

Policy / Handlingsplan mot sexuella trakasserier

Mål

Det är en viktig målsättning att ingen, oavsett kön eller sexuell läggning, ska utsättas för sexuella trakasserier eller annan form av kränkande särbehandling.

Policy

Sexuella trakasserier är ett problem för de anställda och ett allvarligt hot mot arbetsglädje, hälsa, ekonomi och möjligheter till framgång i arbete.

I enlighet med jämställdhetslagen och kommunens jämställdhetsplan har denna policy för att förebygga sexuella trakasserier tagits fram. En handlingsplan för att ta itu med sexuella trakasserier när de inträffar har också utarbetats.

Viktiga punkter:

1. Tyngdpunkten när det gäller sexuella trakasserier läggs på hur någon uppfattar ett visst beteende, inte vilket motiv trakasseraren har.
2. Ovälkommet och oönskat beteende omfattar såväl fysiskt, verbalt som ickeverbalt uppträdande.
3. Särskilt allvarliga sexuella trakasserier är när någon i beroendeställning trakasseras av den som är överordnad och/eller har en maktposition.

Sexuell uppmärksamhet övergår i sexuella trakasserier om beteendet fortsätter sedan den som blivit utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. Det krävs alltså att den som utsätts för beteendet säger ifrån på ett klart och tydligt sätt. Om det behövs kan man begära stöd av någon annan.

Sexuella trakasserier handlar inte enbart om beteenden av sexuell natur, det behöver inte alls ha med sexualitet att göra. Trakasserier är ofta ett uttryck för maktbehov eller fientlighet mot personer av det motsatta könet. Sex betyder kön och det är viktigt att framhålla att sexuella trakasserier är trakasserier på grund av kön. Sexuella trakasserier påverkar kvinnors och mäns integritet och kan upplevas som kränkande, hotande eller förnedrande.

Exempel på sexuella trakasserier:

- Ovälkommen fysisk kontakt, alltifrån avsiktlig onödig beröring, klappande och nypande till våldtäktsförsök.

- ”runda” ord och pornografiska bilder
- ovälkomna förslag eller krav om sexuella tjänster
- nedsättande skämt om det kön den tilltalade tillhör, som kan uppfattas som stötande eller sårande
- ovälkomna gester, blickar, visslingar eller tilltalsord med sexuell anspelning
- ovälkomna kommentarer om utseende
- annat uppträdande som svärta ner eller förlöjligar det kön du tillhör, eller beteende grundat på kön som är skymfande för en arbetstagare

Hällefors kommun tar uttryckligen avstånd från sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Hällefors kommun tar även uttryckligen avstånd från pornografiska bilder på arbetsplatserna och uppsökande av adresser/bilder på internet med pornografiskt innehåll.

Sexuella trakasserier definieras som ett ovälkommet och sexuellt betingat uppträdande. Det är ovälkommet i den mening att den som uppträdandet riktar sig emot - kvinna eller man - känner sig illa till mods, förnedrad eller kränkt.

Sexuella trakasserier förknippas ofta med känslor som rädsla, otrygghet och förödmjukelse. Rädsla att förlora sitt arbete eller riskera sin ekonomi om personen anmäler trakasserier. Otrygghet i arbetet är ett hot mot arbetsglädje, hälsa och utveckling i arbetet. Förödmjukelse drabbar både den utsatte och dennes familj när den personliga integriteten kränks.

Alla medarbetare i Hällefors kommun, såväl chefer som övrig personal, har ansvar för att skapa ett öppet, respektfullt förhållningssätt mot varandra. Det bästa sättet att förebygga sexuella trakasserier och annan kränkande behandling är att diskutera på arbetsplatsen vad som uppfattas som otrevligt, obehagligt och ovälkommet. Ett sätt att hålla diskussionen vid liv är att använda sig av dagliga inslag i media och reklam.

Den som upplever att den blivit utsatt för kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier ska anmäla detta till närmaste arbetsledare, förvaltningschef, personalansvarig, rehabsamordnare eller fackliga företrädare. Om den utsatte känner att han/hon istället vill prata med någon utomstående kan denna vända sig till kommunens företagshälsovård. Där kan man få råd, stöd och hjälp att agera på rätt sätt.

Alla ska ha en sund och säker arbetsmiljö där ohälsa förebyggs, vilket innebär att arbetsplatsen ska vara fri från sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Skulle trakasserier ändå uppstå är vårt mål att dessa skall handläggas effektivt och på ett korrekt sätt. Handlingar av denna karaktär måste få ett snabbt slut för att förhindra att individen och verksamheten kommer till ytterligare skada.

Lagar och avtal

Jämställdhetslagen

§ 6: Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Lag 1998:208

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen omfattar såväl fysisk som psykisk arbetsmiljö.

Brottsbalken

Om du anklagas för sexuella trakasserier måste du genast sluta med ditt beteende. Grova trakasserier kallas ofredande, sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande eller våldtäkt i Brottsbalken och är straffbelagda.

Arbetsrättsliga regler

Kollektivavtal:

Det finns olika regler som anger hur och i vilken form sanktioner kan vidtagas mot de som gjort sig skyldiga till sexuella trakasserier. I kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser finns regler om disciplinära åtgärder, t.ex skriftlig varning.

