



**Åmåls  
Kommun**

# **Policy mot Kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet**

**Beslutat av:** Kommunfullmäktige, Åmåls kommun  
**Datum:** Den 26 november 2025, § 167, dnr KS-2025-00376  
**Dokumentets giltighet:** År 2025–2029  
**Dokumentet gäller för:** Kommunstyrelsen, nämnder  
samt deras förvaltningar och verksamheter  
**Dokumentansvarig:** HR- och löneenheten

## Inledning

Åmåls kommun värnar om en god organisatorisk och social arbetsmiljö där alla har lika rätt och värde. Alla medarbetare ska behandlas med respekt och värdighet, ingen form av kränkande särbehandling eller diskriminering tolereras därför av arbetsgivaren. Policyn gäller händelser på arbetsplatsen men också i situationer som uppstår utanför arbetsplatsen och på andra tider än ordinarie arbetstid, om det finns ett samband med arbetet. Policys grund bygger på Arbetsmiljölagen (1977:1160), Arbetsmiljöverket Afs (2023:2) samt Diskrimineringslagen (2008:567).

## Mål

Åmåls kommun arbetar för att skapa en arbetsmiljö fri från någon form av kränkande särbehandling och där alla medarbetare känner sig trygga och inkluderade.

## Syfte

Policyns syfte är att förebygga och rättssäkert hantera kränkande särbehandling som innefattar trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering samt repressalier inom kommunens verksamheter och skapa ett gemensamt förhållningssätt i arbetet mot alla former av kränkande särbehandling.

## Definitioner

- **Kränkande särbehandling:** 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. Exempel inkluderar förolämpningar, utfrysning, förlöjligande och förtal. Mobbning är en allvarlig form av kränkande särbehandling som riktas mot samma person under en längre tidsperiod.
- **Trakasserier:** 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).
- **Sexuella trakasserier:** Handlingar av sexuell natur som kränker någons värdighet, såsom ovälkomna kommentarer, beröringar eller blickar.
- **Diskriminering:** När en person blir missgynnad eller kränkt och det har samband med en diskrimineringsgrund.
- **Repressalier:** En repressalie innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering. Förbudet mot repressalier finns i diskrimineringslagen och syftar till att skydda personer som anmäler eller påtalar diskriminering, medverkar i en utredning om diskriminering, eller avvisar trakasserier eller sexuella trakasserier.

## Ansvar

- **Förtroendevalda i nämnder och styrelse:** Övergripande arbetsmiljöansvar, tillser och kvalitetssäkrar det sociala och organisatoriska arbetsmiljöarbetet i Åmåls kommun.
- **Chefer:** Ansvarar för att främja en god social och organisatorisk arbetsmiljö samt att alltid agera vid misstanke om kränkande särbehandling.
- **Medarbetare och andra aktörer som agerar i arbetsgivarens regi:** Förväntas bidra till en inkluderande arbetsmiljö genom att respektera och värdera mångfald.