

Riktlinje för arbetet mot kränkande särbehandlingar, trakasserier och repressalier

Fastställt av regionfullmäktige
Framtagen av regionstyrelseförvaltningen
Datum 2026-06-15
Gäller 2026-
Ärendenr RS 2026/1222
Version [1.0]

Riktlinje för arbetet mot kränkande särbehandlingar, trakasserier och repressalier

Innehåll

1. Inledning	2
2. Vad är kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier?	3
2.1 Exempel på kränkande särbehandling, trakasserier eller mobbing enligt SKR	3
2.2 Sexuella trakasserier	4
3. Konsekvenser	4
3.2 Civil- och straffrättsliga konsekvenser	4
4. Arbetsplatsens arbete med att förhindra kränkningar, trakasserier, mobbing och sexuella trakasserier	5
4.1 Arbetsgivarens/chefens ansvar	5
4.2 Medarbetarens ansvar	5
5. När kränkning kommer chef eller motsvarande till känna eller anmäls	5
5.1 Utsatt medarbetare	5
5.2 Chef/arbetsledare	5
5.3 Arbetskamrat till någon som blivit utsatt	6
5.4 Medarbetare som blivit anmäld	6
6. Utredning	6

1. Inledning

Region Gotland har nolltolerans avseende alla slags kränkande särbehandlingar. Detta gäller såväl alla slags trakasserier (inklusive sexuella trakasserier) enligt arbetsmiljölagen, sexuellt ofredande enligt brottsbalken samt kränkningar och repressalier enligt diskrimineringslagen.

Som anställd inom Region Gotland är du alltid skyldig att uppträda på ett respektfullt och anständigt sätt mot de personer du möter i ditt arbete. Region Gotland har som arbetsgivare ansvaret för en arbetsmiljö fri från olycksfall, ohälsa och orimlig psykisk belastning.

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.

Arbetet med att förbättra kunskapen om kränkande särbehandling och förhindra att det sker ska vara ett kontinuerligt arbete som årligen följs upp på samverkans alla olika nivåer.

Enligt både Arbetsmiljölagen och Diskrimineringslagen finns krav på aktiva åtgärder och arbetsgivaren ansvarar för att:

- Förebygga diskriminering och kränkande särbehandling: Detta innebär att skapa en arbetsmiljö där alla känner sig trygga och respekterade, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
- Informera och utbilda: Alla anställda ska ha kunskap om vad diskriminering och kränkande särbehandling innebär, samt hur man anmäler och hanterar sådana situationer.
- Utredda och åtgärda: Om det kommer till arbetsgivarens kännedom att en medarbetare upplever sig diskriminerad eller kränkt ska arbetsgivaren utreda ärendet skyndsamt och vidta lämpliga åtgärder.

Chefer och arbetsledare har en viktig roll i arbetet med aktiva åtgärder. De ska:

- Ha goda kunskaper om diskrimineringslagstiftningen och hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.
- Föregå med gott exempel och visa respekt för alla medarbetare.
- Vara lyhörda och agera vid tecken på diskriminering eller kränkande särbehandling.
- Stödja utsatta medarbetare och ge dem information om hur de kan anmäla en kränkning.
- Bidra till en positiv och inkluderande arbetsmiljö där alla känner sig trygga.
- Prata om beteenden genom att aktivt och strategiskt arbeta med friskfaktorerna.

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, ska detta leda till arbetsrättsliga konsekvenser 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 uppenbart agerande ska leda till arbetsrättsliga åtgärder.

Alla anställda inom region Gotland ska ha kännedom om dessa riktlinjer.

2. Vad är kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier?

Förbudet mot kränkningar och trakasserier vilar i huvudsak på två olika lagar, dels Arbetsmiljölagen (där förbudet förtydligas i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) 2023:2), dels diskrimineringslagen. I brottsbalken finns dessutom ett förbud mot sexuellt ofredande.

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

Med kränkande särbehandling enligt AFS 2023:2 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.

Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) är det förbjudet att diskriminera eller trakassera någon utifrån de grunder som finns i lagen. Det innebär 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.

