

## **Kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering**

Inom Cedergrenskas koncern respekterar vi allas lika värde och har en professionell och respektfull relation till varandra. Vi tar helt avstånd från alla former av negativ särbehandling, inte minst de i lag förbjudna såsom kränkande särbehandling, trakasserier, diskriminering och repressalier.

Enligt Cedergrenskas likabehandlingspolicy har samtliga medarbetare inom koncernen ett ansvar för att alla typer av trakasserier och kränkande särbehandling motarbetas, främst genom att inte själva bidra till trakasserier eller kränkande särbehandling samt genom att till chefer uppmärksamma när detta kan förekomma. Chefer inom koncernen har ett vidare ansvar att undersöka och utreda eventuella trakasserier och kränkande särbehandling. För att säkerställa att trakasserier och kränkande särbehandling inte förekommer ska ledare och medarbetare inom organisationen utbildas i dessa frågor och årligen genomföra OSA-undersökningar samt medarbetarundersökningar där dessa frågor fångas upp, samt utarbeta handlingsplaner där kränkande särbehandling och trakasserier förekommer.

Om vi upplever eller uppmärksammar kränkande särbehandling eller trakasserier finns en rutin för hur medarbetare och chefer ska hantera detta. Denna rutin återfinns i personalhandboken under SAM.

## **Om kränkande särbehandling, trakasserier, diskriminering och repressalier**

Händelser och beteenden som leder till det vi i dagligt tal brukar kalla för vuxenmobbing, psykiskt våld, kränkande särbehandling, social utstötning och trakasserier, kännetecknas av att de är oönskade av den som utsätts för dem. Det är upp till varje enskild individ att avgöra vilket uppträdande som hen kan acceptera eller inte. Om en medarbetare upplever sig utsatt för något eller flera av kränkande särbehandling, trakasserier, diskriminering eller repressalier, så är det inte upp till någon annan att avgöra huruvida en utredning är nödvändig. Det är medarbetarens egen upplevelse som avgör och medarbetarens egna upplevelse räcker för att en utredning ska vara aktuell.

### ***Kränkande särbehandling***

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.

Exempel på förhållanden i verksamheten som är viktiga att vara uppmärksam på är konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar.

Exempel på kränkande särbehandling är bland annat:

- förtal, förföljelse, hot eller förnedring,
- medvetet undanhållande av information av betydelse för arbetet,
- förolämpningar eller omotiverat negativt bemötande,
- omotiverat fräntagande av arbetsuppgifter och medvetet saboterande av arbetets utförande.

# CEDERGRENSKA

## **Sexuella trakasserier**

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller medarbetares värdighet. Handlingarna eller bemötandet ska innebära missgynnande i form av skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet. Handlingen eller beteendet ska vara oönskat och den som trakasserar måste ha insikt om att hans beteende kränker någon. Det som skiljer sexuella trakasserier från andra typer av trakasserier är att uppträdandet ska vara av sexuell natur. Uppträdandet kan vara verbalt, icke-verbalt eller fysiskt.

**Verbalt uppträdande av sexuell natur** kan vara till exempel ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro.

**Icke-verbalt uppträdande av sexuell natur** kan bland annat handla om att visa pornografiska bilder, föremål eller skrivet material.

**Fysiskt uppträdande av sexuell natur** kan handla om oönskad fysisk kontakt, till exempel beröring, klappande, nypande eller strykningar mot en annan persons kropp.

## **Trakasserier och diskriminering**

En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en medarbetare genom att trakassera hen. Med trakasserier avses uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Trakasserier är handlingar, beteenden eller bemötanden som kränker den utsattes värdighet på ett sätt som har anknytning till den skyddade diskrimineringsgrunden. Trakasserier kan avse fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. För att det ska röra sig om trakasserier ska handlingen eller bemötandet innebära missgynnande i form av skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet. Helt bagatellartade skillnader i bemötande betraktas inte som missgynnande och därmed trakasserier. Det ska vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar.

## **Repressalier**

Det finns ett förbud mot repressalier i diskrimineringslagen. Förbudet finns för att den som vill anmäla eller berätta om diskriminering ska kunna göra det, utan att behöva oroa sig för negativa konsekvenser. Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har;

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
- medverkat i en utredning enligt lagen
- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.