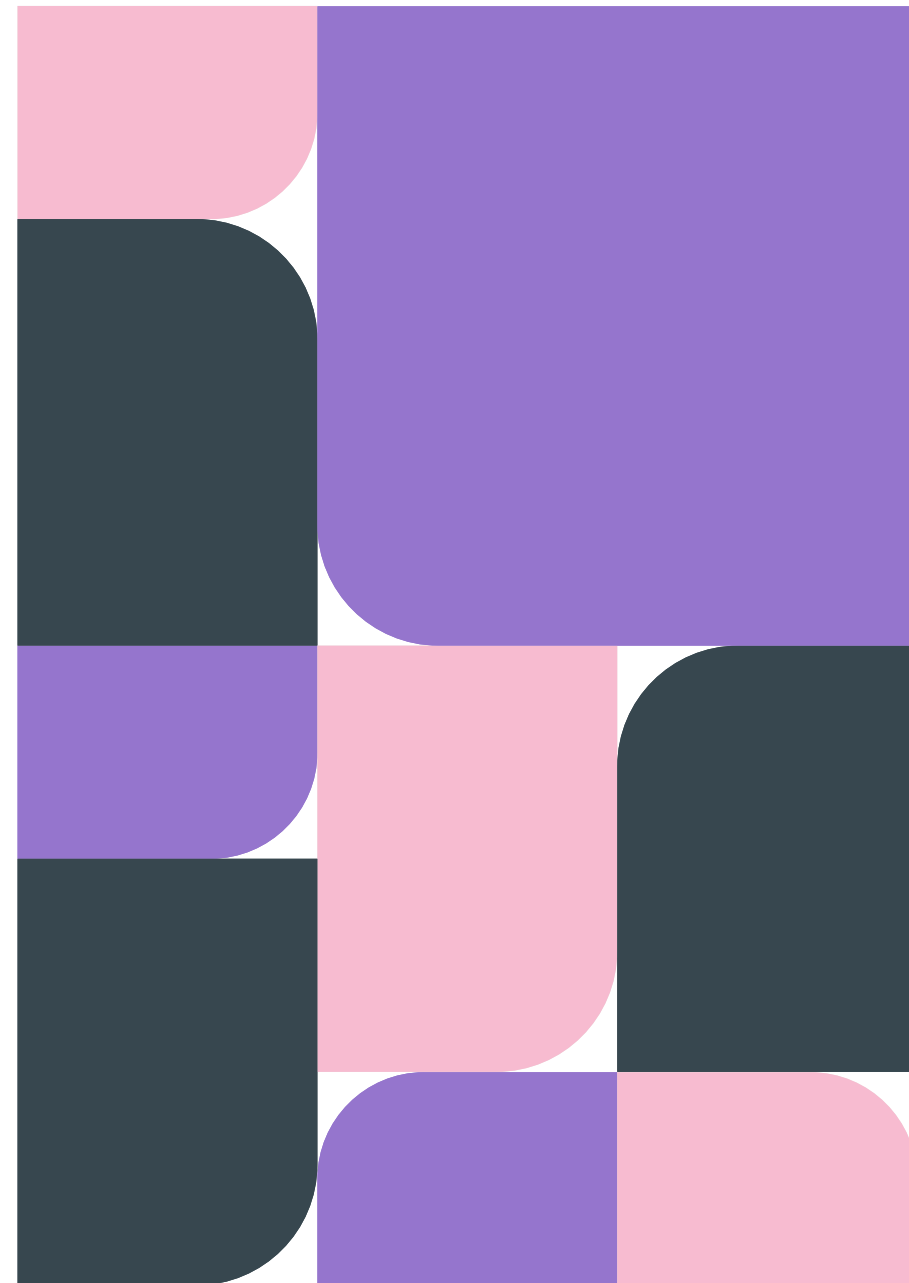


# Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

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.