2.1 Exempel på kränkande särbehandling, trakasserier eller mobbing enligt SKR

Kränkande särbehandling kan enligt SKR vara:

- Nedsättande, sarkastiska och/eller förlöjligande kommentarer om arbetsinsatser
- Kränkande eller anstötliga kommentarer om person, åsikter, utseende eller privatliv
- Aggressiva utfall
- Fysiska ingrepp i den personliga sfären, så som knuffar, blockera vägen
- Systematisk utfrysning genom att person ignoreras, inte kallas till personalmöten, exkluderas från samtal
- Tydliga antydningar om att person borde säga upp sig
- Hot om våld
- Spridning av rykten och omdömen som undergräver en persons värdighet

Exempel på handlingar/situationer som inte behöver vara kränkande särbehandling enligt SKR

- Anställd har fått underbyggd och rimlig kritisk återkoppling på sitt sätt att sköta jobbet.
- En person har önskemål om mer personliga relationer och samtal med kollegor, men dessa vill hålla relationerna mindre personliga.
- En person har vid flera tillfällen inte blivit inbjuden till privata fester som flera kollegor deltagit i.
- Anställd har inte fått önskemål om arbetstider, fortbildning, förmåner, lönehöjning eller liknande beviljat när det finns sakliga grunder.

En kränkning kan vara en enskild händelse men om den upprepas och blir ett mönster, kan betraktas som mobbing.

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 anspelande och nedvärderande. Det kan till exempel vara

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

3. Konsekvenser

Om den utredning som gjorts visar att arbetsmiljön innebär en orimlig psykisk belastning eller att kränkningar har förekommit, görs en bedömning av vilka åtgärder som kan bli aktuella.

Om brottsliga handlingar misstänks ska de alltid polisanmälas så de får utredas av rättsvårdande myndighet. Om polisanmälan inte görs av den person som är utsatt ska det göras av Region Gotland.

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. Arbetsgivaren ska alltid polisanmäla kränkningar där brott misstänks, även om den som utsatts inte vill göra en anmälan.

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.
- Chefer ska reagera direkt om kränkande tendenser blir kända på arbetsplatsen. Relevanta uppgifter ska dokumenteras.
- Chefer ska vara uppmärksamma på signaler och prata om frågan på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal.
- Chefer ska ge en god introduktion till alla nya medarbetare där kännedom om dessa riktlinjer ingår.

4.2 Medarbetarens ansvar

- Uppmärksamma och påtala problem och missförhållanden

5. När kränkning kommer chef eller motsvarande till känna eller anmäls

5.1 Utsatt medarbetare

- 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, som initialt kommer att ha ett samtal med medarbetaren
- Gör gärna en skriftlig anmälan i systemet för arbetsmiljö avvikelser. (se även rutinen)

5.2 Chef/arbetsledare

När arbetsgivaren får kännedom om kränkande särbehandling har arbetsgivaren enligt lag skyldighet att utreda händelsen. En skriftlig anmälan behövs inte. För råd och stöd kan du som chef kontakta HR-supporten. Arbetsgivaren har ansvar för att se till att kränkningarna omedelbart upphör.

Anmälan behöver inte vara skriftlig för att vara gällande.

Se rutinen för mer information

Direkt stöd till de som är parter i utredningen ska erbjudas, detta beställs av företagshälsovården.

5.3 Arbetskamrat till någon som blivit utsatt

Den som uppmärksammat att en arbetskamrat blivit utsatt i något av ovan rekommenderas att prata med vederbörande och visa att det som hänt inte är ett tillåtet. Att stötta en arbetskamrat så att hen vågar ta upp det med chef/skyddsombud kan vara hjälpsamt. Du kan själv uppmärksamma chef eller skyddsombud på vad du upplevt. Visa respekt för kollegans önskemål.

5.4 Medarbetare som blivit anmäld

Medarbetare som blivit anmäld kommer att få lämna sin 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 medarbetare komma att bli avstängd med lön eller tillfälligt omplacerad under utredningens gång (Allmänna bestämmelser ska följas i dessa fall, glöm inte att det finns en överläggningskyldighet). Detta ska inte ses som en disciplinär åtgärd utan är en åtgärd som arbetsgivaren är skyldig att vidta.

Det finns stöd att få via företagshälsovården, chef ska erbjuda detta.

6. Utredning

Utredning ska göras när medarbetare uttrycker en upplevelse av utsatthet eller anmäler kränkningar. Utredningen har sin grund i Arbetsmiljölagen och/eller Diskrimineringslagen. Utredningens syfte är att klarlägga om någon utsatts för en orimlig psykisk belastning eller kränkning.

Beroende på vad som hänt kan utredningen ske på olika sätt. Inledningsvis kan det vara chefen som har ett dokumenterat samtal med en eller båda parter. Det kan också vara utredare inom HR eller Företagshälsovården.

Det viktiga är att händelsen hanteras och utreds så att man tillser en arbetsmiljö fri från ohälsa och olycksfall. Utifrån utredningens resultat beslutar chef i samråd med HR-funktionen om åtgärder och insatser.

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

Handläggningen sker under samma sekretess som andra personalärenden.