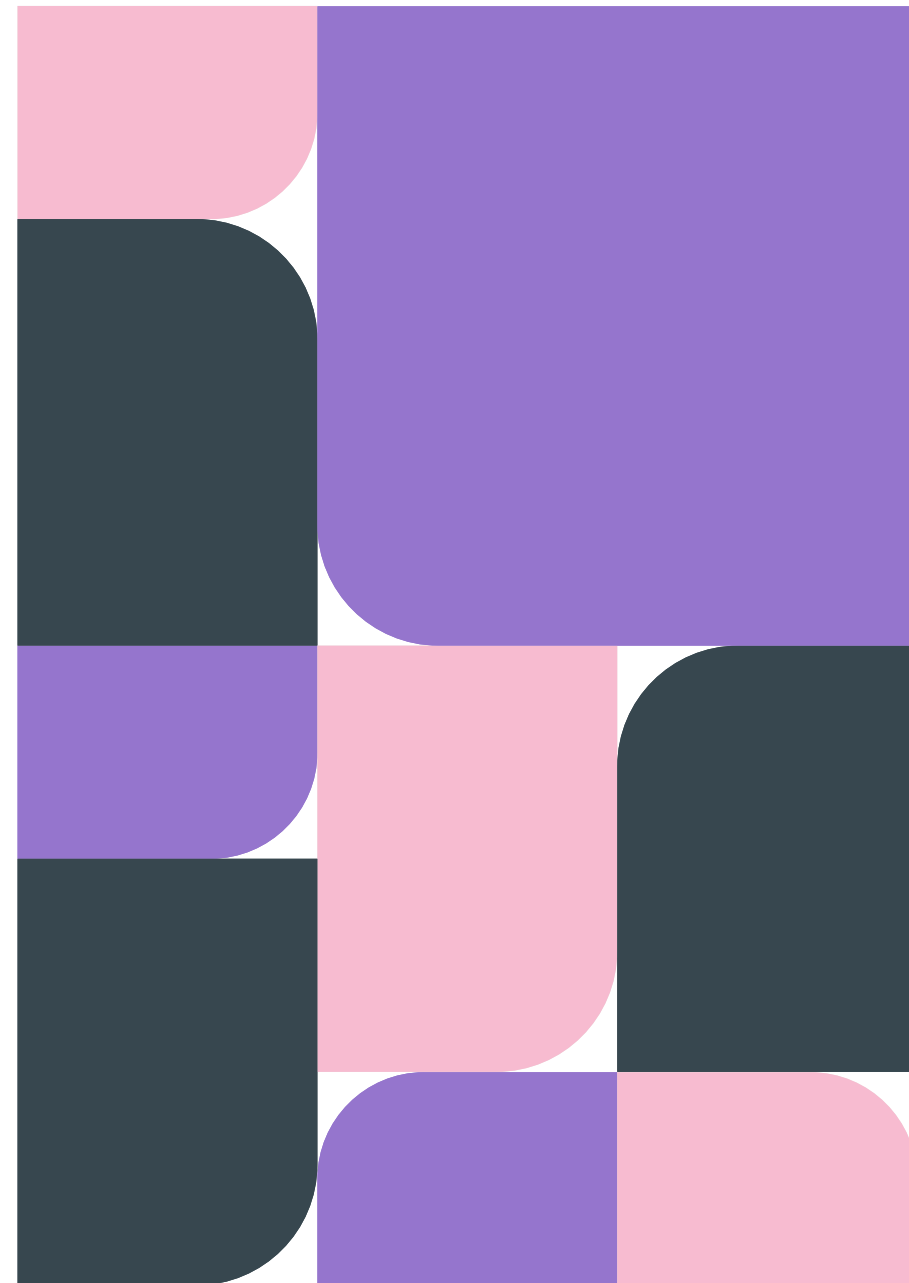


Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Information om rutin till APT/APM



Kränkande särbehandling

- Inom Västra Götalandsregionen **accepteras inte** kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Det är viktigt att medarbetarna **tidigt signalerar om det förekommer missförhållanden eller risk för missförhållanden** och att arbetsgivaren **undersöker orsaken och vidtar åtgärder**.