Lagen om anställningsskydd (LAS):

I vissa fall kan arbetsgivaren vidta åtgärder mot den som begår sexuella trakasserier, t ex omplacering, uppsägning och avskedande. Arbetsgivaren kan också bli skadeståndsskyldig mot en arbetstagare som slutar sin anställning på grund av sexuella trakasserier om arbetsgivaren känt till detta men förhållit sig passiv.

Ansvarsnivåer

Ansvaret för arbetet med sexuella trakasserier fördelas enligt följande:

Kommunfullmäktige beslutar om policy och handlingsplan.

Förvaltningsledning sprider information och följer upp tillämpningen.

Chefer ansvarar för att motverka sexuella trakasserier samt att kraftfullt lösa problem som uppstår.

Alla anställda är skyldiga att tillsammans verka för att skapa och vidmakthålla ett öppet och vänligt klimat. Var och en ansvarar för sina egna attityder, värderingar och handlingar.

Handlingsplan

Om du är utsatt, tala med:

- En god vän eller arbetskamrat
- Din närmaste chef
- Din fackliga företrädare
- Personalansvarig eller rehabsamordnaren
- Företagshälsovården

Gör klart för den som trakasserar dig att du inte tolererar beteendet.

Om du misstänker att någon annan är utsatt:

- Tala med den drabbade
- Tala med din närmaste chef om dina misstankar
- Om inte nödvändiga åtgärder vidtas, kontakta fackliga företrädare, företagshälsovården, personalansvarig eller förvaltningschef.

Om du anklagas för att trakassera någon:

- Fundera på vad du sagt och gjort.
- Tänk igenom i vilka situationer du kränker.
- Tala med din chef
- Be om förlåtelse.

Den chef som får anmälan om misstänkt eller pågående kränkning ska omedelbart vidta nödvändiga åtgärder. I första hand ska de anmälda omständigheterna utredas.

Förvaltningschef, personalansvarig eller företagshälsovården kan konsulteras för råd och stöd.

Rutiner

Normalt handläggs ärendet informellt. De flesta kränkningarna upphör om man tydliggör att beteendet inte tolereras.

Utredningen ska ske snabbt och göras på objektiva grunder

De inblandade måste identifieras

En noggrann utredning av fakta och bevis ska göras

De inblandade måste få möjlighet att försvara sig

Sanktion mot den som trakasserar kan bli nödvändig om man finner styrkta bevis.

Rutiner för chefen

Ta först kontakt med den som är drabbad. Sök efter lösningar där den drabbade kan aktiveras och finnas kvar på arbetet. Undvik sjukskrivning på grund av kränkningen, är det enda lösningen är det viktigt att upprätthålla kontakten med den drabbade.

Samtala enskilt med berörda i första skedet. Behandla ärendet konfidentiellt och sekretessbelägg i normalfallet inkomna handlingar. Om det behövs därefter kan hela arbetsgruppen samlas för att diskutera den uppkomna situationen. Avstå från att leta efter syndabockar, det viktiga är att nå en lösning så att man kan gå vidare. Diskussioner och argument ska vara sakliga. Den eventuella misskötsamhet som framkommer i utredningen, från en eller flera personer ska handläggas enligt gällande arbetsrättsliga regler.

Sök kvalificerad hjälp vid behov. Ge information till fackliga företrädare och se till att både individ och grupp kommer ur en önskad situation.

Rutiner för dig som anställd

Om de grundläggande problemen förblir olösta är risken för följdverkningar stor. Arbetstagarna i gruppen har ofta en god kunskap om vilka organisatoriska problem som behöver lösas. Det är viktigt att tydliggöra dessa problem när kränkningar förekommer.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis vill vi betona att det är viktigt att arbetsgivaren dokumenterar händelseförloppet, tidpunkt och inblandade parter.

Tänk särskilt på

Att vara i beroendeställning:

Det är viktigt att chefer med flera är medvetna om att det inte är enkelt att säga ifrån gentemot någon man är i beroendeställning till och som trakasserar.

Förhindra ställningskrig:

Förhindra att skvaller och gruppbildningar uppstår som kan medföra till exempel mobbning och utstötning.

- På våra arbetsplatser är sexuella trakasserier inte ett tillåtet beteende
- Sök inte efter VEM som orsakat, utan VAD som orsakat.
- Oavsett vem som anses ha fel, GE HJÄLP.

Hällefors december 2004

Kontaktpersoner:

FÖRVALTNINGSCHEFER

Kommunförvaltningen: Lars-Göran Loré, 64129

Bildningsförvaltningen: Göran Pehrson, 64150

Omsorgsförvaltningen; Kenth Adamsson, 64231

PERSONALENHETEN

Personalansvarig: Ann Karlsson, 64113

Rehabsamordnare: Ingela Eriksson, 64145

FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Bergslagens Arbetsmiljö AB, telefon 0591-135 00.

FACKLIGA FÖRETRÄDARE

Kommunal, 51259

Läraryrket, 64117

Lärarnas Riksförbund

Vårdförbundet

SKTF

Akademikerförbundet SSR