande kommentaren: *klipp dig och skaffa ett jobb!*

Men samtidigt vore det oerhört fel av oss att göra verklighet av denna kommentar. För vi vet att det i vårt arbetsliv förekommer kränkningar som är långt ifrån acceptabla. Vi vet att arbetstagarens psykiska hälsa (eller ohälsa) till stora delar påverkas av hur arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. Vi antar att det finns ett mörkertal där arbetstagare antingen är kränkta och inte vågar göra något åt saken, eller arbetstagare som upplever ett obehag men som inte kan sätta ord på känslan.

Alla människor på en arbetsplats är ansvariga för att motverka och förbygga kränkande särbehandling. De som utsätter någon för kränkning – mobbarna. De som ”hänger med” – medlöparna. De som inte vill se – iakttagarna. Alla har ett ansvar.

Vi vill nyansera arbetslivets debatt om kränkningar där vissa relationsmässiga tillkortakommanden inte handlar om kränkningar eftersom detta då bidrar till att begreppet urholkas. Men det finns allvarliga kränkningar som måste hanteras professionellt. Enstaka negativa kommentarer måste man vara beredd att acceptera, men man ska aldrig behöva acceptera det vi kallar för en systematisk kränkning. Frågor om kränkningar är komplexa. Det förekommer ofta olika verklighetsbeskrivningar, och ibland är det initialt svårt att bedöma vem som kränker vem. Eller är det så att kränkningar kan ske ömsesidigt. Vem är kränkt och vem kränker?

Två fiktiva situationsbeskrivningar

Mirelle och Alexander raljerar i fikahörnan

Varje eftermiddag fikar arbetsgruppen tillsammans. Många tycker att det är viktigt. Trevligt att umgås och samtala lite mer avslappnat. För en del är det även ett bra tillfälle att snabbt stämma av något arbetsrelaterat. Framförallt är det dock paus och en del i att skapa ett bra socialt klimat på arbetsplatsen. Detta synsätt stödjer Mirelle och Alexander. De har mycket humor och skojar gärna. Lite ironiskt skämtsamt. Många skrattar. Verkar trivas med skämten. Arne vet att det inte är illa menat, men han tar illa upp ibland. Får en obehaglig magkänsla. Arne är gift med en kvinna och har barn. Han skulle dock lika gärna kunna vara gift med en man. Det blev dock inte så. Mirelle och Alexander skojar om det mesta. Kommenterar företeelser som inte är riktade till någon särskild, men där det framgår att de inte har full respekt för sina arbetskamrater. Använder ord som *böckling* och *chicken*, som egentligen är uppenbart nedsättande, men navigerar sig vidare med glada skratt och överslätande slutsatser. Arne tror inte att de menar illa. Arne tror inte heller att det är riktat mot honom. Han får ont i magen i alla fall. Arne säger ingenting. Gruppens chef Berit är ofta med på fiket. Arne undrar om hon tycker att det är ok. Han bestämmer sig för att söka upp henne och fråga. Berit svarar att Mirelle och Alexander kan låta lite tuffa ibland, men hon försäkrar att de är världens snällaste och att de inte menar något illa. Hon har heller aldrig hört någon klaga, då kan det inte vara något problem.

Kommentar

Georg: Först och främst måste chefen förstå att man inte ”är en i gänget”. Om chefen i detta exempel själv sitter med och skämtar bör arbetsgivaren allvarligt överväga om chefen ska omplaceras.

Chefen är som arbetsgivarens representant skyldig att i ett första steg klargöra att skämt och kommentarer som är kopplade till exempelvis sexuell läggning inte är acceptabla på



[Nyhet – Arbetsrättsnytt online](#)

arbetsplatsen. Om detta ställningstagande är gjort ska chefen omgående genomföra enskilda samtal med Alexander. Om skämten och kommentarerna fortsätter, trots arbetsgivarens ställningstagande och tillsägelse, kan det i förlängningen bli aktuellt att överväga förflyttning, omplacering eller uppsägning på grund av personliga skäl. Arbetsgivarens skyldighet att klargöra vad som gäller framgår bland annat av föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) 13 –14 §§.

Sofia: Här gäller det att se upp med det egna behovet att släta över. Samtliga kan uppleva att situationen är svår eller obehaglig att hantera, men det måste ske. Om det är illa menat eller ej har säkert betydelse för upplevelsen, men inte för om det ska hanteras eller ej. Att skämta om grundläggande företeelser, som människor inte kan påverka, är inte acceptabelt och på en arbetsplats kan det vara direkt olämpligt. Det är möjligen lätt hänt, men viktigt att avstå. Arbetskamrater kan känna sig både kränkta, ledsna, utpekade och utanför. Berit ska prata med Mirelle och Alexander. Det bästa vore om Arne var med och uttryckte hur han upplevde det. Det skulle tydliggöra problemställningen, men det är sannolikt att han inte vill det i den här situationen. Eftersom han inte är involverad i en konflikt kan han inte tvingas till engagemang. Mirelle och Alexander måstetänka sig för. De är på en arbetsplats där alla skämt inte är acceptabla.