Allas ansvar på arbetsplatsen

- Respektera och acceptera varandra och varandras olikheter.
- Agera så att ingen hamnar utanför.
- Säga ifrån och uppmärksamma om någon beter sig illa mot andra.



Chefens ansvar

- Att **förebygga** kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
- Att ta tecken på kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier **på största allvar.**
- Att **lyssna** och att tillse att **samtal genomförs** med de inblandade, **både** medarbetaren som upplever sig utsatt och den eller de som medarbetaren upplever sig utsatt av.

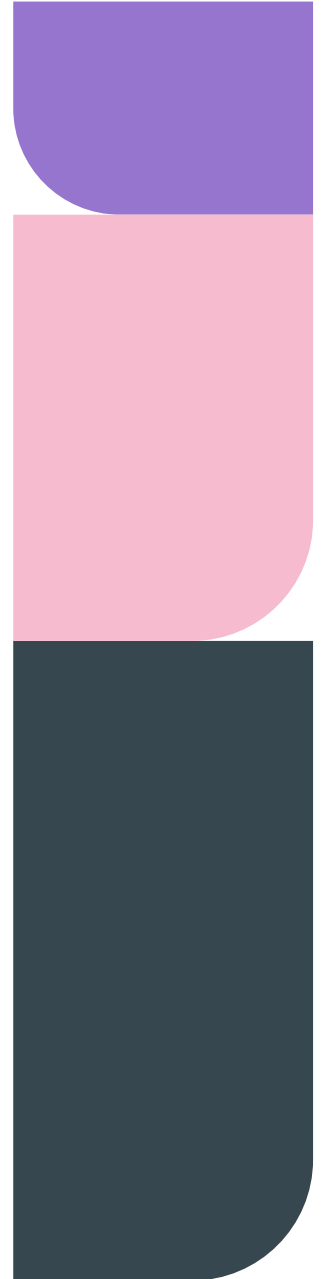


Kränkande särbehandling

”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 bli förnedrad,
- uteslutas ur gemenskapen eller
- behandlas annorlunda på ett orättvist sätt.

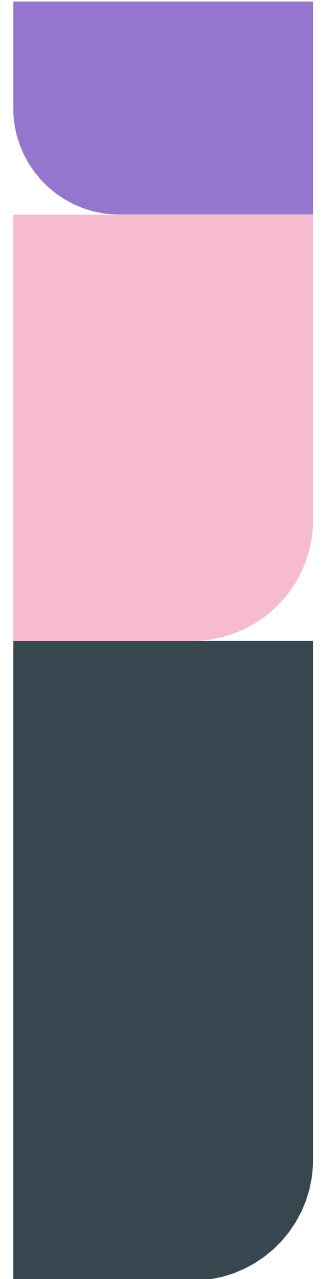
Det kan till exempel handla om förolämpningar, oönskade skämt eller kommentarer, undanhållande av viktig information, försvårande av arbete eller omotiverat frantagande av arbetsuppgifter.



