



# Riktlinjer mot kränkande särbehandlingar, trakasserier och repressalier enligt Diskrimineringslagen

**Fastställt av** regionstyrelsen  
**Framtagen av** regionstyrelseförvaltningen  
**Datum** 2021-09-29  
**Gäller** 2021-  
**Ärendenr** RS 2021/1209  
**Version** [1.0]

## Riktlinjer för arbetet mot kränkande särbehandlingar, trakasserier och repressalier enligt Diskrimineringslagen

### Innehåll

<b>1. Inledning</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Vad är kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier?</b> .....	<b>2</b>
2.1 Exempel på kränkande särbehandling, trakasserier eller mobbing.....	2
2.2 Sexuella trakasserier .....	3
<b>3. Konsekvenser</b> .....	<b>3</b>
3.2 Civil- och straffrättsliga konsekvenser.....	3
<b>4. Arbetsplatsens arbete med att förhindra kränkningar, trakasserier, mobbing och sexuella trakasserier</b> .....	<b>3</b>
4.1 Arbetsgivarens/chefens ansvar .....	4
4.2 Medarbetarens ansvar.....	4
<b>5. Vad gör du om det inträffar</b> .....	<b>4</b>
5.1 Du som känner dig kränkt .....	4
5.2 Du som är chef/arbetsledare .....	4
5.3 Du som kollega till någon som blir utsatt .....	4
5.4 Du som blivit anmäld .....	4
<b>6. Utredning</b> .....	<b>5</b>

## 1. Inledning

Region Gotland har nolltolerans avseende alla slags kränkande särbehandlingar. Detta gäller såväl alla slags trakasserier (inklusive sexuella trakasserier) som kränkningar och repressalier enligt diskrimineringslagen.

Chefer och medarbetare har alla ansvar och skyldighet att uppmärksamma och signalera missförhållande eller utsatthet. Chefen har det formella ansvaret för att åtgärder vidtas.

Det är också chefens ansvar och skyldighet att förebygga och vid händelse se till att kränkning eller trakasserier omedelbart upphör. Händelsen ska alltid utredas och dokumenteras. Utredningen överlämnas därefter till ansvarig chef för eventuella åtgärder.

Om det framkommer att anklagelserna om kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier är uppenbart falska, det vill säga anmälaren har fabricerat en händelse som aldrig inträffat, kan detta leda till arbetsrättsliga påföljder för anmälaren.

Varken arbetsgivare/chef eller medarbetare får utsätta den som gjort en anmälan eller bidragit med information i en utredning för repressalier. Ett sådant agerande kan leda till arbetsrättsliga åtgärder.

Alla chefer och medarbetare ska ha kännedom om dessa riktlinjer.

## 2. Vad är kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier?

Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. (AFS 2015:4)

Med medarbetare avses även arbetssökande, inhyrd personal, praktikanter eller inlånad personal.

Diskrimineringslagen (2008:567) tar särskilt upp att det är förbjudet att kränka någon på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Även kränkningar, trakasserier eller mobbning som inte har sin grund i diskrimineringslagen är otillåtna.

### 2.1 Exempel på kränkande särbehandling, trakasserier eller mobbing

- Förtal eller nedsvärning av en medarbetare eller dennes familj
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan
- Medvetet sabotering eller försvärande av arbetets utförande

- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligering av medarbetaren
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt
- Utan saklig grund förändrande av arbetsvillkor
- Nedsättande glåpord på grund av den utsattes eller någon annans kön, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuella läggning
- Rasistiska texter, bilder, märken eller klotter.

En kränkning kan vara en enskild händelse som om den upprepas blir att anse som ett trakasserier (AFS 2015:4). I allvarliga fall övergår trakasserier till mobbing (AFS 1993:17).

Trakasserier 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) så definieras dessa som diskriminering enligt diskrimineringslagen.

## 2.2 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en medarbetare. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspelade och nedvärderande. Det kan till exempel vara

- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- Önskad fysisk kontakt
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar och kommentarer om utseende
- Ovälkomna och nedsättande skämt

## 3. Konsekvenser

Om den utredning som gjorts visar att kränkningar har förekommit görs en bedömning av vilka åtgärder som kan bli aktuella.

