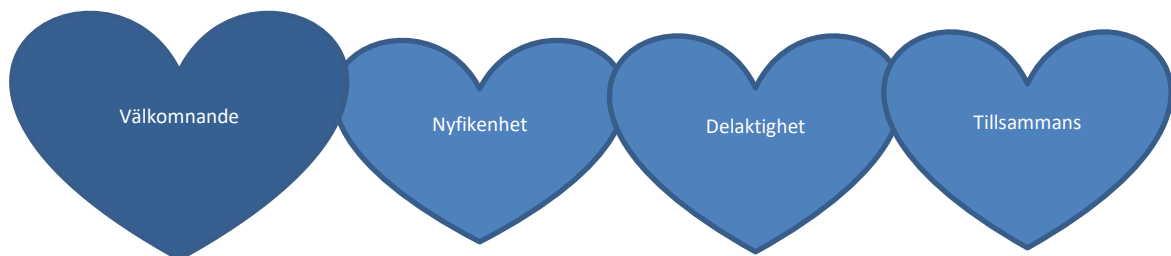


Likabehandlingsplan/plan för kränkande behandling

Ramdalens förskola och Dalgångens förskola
2020 – 2021



Förord

Alla barn, elever och studerande har rätt till en trygg och stimulerande miljö fri från diskriminering. Därför finns det bestämmelser (Diskrimineringslagen 3 kap om aktiva åtgärder) om att förskolan och skolan måste arbeta främjande och förebyggande för att motverka diskriminering och undanröja hinder för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten oavsett lagens sju diskrimineringsgrunder: *kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder*. I skollagen (kap 6. § 8) finns regler om aktiva åtgärder mot kränkande behandling.

Arbetet med aktiva åtgärder omfattar i korthet att inom varje verksamhet

- Arbeta fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera)
- Ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier
- Dokumentera alla delar av det fortlöpande arbetet
- Samverka med dem som deltar i utbildningen och anställda i verksamheten



Vision

Våra förskolor strävar efter att alla som deltar i förskolans utbildning ska känna att den präglas av lyhördhet och ömsesidig respekt. Glädje och trygghet ska genomsyra vår utbildning och vi ska tillsammans skapa en positiv, kreativ och lärande miljö för alla barn.

Vårt likabehandlingsarbete bygger på vår gemensamma värdegrund och våra värdeord, **VÄLKOMNANDE, NYFIKENHET, DELAKTIGHET, TILLSAMMANS**.

Likabehandling betyder inte att alla barn ska behandlas lika utan att barnen blir behandlade utifrån sina förutsättningar.

FN:s konvention om barnets rättigheter, Barnkonventionen, som är lag från 2020. På förskolan har vi kännedom om artiklarna och har främst med oss artikel 2,3,6 och 12 i vår utbildning.

Artikel 2: Alla barn är lika mycket värda och har samma rättigheter. Ingen får diskrimineras.

Artikel 3: Vid alla beslut som rör barn ska i första hand beaktas vad som bedöms vara barnets bästa

Artikel 6: Barn har rätt till liv, överlevnad och utveckling.

Artikel 12: Barn har rätt att uttrycka sin mening och höras i alla frågor som rör barnet. Hänsyn ska tas till barnets åsikter, utifrån barnets ålder och mognad

På båda förskolorna arbetas det aktivt med vår värdegrund. På diskrimineringsombudsmannens hemsida står det att "alla som berörs av verksamheten ska kunna spela en aktiv roll i likabehandlingsarbetet. Det är en rättighet - och en möjlighet". Detta innebär för oss att varje arbetslag har ett ansvar att barnens egna likabehandlingsplan tas fram och formas. Detta sker på olika sätt tillsammans med barnen.

Definition av begreppen

Diskriminering

Förenklat kan man säga att lagens beskrivning av diskriminering består av fyra villkor. För att en händelse ska kunna bedömas som diskriminerande måste alla fyra villkoren vara uppfyllda.