Trakasserier

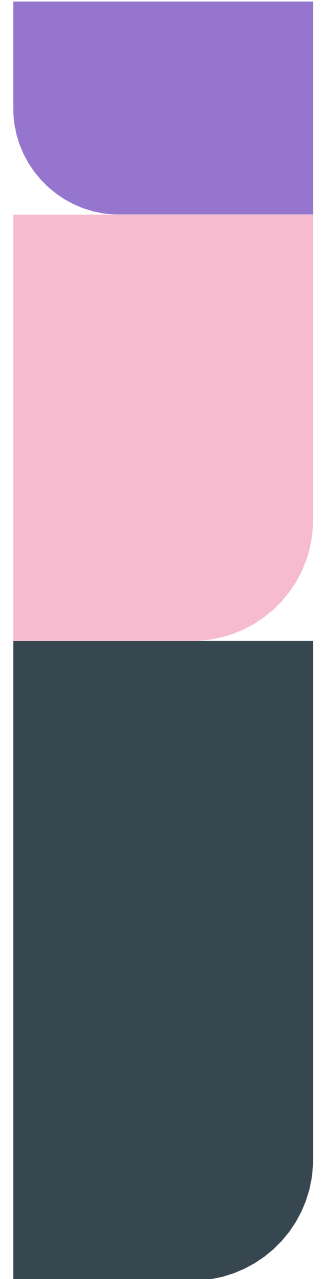
Trakasserier är ett uppträdande som kränker en medarbetares värdighet och **som har samband med någon av de i lag skyddade diskrimineringsgrunderna** i diskrimineringslagen; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

- Med trakasserier avses varje slag av ovälkommet uppträdande i ord eller handling som leder till att en medarbetare känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods.



Sexuella trakasserier

- Är ett **uppträdande av sexuell natur** som kränker någons värdighet.
- Sexuella trakasserier kan handla om beröringar, förslag, skämt, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade och upplevs nedvärderande.
- Det ska vara fråga om ett **ovälkommet beteende**.



Konflikt eller kränkande särbehandling



Konflikter kan vara alltifrån triviala meningsmotsättningar, som om de hanteras på ett tillfredställande sätt kan vara berikande för verksamheten, till svåra eskalerade konflikter som kan riskera att urarta i kränkande särbehandling.



Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet ses som vanligt förekommande företeelser och **kan inte betecknas som kränkande särbehandling**



Vid upplevelse av **kränkning kopplat till ledarskapet** är det viktigt att skilja på huruvida upplevelsen är kopplad till brister i ledarskapet eller om det handlar om att chefen gör sitt jobb och ställer sig i vägen för sådant som inte är acceptabelt i organisationen.