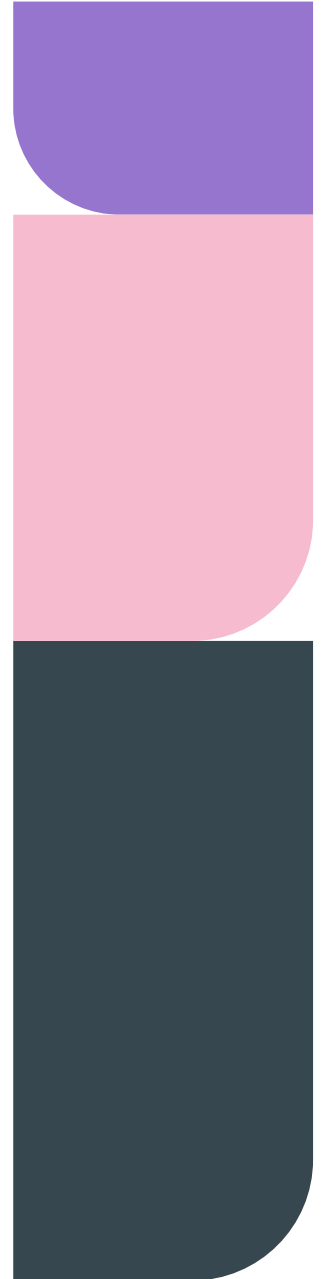


# Kränkande särbehandling

**”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.

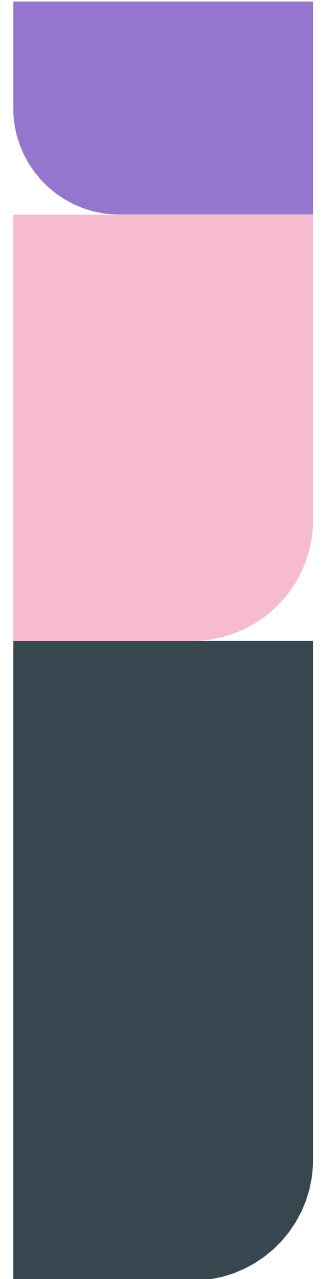
Det kan till exempel handla om förolämpningar, oönskade skämt eller kommentarer, undanhållande av viktig information, försvårande av arbete eller omotiverat frångående av arbetsuppgifter.



# Trakasserier

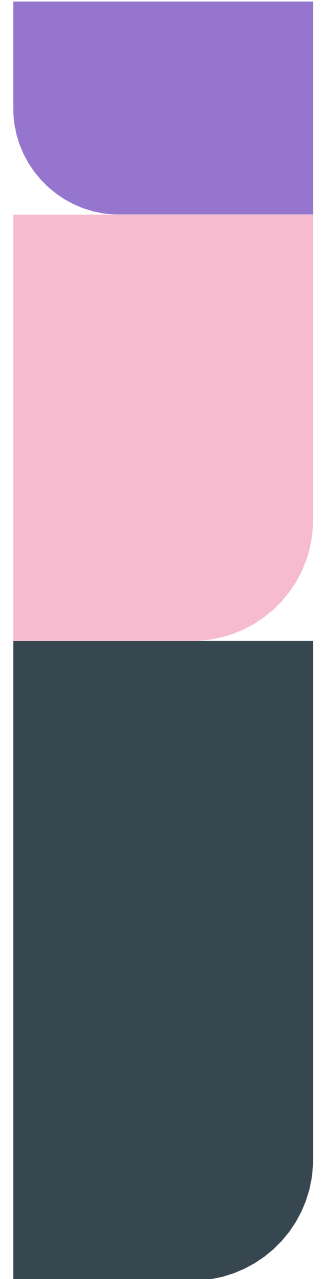
Trakasserier är ett uppträdande som kränker en medarbetares värdighet och **som har samband med någon av de i lag skyddade diskrimineringsgrunderna** i diskrimineringslagen; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning,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