1. Det ska handla om en händelse eller situation som missgynnar eller kränker en person.
2. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med en eller fler av de sju diskrimineringsgrunderna. (t.ex. kön eller ålder).
3. Händelsen ska handla om någon av de sex former av diskriminering som finns i lagen. (t.ex. direkt diskriminering eller trakasserier).
4. Händelsen ska ha ägt rum inom något av de samhällsområden där lagen gäller. (t.ex. arbetsliv eller utbildning).

Sex olika former av diskriminering:

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av [de sju diskrimineringsgrunderna](#).

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder.

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäligen tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Exempel på trakasserier kan vara en lärare som hånar en elev för att hon bär huvudduk eller en handläggare på Arbetsförmedlingen som förlöjligar en person för att han är homosexuell.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Instruktioner att diskriminera

Instruktioner att diskriminera är till exempel när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan. Den här formen av diskriminering kan också handla om att ge en instruktion att diskriminera till en person eller ett företag som har åtagit sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet eller eleven som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet eller eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall.

Det är viktigt att komma ihåg att yngre barn inte alltid kan förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna.

Förskolans personal måste ibland "tillrättavisa" barn för att skapa en god miljö för hela barngruppen. Det kallas för **Befogade tillsägelser**. En befogad tillsägelse är inte en kränkning i lagens mening (Barn och elevskyddslagen), även om barnet ifråga kan uppleva det som en kränkande behandling.

1. Undersöka risker och hinder – *Finns eventuella risker för diskriminering eller andra hinder för barns lika rättigheter och möjligheter. Kan vara både reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.*

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan:

Vi behöver bli mer kreativa och lyfta olika etniska tillhörigheter även om det inte finns i vår barngrupp. Vi kan samarbeta mer och ta hjälp av andra förskolor med arbetet kring dokument.

Vi behöver vara mer nyfikna och faktiskt använda vårdnadshavarna i större utsträckning än vad vi gör idag till exempel fråga om sånger, traditioner, lekar, språk, viktiga saker eller händelser etc. Om vi har en miljö som speglar barnens härkomst så kan det bli en naturlig del i undervisningen och varefter barn tillkommer så berikar vi miljön med mer kunskap! Vi saknar även en bas i våra miljöer där barnens olika kulturer och länder syns. Det är något vi vill utveckla i vårt fortsatta arbete med etnisk tillhörighet.

Vi behöver fortsätta lyfta traditionsgruppens viktiga arbete och upplever att vi ska lägga fokus på viktiga händelser som hör till förskolans arbete. Vi ska fortsätta att visa nyfikenhet kring religion och annan trosuppfattning.

Matråden är viktiga, där vi både lyfter tankar och önskemål ur verksamhetssynpunkt och få "Kökets" beskrivningar utifrån deras förutsättningar. Vi fortsätter med matråd och belyser vikten av kosten ur förskolans vinkel. Vi upplever att vi når samsyn mer och mer kring likvärdig kost.

Vi fortsätter samarbeta med vårdnadshavare för att uppnå barnets bästa. Vi behöver utveckla vår dokumentation kring vårt arbete och det vi gör kring barnets bästa. I arbetslagen är det viktigt att se över vilka olika informationsvägar vi använder oss av för att säkerhetsställa att alla i arbetslaget får den information som behövs kring barnen.

Vi fortsätter att ha ett samarbete med centrala barn och elevhälsan och fortsätter utveckla Barnhälsogruppens arbete och rutiner.

Områden som berörs i kartläggningen:

Kränkande behandling, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Identifierade områden:

Religion eller annan trosuppfattning

En risk vi pedagoger ser är att det saknas kunskap kring olika religioner och andra trosuppfattningar. I riskinventeringen och i utvärderingen av fjolårets plan ser vi att vi behöver arbeta vidare med traditioner på förskolan, både religiösa och andra.

Vi ser att vi behöver arbeta vidare med att alla barn ska få likvärdig kost. Det har påbörjats ett arbete och vi ser delvis bättre resultat. Vi upplever att det är ett utvecklingsområde och något vi vill arbeta vidare med.