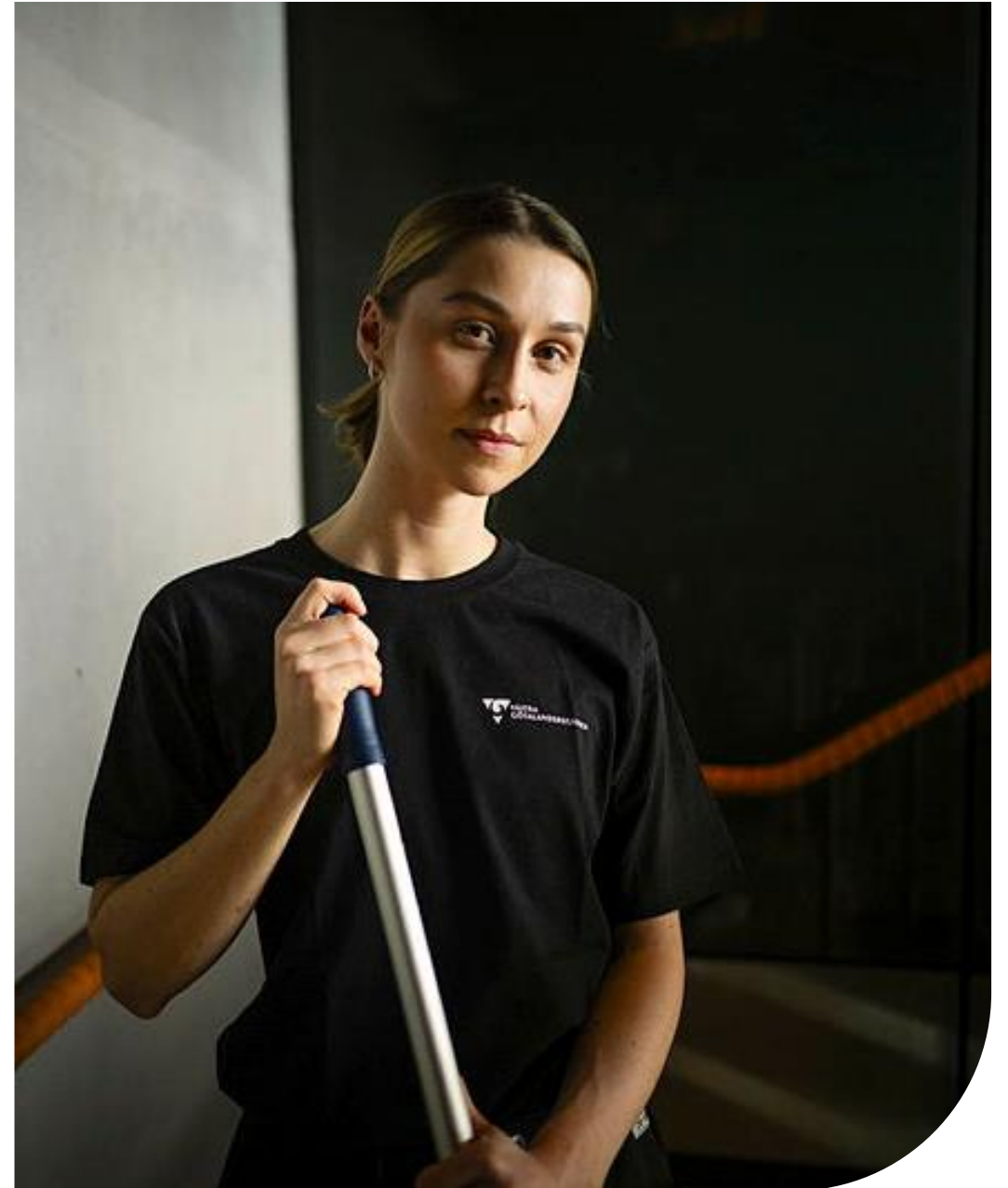
Till den som upplever sig utsatt

- Medarbetare ska alltid kunna känna sig **trygg och säker** på sin arbetsplats.
- Det är **du som känner sig utsatt som avgör** om handlingen eller beteendet är ovälkommet.
- Om du kan säga ifrån till den du blir utsatt av.
- Det viktiga är att du **berättar** om din upplevelse så att **arbetsgivaren kan agera** innan problemen blivit för stora eller komplicerade.