### 3.1 Arbetsrättsliga konsekvenser

Eventuella arbetsrättsliga åtgärder ska göras utifrån vad som föreskrivs i kollektivavtalet och lagen om anställningsskydd. Det kan exempelvis bli fråga om skriftlig varning eller förflyttning. Avsked kan bli aktuellt i allvarliga fall.

### 3.2 Civil- och straffrättsliga konsekvenser

Brottsbalken (1962:700) ger ett allmänt skydd mot alla former av kränkningar. Det innebär att du som utsatts för kränkning eller trakasserier kan göra en polisanmälan. Rättsväsendets utredning pågår i sådana fall parallellt med arbetsgivarens.

## 4. Arbetsplatsens arbete med att förhindra kränkningar, trakasserier, mobbing och sexuella trakasserier

#### 4.1 Arbetsgivarens/chefens ansvar

- Alla medarbetare ska ha kännedom om riktlinjer gällande kränkande särbehandling.
- Chefer och arbetsledare kan förebygga kränkande särbehandling genom att se sig själv som normbildare och ska genom eget handlande skapa en pålitlig grund för ömsesidig dialog, kommunikation och vilja till problemlösning.
- Du som chef ska reagera direkt om kränkande tendenser blir kända på arbetsplatsen. Relevanta uppgifter ska dokumenteras.
- Var uppmärksam på signaler och prata om frågan på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal.
- Ge en god introduktion till nya medarbetare där kännedom om dessa riktlinjer ingår.

#### 4.2 Medarbetarens ansvar

- Uppmärksamma och påtala problem och missförhållanden.

### 5. Vad gör du om det inträffar

#### 5.1 Du som känner dig kränkt

- Uppmärksamma alltid chef/arbetsledare eller skyddsombud om vad som försiggår. Om det kränkande beteendet kommer från din närmaste chef/arbetsledare vänd dig till närmaste överordnad chef eller HR-chef.
- Det finns stöd att få via Företagshälsovården, känner du att du behöver det, be din chef beställa det.
- Gör en skriftlig anmälan i systemet för avvikelshantering.

#### 5.2 Du som är chef/arbetsledare

När arbetsgivaren får en anmälan om kränkande särbehandling har arbetsgivaren enligt lag skyldighet att utreda händelsen, du som chef ska omgående kontakta HR-chef eller HR-specialist för att få hjälp med hur du ska gå vidare. Arbetsgivaren har ansvar för att se till att kränkningarna omedelbart upphör.

Anmälan behöver inte vara skriftlig för att vara gällande.

Bedömning av anmälan och om det är en händelse som ska utredas, görs av de utsedda utredarna, antingen internt eller externt.

Direkt stöd till de som är parter i utredningen kan också behövas, detta beställs av företagshälsovården.

#### 5.3 Du som kollega till någon som blir utsatt

Om du som kollega ser att någon blir utsatt för kränkning, prata med vederbörande och visa att du sett vad som hänt och att det inte är ett tillåtet beteende. Stötta så att personen kan ta upp det med chef/skyddsombud eller fråga om du kan få ta upp det med chef/skyddsombud. Visa respekt för kollegans önskemål.

#### 5.4 Du som blivit anmäld

Du som blivit anmäld kommer att få lämna din syn på händelsen i den utredning som görs. Arbetsgivaren har ansvar för att se till att kränkningarna upphör, även om det inte innan utredningen gjorts går att fastställa vad som skett, kan du komma att bli avstängd med lön eller tillfälligt omplacerad under utredningens gång. Detta ska inte ses som en disciplinär åtgärd utan är en åtgärd som arbetsgivaren är skyldig att vidta innan händelsen är utredd.

Det finns stöd att få via företagshälsovården, din chef beställer om behovet finns.

## 6. Utredning

Utredning görs av utsedda utredare internt eller via företagshälsovården. Eventuella åtgärder beslutas av chef i samråd med HR-funktionen när utredningen är klar.

Medan utredningen pågår kan tillfälliga åtgärder såsom avstängning eller förflyttning bli aktuella. Utredningen sker i enlighet med gemensamt framtagna rutiner.

- *För att underlätta utredningen; skriv ned händelserna med noga angivande av datum, klockslag, vittnen och vad personen du anmält sade eller gjorde.*

Handläggningen sker under samma sekretess som andra personalärenden.