# Kränkande särbehandling: Diskriminering, Mobbning och Sexuella Trakasserier – det här gäller på Röda Korset.

## Tema

Kränkande särbehandling, arbetsmiljö och förhållningssätt

## Syfte

Genomgången syftar till att:

* Alla medarbetare får kännedom om Röda Korsets nolltolerans mot kränkande särbehandling.
* Förklara vad kränkande särbehandling är
* Tydliggöra medarbetarens och arbetsgivarens ansvar
* Ge vägledning till hur medarbetaren ska agera när det händer och hur arbetsgivaren arbetar vidare.
* Diskutera riskkällor för kränkningar i arbetsmiljön

## Tidsåtgång

ca 1 timma

## Förberedelser

Läs Röda Korsets [rutin mot Kränkande Särbehandling](https://rednet.redcross.se/Personal/Arbetsmiljo/Krankande-sarbehandling/), [GS riktlinjer för arbetsmiljön](https://rednet.redcross.se/var-forening/Styrdokument/Riktlinjer/Arbetsmiljo/), vår [Uppförandekod](https://rednet.redcross.se/var-forening/Styrdokument/Policy/Uppforandekod/) och [föreskriften Organisatorisk och Social arbetsmiljö](https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/).

Gå igenom körschemat och ppt-presentationen och förbered vad du vill säga till varje bild. Stödanteckningar finns i ppt-presentationen.

## Körschema

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Agendapunkt** | **ppt** | **Tid ca** |
| **Inledning**  Gå igenom syftet och agendan.  Uppmana gruppen att stänga ner datorer och lägga bort mobiler för största möjliga fokus och närvaro i arbetet. | Bild 2 | 5 min |
| **Nolltolerans**  Tydliggör för medarbetarna att SRK har nolltolerans mot alla former av kränkande beteenden.  Gå igenom definitionen av kränkande särbehandling och att diskriminering, mobbning och sexuella trakasserier är olika former av kränkningar.  Hänvisa till Uppförandekoden och Svenska Röda Korsets riktlinjer för arbetsmiljön. | Bild 2 och 3 | 5 min |
| **Hur agerar vi?**  Vad ska medarbetaren göra om något händer? (bild 4)  Tydliggör det egna ansvaret för att säga ifrån och vad jag ska göra om kränkningen är allvarlig eller personen inte lyssnar. Poängtera skyldigheten att agera även när man ser någon annan utsättas.  Berätta om hur arbetsgivaren tar ärendet vidare. (bild 5 och 6) | Bild 4, 5 och 6 | 10 min |
| **Diskussion**  Diskutera i gruppen:   1. Vilka riskkällor för kränkande särbehandling finns på vår arbetsplats? 2. Vad kan hindra mig från att säga ifrån och säga till? (både när jag själv eller någon annan utsätts)   Ta hjälp av begreppen obehagligt, olustigt, obegripligt och orättvist för att komma igång med diskussionen.  Låt medarbetarna sitta i par eller trios och dela erfarenheter. (7 min)  Dela i helgrupp. (10 min)  Summera diskussionen och dokumentera om det är något som ni som grupp beslutar er att jobba vidare med eller du som chef behöver ta vidare. (10 min) | Bild 7 | 35 min |
| **Summering**  Avsluta med att summera. Påminn om nolltolerans.  Visa medarbetarna var på Rednet de hittar Rutinen mot kränkande särbehandling och blanketten för incidentrapportering. | Bild 8 | 5 min |