

Suicide Zeros policy mot kränkande särbehandling och diskriminering

Fastställd av styrelsen den 31 januari 2023

Uppdaterad den 9 mars 2026

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.

Begrepp och definitioner

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 utskäld eller hotad efter att ha anmält kränkning eller diskriminering är exempel på repressalier. Andra exempel är att bli fråntagen 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 sina medarbetare och generalsekreteraren ansvarar för arbetsledare/chefer i ledningsgruppen. Alla ansvariga chefer ska handlägga anmälningar med största respekt för den som är utsatt. Den utsatta ska vid behov ges möjlighet att tala med någon utomstående, till exempel via hälsovårdsförsäkringen, facklig företrädare eller externt samtalsstöd.

Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att kränkande särbehandling och diskriminering upphör. Så långt som det är möjligt, ska ingen åtgärd vidtas utan att den som blivit utsatt sagt ja till den. Ingen åtgärd ska vidtas över huvudet mot den som är utsatt, men arbetsgivaren har alltid ett ansvar att bedöma risken för ohälsa och agera när det behövs.

Ditt ansvar som kollega

Vi som arbetar på Suicide Zero har ett gemensamt ansvar för vår arbetsmiljö, ditt ansvar som kollega är att:

- Bemöta kollegor med respekt och bidra till en inkluderande arbetsmiljö.
- Göra vad du kan för att ingen ska hamna utanför arbetsgemenskapen.
- Om du ser eller misstänker kränkande särbehandling eller diskriminering, försök i första hand säga ifrån eller stötta den som är utsatt.
- Om det inte hjälper, eller om situationen känns för svår att hantera själv, informera närmaste chef eller annan chef som du har förtroende för.

Om du blir utsatt

Som organisation ska vi arbeta förbyggande och för att ingen ska bli utsatt för kränkande särbehandling eller diskriminering. Blir du ändå utsatt, uppmuntras du att:

- Säga ifrån om du kan. Tala om för den som kränker att beteendet upplevs som kränkande eller diskriminerande och att du vill att det ska upphöra.
- Ta hjälp. Om det känns svårt att säga ifrån direkt kan du be om stöd av skyddsombud, facklig företrädare, HR-funktion, en kollega du litar på eller chef.
- Anmäl det som har hänt till en chef, HR, eller skyddsombud. För att arbetsgivaren ska kunna hantera situationen och agera är det viktigt att det tas upp. Känns det jobbigt att berätta kan du också beskriva händelserna skriftligt.
- Dokumentera händelserna. För din egen skull kan det vara hjälpsamt att dokumentera händelser (datum, klockslag, plats, vad som hände, eventuella vittnen, hur du påverkades). Avsaknad av dokumentation kommer inte hindra att du tas på allvar.

Om du har blivit anklagad

- Om du får veta att någon upplever ditt beteende som kränkande eller diskriminerande ska du omedelbart upphöra med beteendet.
- Ta kontakt med närmaste chef, annan chef eller HR-funktion för att diskutera situationen och hur den kan hanteras på ett konstruktivt sätt.

Anmälan till arbetsgivaren – vem du kan vända dig till

Om du upplever kränkande särbehandling eller diskriminering, eller om du ser att någon annan utsätts, kan du vända dig till:

- din närmaste chef
- annan chef inom organisationen
- HR-funktion
- skyddsombud
- generalsekreteraren eller kanslichefen
- styrelsens ordförande, om generalsekreteraren eller någon annan i ledningsgruppen är berörd

Om anmälan gäller generalsekreteraren, styrelseledamot eller annan person på hög nivå ska ärendet inte utredas av den som berörs, utan lyftas till styrelsens ordförande eller till en extern utredare utsedd av styrelsen.

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.

Möjlighet att anmäla anonymt

När det kommer till kränkande särbehandling och diskriminering är det önskvärt att anmälan inte görs anonymt eftersom det gör det väldigt svårt för arbetsgivaren att utreda händelsen och agera. Risken om man anmäler anonymt är problem inte tas tag i och att det skapar en otrygg arbetsmiljö, och det försvårar möjligheten för arbetsgivaren att erbjuda stöd till den som upplever sig utsatt. Anonyma anmälningar kan öka risken för bristande rättssäkerhet. Om du tycker att det är svårt att göra en anmälan så ta hjälp av någon du litar på som kan hjälpa och stötta dig.

Stöd från fackförbund och arbetsgivarorganisation

Anställda som känner sig utsatta eller anklagade och är fackligt anslutna, kan vända sig till sitt fackförbund för rådgivning och stöd. Detta gäller oavsett om ärendet hanteras internt eller externt. Arbetsgivaren kan vid behov ta stöd av sin arbetsgivarorganisation.

Så här agerar Suicide Zero

Suicide Zero ska förebygga och uppmärksamma kränkande särbehandling och diskriminering så tidigt som möjligt, bland annat genom utbildning, årliga utvecklingssamtal, medarbetarundersökningar och dialog i arbetsgruppen.

När Suicide Zero får kännedom om misstänkta kränkningar eller diskriminering ska arbetsgivaren utan dröjsmål:

Göra en initial bedömning

- Bedöma allvarlighetsgrad och risk för ohälsa.
- Avgöra om ärendet kan hanteras genom dialog/medling eller om en formell utredning behövs.

Val av åtgärd eller utredning

Möjliga åtgärder är till exempel:

- enskilt samtal med berörd person eller parter, där det tydliggörs att det beteende som beskrivs inte är acceptabelt
- intern medling mellan parterna
- extern medling eller extern utredning med hjälp av oberoende kompetens.

Genomföra en formell utredning

Om den initiala bedömningen visar att en formell utredning bedöms nödvändig ska den vara saklig, opartisk och dokumenterad. Den kan genomföras av arbetsgivaren eller av extern utredare utsedd av arbetsgivaren. Utredningen kan innebära:

- att tala med den som upplever sig utsatt, den utpekade och eventuella vittnen
- att samla in relevant dokumentation
- att analysera om händelserna motsvarar kränkande särbehandling eller diskriminering enligt gällande regler.

Alla parter har rätt att ha med en stödperson, till exempel en kollega eller facklig representant. Anmälaren och den anmälda ska, i den mån det är förenligt med sekretess och integritetsskydd, hållas underrättade om ärendets gång och utredningens slutsatser.

Beslut, åtgärder och uppföljning

När utredningen är klar beslutar arbetsgivaren om nödvändiga åtgärder för att kränkningar och diskriminering ska upphöra och inte upprepas. Det kan till exempel handla om arbetsrättsliga åtgärder, förändringar i organisation eller arbetsledning, utbildningsinsatser eller fortsatt uppföljning med berörda. Arbetsgivaren ska följa upp situationen efter beslutade åtgärder.

Arbetsgivaren kan vid behov ta stöd av sin arbetsgivarorganisation samt extern HR- eller juridisk expertis för att säkerställa en rättssäker hantering.

Det finns ett repressalieförbud som innebär att ingen får bestraffas eller missgynnas för att ha anmält eller medverkat i en utredning om kränkande särbehandling eller diskriminering. Om det

finns misstanke om brottslig gärning kan händelsen komma att anmälas till polisen eller annan behörig myndighet.

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.