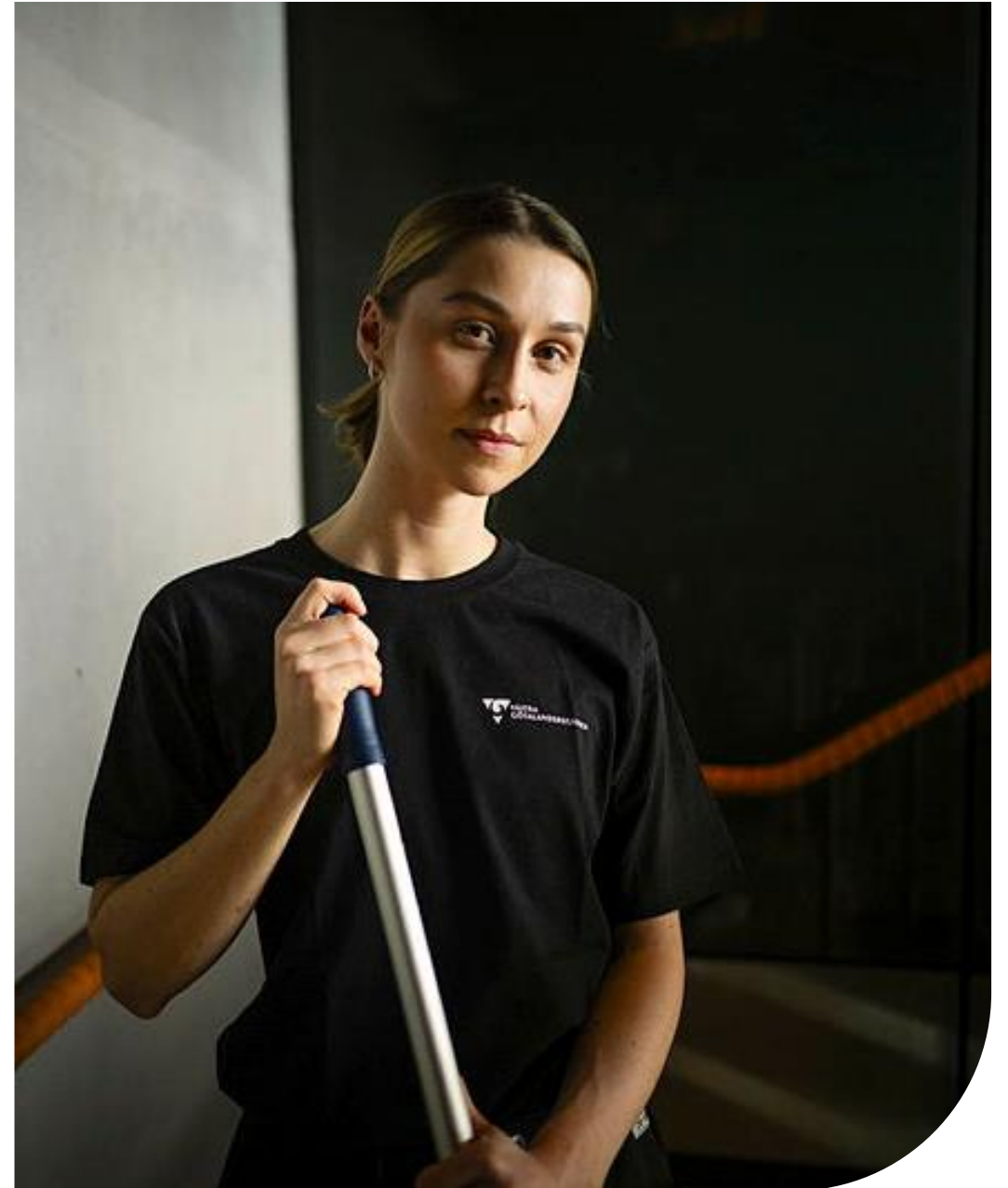
# Till den som upplever sig utsatt

- 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.