Etnisk tillhörighet

Vi ser att vi behöver reflektera kring hur vi delger vårdnadshavare information från förskolan för att kunna erbjuda en likvärdig förskola.

Vi ser att ett utvecklingsområde på förskolorna är att belysa barnens olika kulturer i våra pedagogiska lärmiljöer på olika sätt.

Kön

Vi i arbetslagen upplever att det saknas tillräcklig reflektion kring begreppet och även hur vi pedagoger bemöter barnen och hur barnen bemöter varandra utifrån kön i vår utbildning.

Funktionsnedsättning

Alla pedagoger har inte tillräcklig kunskap kring Barnhälsogruppens arbete och rutiner. Vi ser att fler barn behöver fler uttalade/nedskrivna kompensatoriska åtgärder och att vi pedagoger behöver bli bättre på att dokumentera dessa.

Vi ser att barnen på förskolorna behöver olika mycket för att få lika mycket.

2. Analysera orsaker – *reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. Behöver vi göra fler undersökningar?*

Religion eller annan trosuppfattning

Vi ser detta som en risk eftersom barn och vårdnadshavare kan känna sig exkluderade. Vi kan missa viktig information kring barnet och samarbetet med familjen kan även påverkas om vi inte har tillräcklig kunskap kring deras traditioner, religiösa och andra.

Med likvärdig kost framkom det att vissa barn kan uppleva att det är utpekande när de inte får likvärdigt i matsituationen.

Etnisk tillhörighet

Vi pedagoger upplever att det kan bli missförstånd kring förskolans utbildning och vilka förväntningar vi och vårdnadshavare har.

Barn kan i vissa situationer känna sig exkluderade och på förskolorna idag belyser vi inte olika etniska tillhörigheter på ett medvetet sätt i våra miljöer.

Kön

Om vi inte uppmärksammar/lyfter och medvetet reflekterar tillsammans i arbetslaget kring genus finns risk att vi inte har en samsyn kring förhållningssätt/bemötande och miljöer utifrån genus.

Funktionsnedsättning:

Risken är att alla i arbetslaget inte får kunskap om vilka kompensatoriska åtgärder barnen behöver vilket bidrar till att barnen inte får möjlighet att utvecklas till sitt bästa jag.

3. Genomföra åtgärder – *genomför de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas utifrån vad undersökningen och analysen visar. Vilka konkreta åtgärder ska vidtas utifrån verksamhetens behov, resurser och andra omständigheter. Tidsplanerna för att genomföra åtgärder så snart som möjligt. Ansvarsfördela?*

Religion eller annan trosuppfattning

- Vi ska samarbeta mer med vårdnadshavare för att inhämta kunskap runt barnen/familjers religioner och traditioner genom att ställa nyfikna frågor. I arbetslaget ska vi reflektera kring hur vi uppnår ett fullgott samarbete.
- Vi fortsätter utifrån traditionsgruppens arbete att reflektera och skapa samsyn på förskolorna kring vilka traditioner vi på förskolan ska uppmärksamma och även hur vi gör det.
- Vi behöver regelbundna matråd med kostenheten och kokerskan för att tillsammans hitta en samsyn med barnens bästa i fokus. Genom förskolans matråd reflekterar vi kring likvärdig kost.
 - *Ansvariga: Likabehandlingsgrupp*
 - *Uppföljning: v 38, v 48, v 11, v 19*

Etnisk tillhörighet

- Vi ska fortsätta arbetet med att översätta dokument och använda oss av vår tolkrutin vid behov.
- Vi utvecklar samarbetet med vårdnadshavare för att säkerhetsställa att de samtycker till att vi lyfter barnets härkomst för att trygga barnet i sin identitet.
- Vi reflekterar i arbetslaget kring hur vi kan utforma våra pedagogiska lärmiljöer utifrån olika etniska tillhörigheter.
 - *Ansvariga: Likabehandlingsgrupp*
 - *Uppföljning: v 38, v 48, v 11, v 19*