Att bli behandlad som luft

På en arbetsplats arbetar många i samma ålder, och man umgås även privat. När Alex började arbeta på den här arbetsplatsen kändes det naturligt för honom att följa sin vanliga princip: Inget socialt umgänge med arbetskamrater vid sidan av jobbet. Jobb är jobb och mycket lättare att hantera professionellt om man inte förenar det med fritid och privatliv. Alex har så många vänner ändå. En av Alex arbetskamrater har bjudit med Alex några gånger på middag. Han har vänligt men bestämt tackat nej varje gång. Samarbetet hade fungerat utmärkt, men sedan Alex tackade nej senast började arbetskamraten att ignorera honom totalt. Tittar åt andra hållet, pratar inte. Är demonstrativt avvisande. Han tycker att det är extremt obehagligt och han bestämmer sig för att tala med den här kollegan och fråga vad det är som är fel. Det hjälper inte alls. Det blir egentligen ännu värre efter det. Alex mår inte alls bra av det här och går till sin chef.

Kommentar

Georg: Utgångspunkten är att varje medarbetare själv väljer huruvida man vill ha något privat umgänge med sina kollegor eller inte. Alex gör helt rätt som börjar med att prata med kollegan. Att som nästa steg ta upp frågan med chefen är också rätt. För chefens del är det viktigt att utgå ifrån vad som händer på arbetsplatsen, och inte blanda in de privata delarna. Oavsett anledning ska samarbetet fungera på en arbetsplats. Chefen måste prata enskilt med både Alex och kollegan. Det kan säkerligen även vara klokt att prata med Alex och kollegan samtidigt. Kollegan måste vara medveten om att man som anställd har en skyldighet att samarbeta, och om detta inte fungerar kan det bli fråga om arbetsrättsliga diskussioner. Om Alex känner sig kränkt och utfryst har chefen ett ansvar att utreda det inträffade och att vidta åtgärder.

Sofia: Att känna sig ignorerad leder ibland till att man känner sig kränkt trots att den som ignorerar inte tycker att något har hänt alls. Att bli avvisad väcker starka känslor, och därför är det bra att Alex ber sin chef om hjälp. Alex och hans arbetskamrat kan därmed



[Nyhet – Arbetsrättsnytt online](#)

hantera den här situationen tillsammans, och få samarbetet att fungera igen. Båda känner antagligen ungefär samma sak även om det finns förklaringar till varför det har blivit så här. Chefen bör sätta sig ner med båda arbetskamraterna och reda ut vad som hänt. De kan gå vidare om de får beskriva sina upplevelser och tankar kring det som varit. Chefen bör inleda med vikten av att ha ett fungerande samarbete, och en bra arbetsmiljö så att båda förstår att de måste bidra till detta på jobbet. Det är inget tvång att umgås privat, men däremot kan man av hänsyn behöva tala om varför man inte gör det. Det är lättare att förstå principbeslut än att tro att det är just jag som är bortvald.

Arbetsmiljö och diskriminering

Arbetsmiljö- och diskrimineringsfrågor regleras av olika lagstiftningar. Det är också olika tillsynsmyndigheter, Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen. Men det finns en viss "överlappning" mellan dessa lagstiftningar. Föreskriften organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 innehåller förbud mot kränkande särbehandling. I diskrimineringslagen finns det förbud mot trakasserier (som har samband med någon av lagens diskrimineringsgrunder). Om en arbetstagare blir utsatt för kränkande särbehandling kan arbetstagaren många gånger också uppleva någon form av trakasserier. Om det är så har arbetsgivaren en dubbel skyldighet att agera.

Ur AFS 2015:4 13 §:

Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Ur DiskrL 2 kap 3 §:

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. /.../.

Vad som är avgörande för arbetsgivarens agerande enligt arbetsmiljöreglerna är om det är kränkning enligt AFS 2015:4. Och det som är avgörande för arbetsgivarens agerande enligt reglerna i diskrimineringslagen är om det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Ytterligare en "överlappning" mellan dessa två lagstiftningar är arbetsmiljölagstiftningens regler om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, och diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder.

Båda dessa delar handlar om arbetsgivarens så kallade "egenkontroll". Genom att införa rutiner i sin egen verksamhet ska arbetsgivaren kunna förebygga både kränkningar och trakasserier. Även om arbetsgivarens skyldigheter utgår från två olika lagar är det klokt att integrera dessa skyldigheter med varandra. Dels för att effektivisera arbetet, och dels för att kvalitén i det förbyggande arbetet sannolikt blir bättre.



[Nyhet – Arbetsrättsnytt online](#)

Sammanfattning

- Att uppleva sig kränkt innebär inte med automatik att man därmed också är utsatt för kränkande särbehandling
- Kränkande särbehandling kan många gånger förväxlas med trakasserier
- Trakasserier är en form av diskriminering och regleras i diskrimineringslagen
- Kränkande särbehandling regleras i arbetsmiljörätten (AFS 2015:4)
- Arbetsgivaren har framförallt en skyldighet att arbeta förebyggande så att varken kränkningar eller trakasserier uppstår

Georg Frick

Arbetsgivarkonsult, författare, personalvetare och specialist på praktisk arbetsrätt och lönesättning.

Sofia Norberg

Arbetsgivarkonsult, författare, Civilingenjör, ledarskapsutvecklare, entreprenör



Beställ på www.frickpublishing.com

www.frickhrconsulting.com