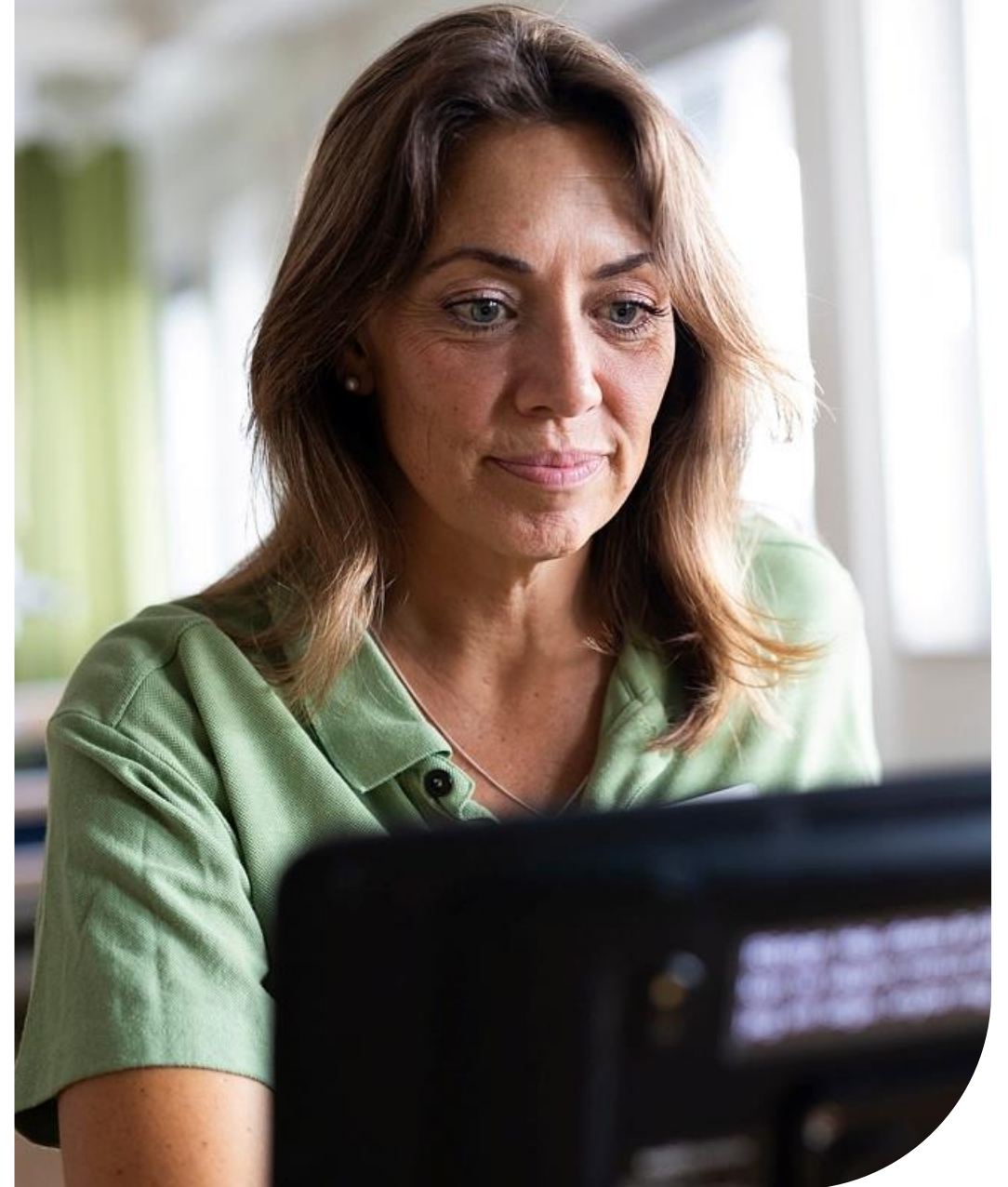
# Om du upplever att en arbetskamrat behandlas illa

- 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

