



Gullspångs kommun
Kommunstyrelseförvaltningen

HANDLINGSPLAN MOT SEXUELLA TRAKASSERIER

GULLSPÅNGS KOMMUN

Innehållsförteckning

Handlingsplan mot sexuella trakasserier grundade på kön mm.....	3
Konkreta åtgärder.....	3
Om någon anställd blir utsatt	3
Vad är sexuella trakasserier?.....	4
Exempel på uppträdande som kan upplevas som trakasserande:.....	4
Vilka utsätts?.....	4
Vad blir följden?	5
Vad ska den drabbade göra?	5
Anmälan till arbetsgivaren	5
Handläggning	5
Det finns olika vägar att gå:	5
Enskilt samtal.....	5
Medling	5
Sanktioner	6
Vem ska du vända dig till vid sexuella trakasserier?	6

Handlingsplan mot sexuella trakasserier grundade på kön mm

Gullspångs kommun fördömer alla former av sexuella trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på någon av kommunens arbetsplatser. Trakasserier grundade på kön är ett allvarligt hot mot arbetstagarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder också till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

Repressalier på grund av att någon har anmält sexuella trakasserier accepteras inte och skall inte förekomma.

För att förebygga sexuella trakasserier får det inte förekomma kommentarer eller andra nedsättande uttalanden grundade på kön, som kan upplevas kränkande för kvinnor eller män. Arbetsplatsen ska självklart vara fri från könskränkande bilder.

Det är viktigt att framhålla att sexuella trakasserier är en personalfråga för kommunen och inte en privat fråga för den som drabbas. Alla former av trakasserier grundade på kön hör till de känsligaste problem som kan finnas på en arbetsplats. Det är därför viktigt att arbetsgivaren har beredskap att ta hand om problemet om det uppstår.

Diskrimineringskommittén i Gullspångs kommun har utarbetat denna handlingsplan för att motverka, förebygga och lösa problem på arbetsplatsen rörande alla slags trakasserier grundade på kön.

Konkreta åtgärder

1. Samtliga chefer och arbetsledare ska informeras och utbildas i denna ofta känsliga och svåra personalproblematik. Arbetsgivarens policy ska vara odiskutabel och vår handlingsplan ska vara ett redskap för hantering av en eventuell anmälan.
2. Det är chefer och arbetsledare som ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar sexuella trakasserier. Det innebär att språkbruk och attityder som kränker kvinnor eller män inte är tillåtna. Chefer och arbetsledare ansvarar även för att bilder och andra föremål eller material som kan uppfattas som kränkande förbjuds på arbetsplatsen.
3. Denna handlingsplan delas ut till samtliga anställda. Vid personalmöte/arbetsplatskonferens ska arbetsledaren se till att handlingsplanen går igenom med all personal. Diskrimineringskommittén kommer att följa upp att informationen har getts.

Om någon anställd, praktikant, arbetssökande med flera blir utsatt

- ◆ Kontaktperson/er är ansvariga för att handläggning av anmälan sker med största respekt för den utsatta som också ska ges möjlighet att tala med någon utomstående t ex inom företagshälsovården.
- ◆ Omplacering av den utsatta arbetstagaren tillåts inte.
- ◆ Snabbt och konfidentiellt ska kontaktpersonen se till att trakasserierna upphör. Det är viktigt att ingen åtgärd vidtas utan att den som blivit trakasserad sagt ja till den.
- ◆ En arbetstagare som har anmält eller påtalat att denne har blivit utsatt för sexuella trakasserier får inte utsättas för repressalier på grund av detta. Förbudet mot repressalier gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren söker arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, står till förfogande för att utföra eller utför som inhyrd eller inlånad arbetskraft hos arbetsgivaren.

Vad är sexuella trakasserier?

Med sexuella trakasserier, enligt 1 kap. 4 § 5 p Diskrimineringslagen avses ett beteende sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier kan vara ett verbalt, icke-verbalt eller fysiskt uppträdande eller agerande. Det kan exempelvis röra sig om ovälkomna förslag eller påtryckningar, gester eller bilder av sexuell natur eller oönskad fysisk kontakt.

Trakasserier/ovälkommet uppträdande grundade på kön är beteenden som svärtar ner, förlöjligar, som är skrämmande eller fysiskt skymfande för en arbetstagare på grund av hennes/hans kön. T ex nedsättande skämt om kvinnor eller män, generaliseringar om könets egenskaper, brist på egenskaper m.m. Det kan handla om att kvinnor osynliggörs, kanske inte kommer till tals på möten. Att män på en kvinnodominerad arbetsplats inte blir tagna på allvar eller lyssnade på.