Kön

- Vi på förskolorna ska utveckla vår reflektionskultur på våra reflektionstillfällen och då reflektera kring vårt förhållningssätt/bemötande och pedagogiska lärmiljö utifrån kön.
 - *Ansvariga: Likabehandlingsgrupp*
 - *Uppföljning: v 38, v 48, v 11, v 19*

Funktionsnedsättning

- Alla i arbetslaget ska göras delaktiga och ta eget ansvar gällande Barnhälsogruppens arbete och rutiner. Vi ger barn olika mycket för att få lika mycket.
 - *Ansvariga: Likabehandlingsgrupp. Barnhälsogruppen*
 - *Uppföljning: v 38, v 48, v 11, v 19*

4. Planera upp och utvärdera – *utvärdera arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna. Utvärdera resultatet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat, har de kort och långsiktiga målen uppfyllts. Viktigt ta med erfarenheterna i nästa cykel av arbete med aktiva åtgärder.*

Kränkande behandling

Huvudmannen, kommunen om det är en kommunal skola och skolans styrelse om det är en fristående skola, måste se till att varje verksamhet arbetar målinriktat mot kränkande behandling av barn och elever. Det innebär att varje förskola, skola och annan skolverksamhet ska

- genomföra åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling
- upprätta en årlig plan mot kränkande behandling

Planen mot kränkande behandling ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever samt en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i det efterföljande årsplan.

Oxelösunds kommuns riktlinjer för kränkande behandling

På förskolorna i Oxelösund finns likabehandlingsplaner som beskriver rutiner för att utreda och motverka kränkande behandling.

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektor. Rektor är ansvarig för att skyndsamt utreda och vidta de åtgärder som "skäligen kan krävas" när kränkningar förekommer samt att vårdnadshavare underrättas. Rektor ska skyndsamt anmäla att kränkande behandling förekommit till huvudmannen. Anmälan förs in på delegationslistan.

Del 1 Anmälan

- Anmälan fylls i av den som sett/fått kännedom om kränkning/diskriminering/trakasserier
- Anmälan lämnas till ansvarig chef

Del 2 utredning

- Utredning görs av den eller de som fått uppdraget av ansvarig chef
- Utredningen lämnas till ansvarig chef

Del 3 åtgärder

Bilaga: Blankett anmälan kränkande behandling



Anmälan om kränkande behandling.pdf

Främjande arbete för att förhindra alla former av kränkande behandling

På våra förskolor strävar vi efter att skapa goda och trygga relationer genom att vara närvarande och lyhörda pedagoger. Vi arbetar med olika pedagogiska material såsom Start, Stegvis, och kompisböcker.

Vi strävar efter att vara närvarande för att vara nära barnen och sätta ord på barnens upplevelser. Vi lyfter det positiva och tar tag i konflikter när de uppstår. Vi arbetar med våra värdeord Välkomnande, Nyfikenhet, Delaktighet och Tillsammans, vilka genomsyrar vår utbildning.

"Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas." (s.5, Läroplanen för förskolan 2018)



1. Undersöka risker och hinder – *Finns eventuella risker för diskriminering eller andra*

hinder för barns lika rättigheter och möjligheter. Kan vara både reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan:

Efter utvärderingen som gjordes av alla pedagoger på förskolan har vi kommit fram till att vi behöver fortsätta lyfta begreppet kränkande behandling då det har uppkommit i utvärderingen att det önskas av pedagogerna för att kunna uppnå en samsyn. Pedagogerna önskar att arbeta med fler påhittade case för att kunna fördjupa sig inom kränkande behandling och utveckla sitt arbete.

Förskolornas pedagoger kommer att fortsätta föra reflektioner tillsammans kring förhållningssätt och bemötande i olika situationer då de upplevt det som positivt i arbetet. Pedagogerna ser det som positivt att reflektera tillsammans med barnen kring hur vi är mot varandra i olika sammanhang. Det är något vi tar med oss vidare.

