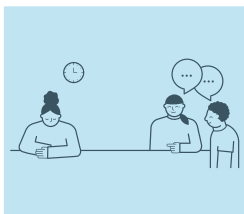




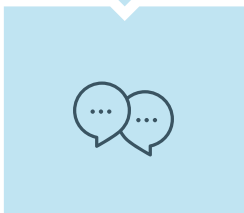
# **Känner du dig utsatt?**

**Kränkningar och trakasserier**

# Om du känner dig utsatt

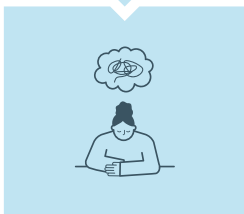


Om du känner dig utsatt av någon form av kränkande särbehandling eller trakasserier, säg om möjligt ifrån till den som utsätter dig.



Om du inte kan säga ifrån eller om beteendet fortsätter, vänder du dig till din chef.

Du kan ta stöd av ditt skyddsombud eller fackliga ombud.



Rapportera händelsen som Kränkningar/Diskriminering via IA-systemet.

Om du upplever dig utsatt av din chef, ta hjälp med rapporteringen av överordnad chef, skyddsombud eller HR.



Ett utredande samtal genomförs alltid vid händelser för att bedöma om någon form av kränkande särbehandling eller trakasserier förekommit. Fortsatt utredning genomförs därefter i den utsträckning som bedöms nödvändigt. Syftet är att säkerställa en hållbar och inkluderande arbetsmiljö.

# Inkluderande och hållbar arbetsmiljö

I Göteborgs Stad ska alla arbetsplatser vara fria från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Det är allas ansvar att bidra till en trygg och inkluderande arbetsmiljö.

Chefen har rätt att leda, fördela och följa upp arbetet samt fatta beslut i frågor om verksamheten. Samtidigt har chefen också det yttersta ansvaret att förebygga och hantera konflikter och förhindra att de inte leder till kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.

Kränkande särbehandling och trakasserier kan ta sig många olika uttryck. Här ges några exempel på beteenden eller bemötande som inte är acceptabla:

- » Kränkande särbehandling kan vara ryktesspridning, undanhållande av information, förolämpningar eller återkommande kränkande handlingar som kan leda till mobbing.
- » Trakasserier enligt diskrimineringslagen kan vara att någon sprider rykten, förlöjligar eller använder nedvärderande tilltal utifrån exempelvis etnicitet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.
- » Sexuella trakasserier kan vara ovälkommen beröring, förslag, kommentarer, blickar eller sexuell jargong.

Det finns även andra påfrestande situationer i arbetsmiljön som inte definieras som kränkande särbehandling eller trakasserier, men som är lika viktiga för att säkerställa en inkluderande och hållbar arbetsmiljö. Det kan vara konflikter, meningsskiljaktigheter eller samarbetsproblem. Dessa bör lösas med samtal och respekt för andras rätt till sin uppfattning.

Det är förbjudet för arbetsgivaren att utsätta medarbetare för repressalier på grund av att någon har påtalat, anmält eller medverkat i en utredning om trakasserier eller sexuella trakasserier.

Vid behov, ta hjälp din chef, ditt fackliga ombud eller skyddsombud.

# Stöd

---

Stödet från arbetsgivaren erbjuds alla inblandade. Utöver det stöd du kan få från din chef kan du även få samtalsstöd samt stöd att hantera dina tankar och känslor kring det inträffade.

## Medarbetarstöd

Erbjuder bland annat samtalsstöd för medarbetare. Medarbetaren tar själv kontakt utan arbetsgivarens kännedom. Du hittar mer information på ditt intranät.

## Facklig organisation Skyddsombud

Du kan kontakta din fackliga organisation för stöd vid en händelse eller under en eventuell utredning. Ditt skyddsombud kan svara på frågor om Göteborgs Stads rutin och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## Företagshälsa

Arbetsgivaren kan fatta beslut om att anlita Företagshälsan för bland annat samtalsstöd, konflikthantering, chefshandledning och för att genomföra utredningar.

För mer information se Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet.