

Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Underlag för dialog på APT

Inledning



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 chefen undersöker orsaken och vidtar åtgärder.

Exempel på allas ansvar

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

Definition – Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling menas 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

Definition - 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
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder

Definition Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen 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

”Lika rättigheter och möjligheter” – en del i [Medarbetarpolicyn](#)

Enligt Medarbetarpolicyn ska Västra Götalandsregionen ha en jämlik och inkluderande arbetsmiljö. Våra arbetsplatser ska vara fria från diskriminering och trakasserier. Vi möter varandra respektfullt och med ömsesidig öppenhet.

Som medarbetare i Västra Götalandsregionen

- respekterar du och tar tillvara andras förmågor
- reflekterar du över dina och andras uppfattningar, värderingar, förhållningssätt och handlingar ur perspektivet allas lika rättigheter och möjligheter
- medverkar du aktivt i arbetet med allas lika rättigheter och möjligheter
- motverkar du alla former av diskriminering och trakasserier.

Att göra för den som känner sig utsatt

- Om du kan – prata direkt med den du känt dig utsatt av.
- Om inte, eller om ingen förbättring sker – prata med din chef.
- Om du inte kan gå till chefen, gå till närmste högre chef, fackligt ombud eller HR-avdelningen.
- Om du vill gå vidare med ärendet för utredning – skriftlig anmälan

Det viktiga är att du berättar om din upplevelse så att arbetsgivaren kan agera innan problemen blivit för stora eller komplicerade.

Se vidare steg 6-10 i [Guide Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier](#)

Exempel att diskutera på arbetsplatsen



Exempel 1

Du arbetar på en arbetsplats där det är vanligt att man hör nedsättande, kränkande och ibland rasistiska kommentarer både i fikarummet och under arbetet.

Använd gärna följande frågor när ni diskuterar:

- Hur skulle du reagera och agera om du utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur skulle du reagera om någon kollega utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur kan vi alla hjälpas åt för att få slut på och förebygga trakasserier och kränkningar?
- Har vi det på vår arbetsplats?

Exempel 2

Du arbetar på ett arbetsställe där en medarbetare ofta kommenterar ditt utseende positivt och försöker ge dig kramar på ett sätt som inte känns ok för dig?

Använd gärna följande frågor när ni diskuterar:

- Hur skulle du reagera och agera om du utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur skulle du reagera om någon kollega utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur kan vi alla hjälpas åt för att få slut på och förebygga trakasserier och kränkningar?
- Har vi det på vår arbetsplats?

Exempel 3

På din arbetsplats är det en medarbetare som kommenterar en kollegas kropp. Det sker både direkt till personen men också till andra personer exempelvis i fikarummet. Medarbetaren berättar också rykten om kollegan.

Använd gärna följande frågor när ni diskuterar:

- Hur skulle du reagera och agera om du utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur skulle du reagera om någon kollega utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur kan vi alla hjälpas åt för att få slut på och förebygga trakasserier och kränkningar?
- Har vi det på vår arbetsplats?

Exempel 4

Du jobbar i en arbetsgrupp där chefen utesluter en medarbetare. Chefen avbryter medarbetaren ständigt, bjuder inte in medarbetaren till möten och pratar illa om medarbetaren bakom dennes rygg.

Använd gärna följande frågor när ni diskuterar:

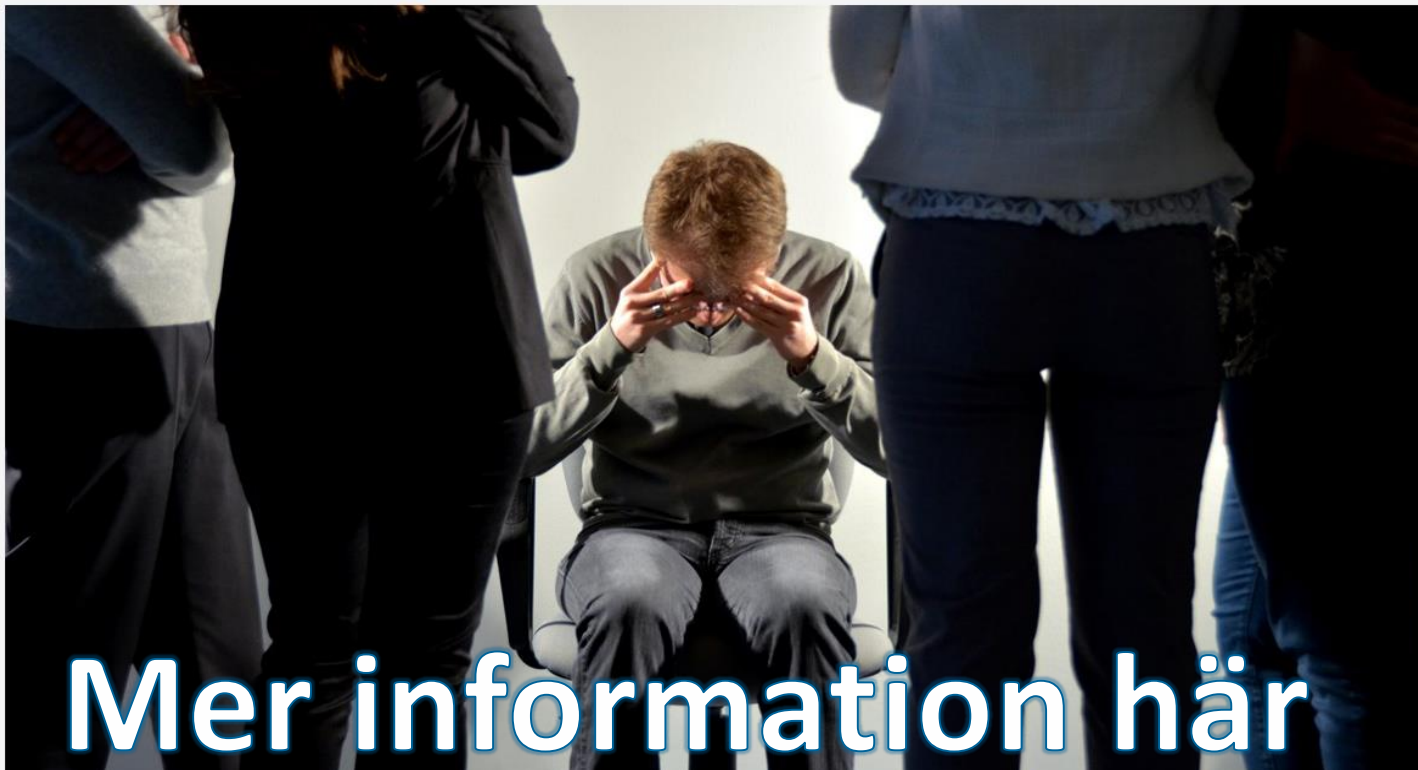
- Hur skulle du reagera och agera om du utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur skulle du reagera om någon kollega utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur kan vi alla hjälpas åt för att få slut på och förebygga trakasserier och kränkningar?
- Har vi det på vår arbetsplats?

Man kan även involvera medarbetarna i samtal

När/Om beteenden gör att det känns:

- **obehagligt**
- **olustigt**
- **obegripligt**
- **orättvist**

Guide – Kränkande särbehandling,
trakasserier och
Sexuella trakasserier/OSA



Mer information här