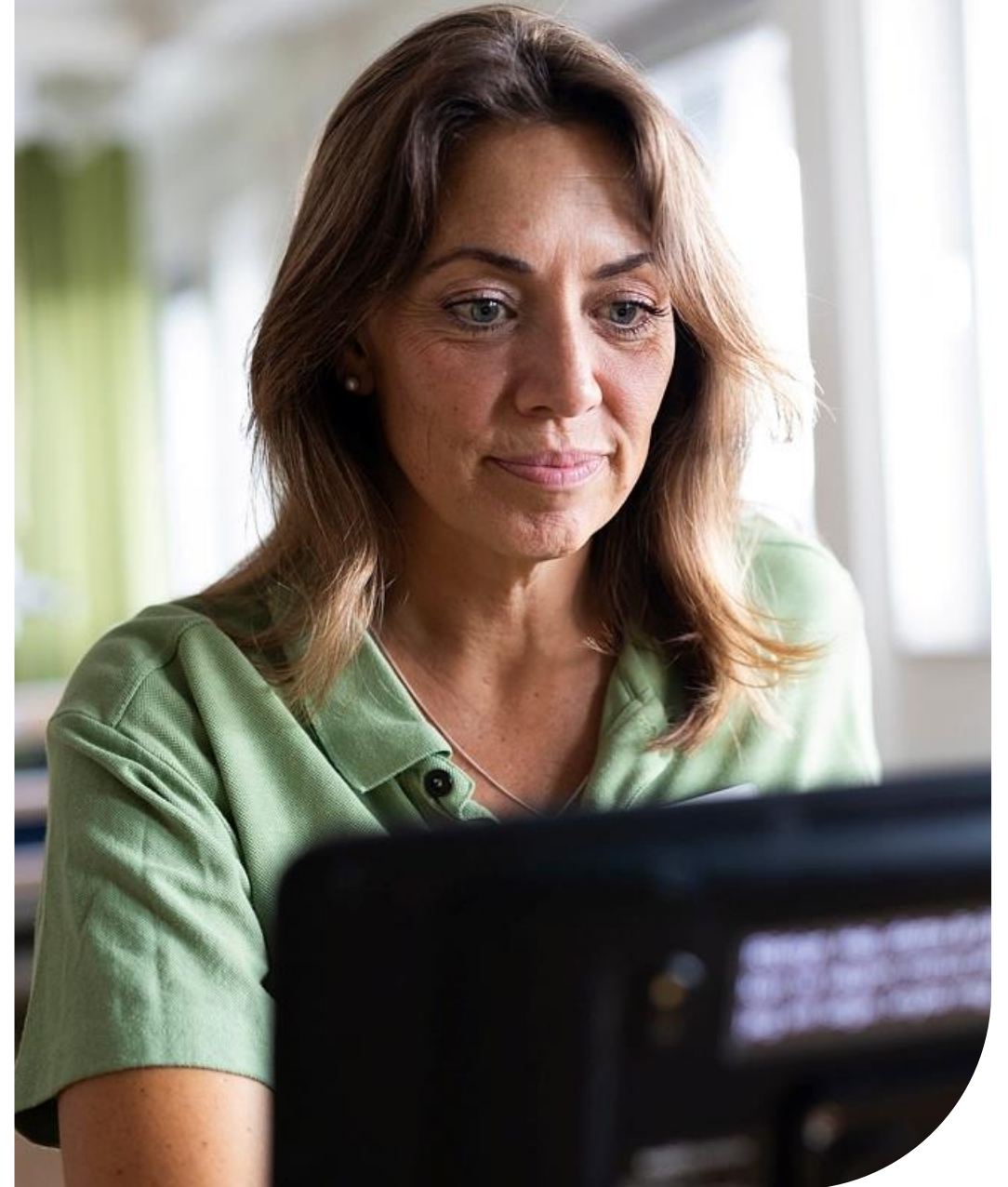
Om du upplever att en arbetskamrat behandlas illa

- Prata med den som är utsatt. Säg att du ser vad som händer.
- Visa att den som är utsatt inte är ensam. Säg ifrån och visa att du inte tycker det är okej.
- Berätta för chefen.
- Om du inte kan gå till din närmaste chef vänd dig till chefens chef, facklig representant, HR eller någon annan i organisationen.



Anmälan eller annan dokumentation

- **De handlingar som gjorts** att medarbetaren upplever sig utsatt kan antingen **dokumenteras av medarbetaren själv med en anmälan** eller **dokumenteras av annan person** som fått händelsen berättad för sig.
- En anmälan kan **inte vara anonym**.
- **HR-chef eller motsvarande fattar beslut** om det finns **tillräckligt** med underlag för vidare utredning.



Vad händer efter anmälan?



Inledande samtal hålls med båda parter



Syftet med utredningen är att klargöra vad som hänt och hitta en lösning på situationen



HR-chef beslutar om utredningen behöver lämnas vidare till Hälsan för fördjupad utredning.

Vad händer efter utredningen

- Resultatet från utredningen kan visa att det är fråga om konflikt, kränkande särbehandling eller trakasserier.
- Åtgärder behöver vidtas **oavsett** vad utredningen visar.
- Det är alltid **arbetsgivaren** som fattar beslut om vilka åtgärder som ska vidtas.
- Det är **inte alltid parterna är ense** och känner sig tillfreds med det som utredningen visar, men det är **allas skyldighet att medverka** till en lösning på den uppkomna situationen.
- Att det **systematiska arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet** behöver fortgå efter att kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier konstaterats på en arbetsplats är **extra viktigt**.

Bra länkar!

- [Rutin kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier](#)
- [Guide Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier](#)
- [Medarbetarpolicyn](#)
- [Likabehandlingsrutin](#)
- [Rutin hantera kränkning från patient eller närstående](#)
- [Rutin vid kränkning mot patient eller närstående](#)

Inspiration till dialog med många olika typer av situationer hittar ni i guide Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