Pedagogerna upplever att de kan bli bättre på att dela på barngruppen på olika sätt kontinuerligt för att ge barnen fler möjligheter och utrymme. Vi försöker alltid att vara tillgängliga för barnen och att fördela oss där barnen finns både ute och inne. Det är viktigt för oss att fortsätta med.

Vi upplever att vi har olika bemötanden med olika barn utifrån deras behov. Vi försöker närma oss barns perspektiv på olika sätt och det ger oss stöd i att utveckla en inkluderande förskola där alla barn ges möjlighet att utvecklas.

TAKK och bildstöd är något vi kan bli bättre på att använda på alla delar av förskolorna. I vissa arbetslag använder man det mer än i andra och vi ser detta som ett utvecklingsområde.

Identifierade risker och hinder:

Begreppet kränkande behandling

Pedagogerna upplever att vi inte reflekterat tillräckligt kring begreppet kränkande behandling och dess innebörd och därmed inte nått en samsyn i arbetslagen.

Vårt förhållningssätt och bemötande

Vi ser en risk i att vi pedagoger inte sprider ut oss tillräckligt i våra pedagogiska lärmiljöer där barnen är. Vi ser också en risk när vi inte delar upp barngruppen kontinuerligt. Det blir då många barn på samma yta. Vi pedagoger ser att det ibland är svårt att hitta de rätta stunderna att delge varandra information om saker som inträffar kring barnen.

Barn som inte har ett verbalt språk eller har ett annat modersmål

Vi har identifierat en risk är när vi möter barn som inte har ett verbalt språk eller har ett annat modersmål. Vi upplever att dessa barn har svårt att göra sig förstådda och hörda i mötet med oss pedagoger och andra barn.

Vi ska använda oss av TAKK och bildstöd kontinuerligt i barngruppen. Vi ska reflektera i arbetslaget hur vi kan implementera detta i vår utbildning och få det till en naturlig del i barngruppen. Vi ska benämna det vi gör och sätta ord på saker för att främja barnens språkutveckling.

2. Analysera orsaker – reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. *Behöver vi göra fler undersökningar?*

Begreppet kränkande behandling

Om vi inte förstår innebörden av begreppet kan vi inte fullt ut uppmärksamma när en kränkande behandling sker.

Vårt förhållningssätt och bemötande

Om vi inte är närvarande bland barnen kan inte vi pedagoger uppmärksamma om en kränkning sker. Om vi har stora barngrupper finns risken att vi inte ser individen i den stora barngruppen. Det är en risk att information kring barnet inte når alla berörda pedagoger.

Barn som inte har ett verbalt språk eller har ett annat modersmål

Vi upplever att det är en risk när barnen inte kan göra sig förstådda och hörda och då kan det även påverka deras självförtroende och självkänsla.

3. Genomföra åtgärder- genomför de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas utifrån vad undersökningen och analysen visar. Vilka konkreta åtgärder ska vidtas utifrån verksamhetens behov, resurser och andra omständigheter. Tidsplanerna för att genomföra åtgärder så snart som möjligt. Ansvarsfördela.

Begreppet kränkande behandling

- Vi ska reflektera i arbetslagen kring begreppet kränkande behandling i syftet att bli medvetna pedagoger. Detta för att kunna upptäcka när en kränkande behandling sker och vidta åtgärder för att förhindra att det inträffar igen.
 - *Ansvariga: Likabehandlingsgrupp*
 - *Uppföljning: v 38, v 48, v 11, v 19*

Vårt förhållningssätt och bemötande

- Vi ska vara närvarande och härvarande pedagoger i våra pedagogiska lärmiljöer både inomhus och utomhus. Vi ska även reflektera över hur vi organiserar oss för barnens bästa.
- Vi ska hitta strukturer i arbetslaget som möjliggör att kunna dela upp barngruppen i mindre grupper.
- I arbetslagen ska vi hitta rutiner och strukturer kring hur delger varandra information under dagen.
 - *Ansvariga: Likabehandlingsgrupp*
 - *Uppföljning: v 38, v 48, v 11, v 19*

