

SUICIDE ZERO

Suicide Zeros policy mot kränkande särbehandling och diskriminering

Fastställd av styrelsen den 25 januari 2022
Ansvar: Generalsekreterare och kanslichef

Bakgrund och syfte

Suicide Zero accepterar inte någon form av kränkande särbehandling eller diskriminering och den här policyn syftar till att beskriva hur organisationen förebygger och hanterar oacceptabla handlingar.

Arbetsmiljölagens råd och föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter att förebygga kränkande särbehandling av enskilda medarbetare utgör en viktig norm i personalarbetet. Lagen ligger till grund för hur arbetskamrater ska bete sig gentemot varandra. Alla anställda och styrelsemedlemmar samt andra som representerar Suicide Zero ska behandla varandra med respekt och inte särbehandla eller diskriminera någon enskild person eller grupp. Detta uttrycks även i organisationens uppförandekod. Suicide Zeros arbetsmiljö ska präglas av öppenhet och inkludering, jämlikhet och respekt.

Diskrimineringslagen pekar ut sju potentiella diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det kan tex handla om att någon med ett utländskt klingande namn inte kallas till intervju eller att en anställd har lägre lön på grund av kön. Det är en självklarhet att de anställda inom organisationen och styrelsen för Suicide Zero ska följa diskrimineringslagen.

Definitioner av kränkningar

Kränkande särbehandling är enligt Arbetsmiljölagens definition 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. Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. (Arbetsmiljölagen SFS :1160 till och med SFS 2020: 476)

Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. Tydliga exempel på kränkande särbehandling är att inte bli hälsad på, bli kallad öknamn, att bli utfrys, att exkluderas från möten som man borde få vara med på, bli orättvist anklagad eller personligt uthängd eller att bli kallad för elaka saker inför andra.

Kränkande särbehandling kan ha olika allvarlighetsgrad beroende på om det är enstaka händelser eller återkommande kränkande handlingar som bildar ett mönster och leder till att någon hamnar i underläge och utesluts från arbetsplatsen och den sociala gemenskapen.

Diskriminering är att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna som anges i lagen (se ovan). Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering. (Diskrimineringslagen 2008:567)

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Innefattar även sexuella trakasserier genom

oönskat uppträdande. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande.

Repressalier innebär att bestraffa någon för att den har anmält eller medverkat i en utredning om kränkande särbehandling eller diskriminering, eller att den har avvisat eller fogat sig i trakasserier. Att bli utskälld eller hotad efter att ha anmält kränkning eller diskriminering är exempel på repressalier. Andra exempel är att bli frångått sina normala arbetsuppgifter eller hotad med förflyttning eller avsked.

Repressalieförbud innebär att arbetsgivaren inte får bestraffa den som har anmält eller påtalat att någon har brutit mot diskrimineringslagen.

Arbetsgivarens utredningsansvar

I AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete 9 § anges arbetsgivarens utredningsansvar vid ohälsa och det primära syftet är att utreda de bakomliggande orsakerna grundligt så att ohälsa kan förebyggas. AFS 2015:4 och dess Allmänna råd preciserar kraven kring utredning av kränkande särbehandling och trakasserier.

Rutiner om kränkande särbehandling och diskriminering förekommer

Chefer med personalansvar ansvarar för medarbetare och generalsekreterare ansvarar för arbetsledare/chefer i ledningsgruppen. Båda är ansvariga för att handläggning av anmälan sker med största respekt för den utsatta. Den utsatta ska vid behov ges möjlighet att också tala med någon utomstående.

Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att kränkande särbehandling och diskriminering upphör. Det är viktigt att ingen åtgärd vidtas utan att den som blivit utsatt sagt ja till den.

Ditt ansvar som kollega

Respektera och acceptera varandra och varandras olikheter. Gör allt för att ingen ska hamna utanför. Upptäcker du negativa tendenser till kränkningar eller diskriminering bland dina kollegor ska du i första hand själv försöka ingripa. Om detta inte hjälper, ska närmaste chef informeras.

Den drabbades ansvar

Säg ifrån direkt till den som kränker eller diskriminerar. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och kräv ett slut på beteendet. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig, till exempel skyddsombudet. Du kan också göra det skriftligt. Resultatet blir ofta att den som trakasserar slutar.

Anteckna det som sägs eller görs mot dig som du upplever som kränkande. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad

trakasseraren gjorde, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelserna behöver anmälas.

Ansvaret hos den som blivit anklagad

Får du reda på att ditt beteende anses som kränkande eller diskriminerande ska du genast upphöra med beteendet. Tag kontakt med närmaste chef för att diskutera frågan.

Anmälan till arbetsgivaren

Om ovanstående inte hjälper bör en anmälan till någon i ledningsgruppen göras. Det är viktigt att organisationen får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet. Arbetsgivaren är skyldig att ta itu med problemet så snart denne får kännedom om kränkningar eller trakasserier.

Det är bra om anmälan görs skriftligen så att inga oklarheter uppstår om anmälan i efterhand. Anmälan behöver inte vara formell, men det bör framgå:

- vem som anmäler
- vem eller vad anmälan riktar sig mot
- kort om vad som har hänt.

Vad ska Suicide Zero göra?

Målsättningen är att förebygga och uppmärksamma kränkande särbehandling och diskriminering i så tidigt skede som möjligt exempelvis genom årliga utvecklings-samtal och medarbetarundersökningar. Sker en incident ska organisationen skyndsamt och konfidentiellt se till att det oacceptabla beteendet upphör. Ingen åtgärd ska vidtas utan att den som utsatts sagt ja till den.

Det finns olika vägar att gå för att ge stöd till utsatta:

1. *Enskilt samtal.* Arbetsgivaren talar med den anklagade enskilt och gör klart att beteendet inte bara är oacceptabelt utan också förbjudet enligt lagen.
2. *Intern medling.* Arbetsgivaren medlar mellan de inblandade parterna.
3. *Extern medling.* Extern kompetens kontakts för att medla mellan de inblandade parterna.

Om handläggningen inte är tillräcklig för att sätta stopp för kränkningar eller diskriminering blir utredningen mer formell. Det innebär bland annat att arbetsgivaren, eller av arbetsgivaren utsedd organisation eller person, kontaktar eventuella vittnen. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person med som stöd under handläggningen. Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.

Anonymitet aldrig kan accepteras vid anmälningar eller i utredningar. Anonymitet bidrar till att skapa rättsosäkerhet för alla parter och kan leda till stora risker av ohälsa.

Det måste finnas möjlighet för den anmälda parten att ta del av anklagelserna och att få bemöta och försvara sig.

Det finns ett repressalieförbud som skyddar den eller de personer som upprättar en anmälan, eller som på annat sätt deltar i en utredning. Om en brottslig gärning antas föreligga anmäls händelsen till polisen.

Sanktioner

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som utsätter någon annan för negativa och enligt lagen oacceptabla handlingar och inte den som utsatts. Arbetsgivaren avgör vad som ska ske och enligt lagen om anställningsskydd (LAS) finns möjligheter till arbetsrättsliga påföljder/sanktioner.