Exempel på uppträdande som kan upplevas som trakasserande eller som repressalier:

Trakasserier/ovälkommet uppträdande av sexuell natur kan handla om krav på sexuella tjänster eller att ett sexuellt förhållande uppenbart eller underförstått ställs om villkor för anställning. Det kan betyda att den som säger nej till sexuella krav straffas eller hotas med bestraffning (t ex utebliven löneförhöjning eller befordran, orimliga krav på arbetsprestationer, obefogad kritik, dåliga betyg eller referenser, isolering eller ryktesspridning) och att den som går med på kraven får löfte om belöning (t ex löneförhöjning).

Sexuella trakasserier kan också var ord eller handlingar med sexuell innebörd som skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar eller stör en anställd i arbetet. T ex

- ◆ tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag
- ◆ ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord
- ◆ ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- ◆ runda ord, pornografiska bilder.

Repressalier innebär att arbetsgivaren, eller en person som hos arbetsgivaren har getts en ledande ställning över andra arbetstagare, vidtar åtgärder som har karaktär av bestraffningsåtgärder. T.ex.

- ◆ arbetstagaren kan få försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor
- ◆ få en orimlig arbetsbelastning
- ◆ bli fråntagen arbetsuppgifter
- ◆ få arbetsuppgifter som understiger arbetstagarens kompetensnivå och är mycket okvalificerade
- ◆ arbetstagaren kan också behandlas hotfullt eller på ett allmänt kränkande sätt

Vilka utsätts?

Sexuella trakasserier är i grunden en allvarlig form av maktmissbruk. I ett samhälle där många män men få kvinnor har makt råkar huvudsakligen kvinnor ut för sexuella trakasserier. Men män kan också drabbas. Kränkningarna kan antingen vara riktade mot en enskild individ eller mot kvinnor och män som grupp.

Vad blir följden?

Sexuella trakasserier är i många avseenden en form av mobbning. En person utsätts för förödmjukande eller orättfärdiga handlingar som är svåra att värja sig mot. Den personliga integriteten kränks. Trakasserier kan orsaka psykiskt lidande och undergräva tryggheten hos den drabbade. Det kan leda till sjukskrivning och i sista hand till att den drabbade lämnar sin anställning. Det gäller inte enbart i det enskilda fallet utan också när det i själva arbetsmiljön finns nedlåtande eller kränkande attityder mot kvinnor eller män som grupp.

Vad ska den drabbade göra?

Säg ifrån till den som trakasserar. Tala om att ett beteende upplevs som trakasserier och kräv ett slut på det. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon annan på arbetsplatsen att hjälpa dig. Du kan också göra det skriftligt. Resultatet blir ofta att den som trakasserar slutar.

Tala med andra. Om du har förtroende för någon chef eller arbetsledare är det bra att tala med henne/honom. Du kan också prata med en facklig representant.

För dagbok. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad trakasseraren gjorde, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelserna behöver anmälas till arbetsgivaren.

Anmälan till arbetsgivaren

Om ovanstående inte hjälper bör du göra en anmälan till kontaktpersonen/erna nedan. Det är viktigt att arbetsgivaren får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet. Arbetsgivaren är skyldig att ta itu med problemet så snart hon/han får kännedom om det. Den som bryter mot förbudet mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt denna lag skall betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. En arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserier kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade (5 kap 1§ diskrimineringslagen).

Handläggning

Målsättningen är att snabbt konfidentiellt se till att trakasserier upphör. Ingen åtgärd ska vidtas utan att den trakasserade sagt ja till den.

Det finns olika vägar att gå:

Enskilt samtal.

Arbetsgivaren talar med den anklagade trakasseraren enskilt och gör klart att sexuella trakasserier inte bara är oacceptabla utan också förbjudna.

Medling

En tredje person som båda parter accepterar hjälper till att finna en fungerande lösning för framtiden. Den tredje personen kan vara arbetsgivaren. Denna metod är att föredra om båda vill fortsätta att arbeta tillsammans, om de vill ha en snabb lösning och om de vill undvika att den som trakasserar anmäls eller bestraffas.

Om denna informella handläggning inte är tillräcklig för att sätta stopp för de sexuella trakasserierna blir utredningen mer formell. Det innebär bl a att arbetsgivaren förhör eventuella vittnen. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person med som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.

Sanktioner

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot trakasseraren och inte mot den som utsätts för trakasserierna.

Arbetsgivaren avgör vad som ska ske med trakasseraren. Enligt LAS (lagen om anställningsskydd) LOA (lag om offentlig anställning) och AB (allmänna bestämmelser) finns möjligheter till rättsliga påföljder. Innan den frågan väcks måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in.

Vem ska du vända dig till vid sexuella trakasserier?

Vid sexuella trakasserier ska du vända dig till närmaste arbetsledare, chef, facklig företrädare eller annan som du har förtroende för.