Barn som inte har ett verbalt språk eller har ett annat modersmål

- Vi ska använda oss av TAKK och bildstöd kontinuerligt i barngruppen. Vi ska reflektera i arbetslaget hur vi kan implementera detta i vår utbildning och få det till en naturlig del i barngruppen.
- Vi ska benämna det vi gör och sätta ord på saker för att främja barnens språkutveckling.
 - *Ansvariga: Likabehandlingsgrupp*
 - *Uppföljning: v 38, v 48, v 11, v 19*

4. Planera upp och utvärdera- *utvärdera arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna. Utvärdera resultatet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat, har de kort och långsiktiga målen uppfyllts. Viktigt ta med erfarenheterna i nästa cykel av arbete med aktiva åtgärder.*

Oxelösunds kommun rutiner för kränkande särbehandling

(medarbetare)

Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp för mobbing, social utstötning, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.

I Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) beskrivs 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.”

I det personalpolitiska programmet tydliggörs att arbetsplatserna i Oxelösunds kommun ska vara fria från kränkande särbehandling. Alla medarbetare har ett personligt ansvar för sina handlingar och ska vänligt och respektfullt samarbeta med alla på arbetsplatsen. I ansvaret ingår att inte kränka någon eller att genom tystnad möjliggöra att kränkande särbehandling förekommer.

Genom att systematiskt arbeta med frågor rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön skapas förutsättningar för goda relationer och trivsel. Samtidigt minskar risken för att kränkande särbehandling ska uppstå.

Alla medarbetare är ansvariga för att aktivt delta i arbetsmiljöarbetet och bidra till trivsel på arbetsplatsen.

Kränkande särbehandling är tex att:

- Systematiskt ignorera eller frysa ut någon genom att inte tilltala eller lyssna på den
- Orättvist anklaga eller personligt hänga ut, förtala eller svärta ned
- Medvetet sabotera eller försvåra möjligheten att utföra sitt arbete tex genom att undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna ut felaktig sådan
- Bemöta någon överkritiskt eller med negativt förhållningssätt, tex med hån, ironi, ovänlighet eller nedlåtenhet, medverka i ex rasistiska eller homofobiska skämt
- Genom ordval, röstläge och kroppsspråk förolämpa, åsidosätta, hota, kritisera, förlöjliga, skapa rädsla, förnedra, förringa
- Ge ovälkomna sexuella förslag och anspelningar
- Medverka i trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, kön, ålder, sexuell läggning, social grupptillhörighet, politisk övertygelse, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning

Meningsskiljaktigheter är inte kränkande särbehandling

Det är viktigt att skilja på vad som är en konflikt och vad som är kränkande särbehandling. Konflikter i form av tillfälliga meningsmotsättningar, samarbetssvårigheter och missförstånd bör ses som mer ”naturliga” företeelser i arbetslivet. En konflikt syftar vanligtvis inte till att skada eller medvetet kränka någon till skillnad från kränkande särbehandling.

Vad gör du om du blir utsatt?

- Säg ifrån genom att klart och tydligt tala om för den som utsätter dig för kränkning att beteendet är oönskat och att du vill att det ska upphöra.
- Försök att vara så konkret som möjligt för att minska risken för missförstånd. Personen som kränkt dig kan vara helt omedveten om din upplevelse och behöver ges möjlighet att förändra sitt beteende.
- För att få stöd i detta kan du vända dig till din chef, ditt skyddsombud eller fackliga organisation.

- Om beteendet inte upphör. Skriv ett tillbud där du beskriver händelseförloppet. Beskriv vad den som kränker dig har sagt eller gjort och hur händelserna har påverkat dig. Skriv också ned om det finns vittnen till kränkningarna. Lämna därefter in tillbudet till din chef.
- Om du inte kan vända dig till din chef på grund av föranledd situation kan du istället vända dig till chefens chef eller personalenheten. För att få stöd kan du också vända dig till ditt skyddsombud eller fackliga organisation.