

HANDLINGSPLAN MOT SEXUELLA TRAKASSERIER:

Södertälje kommun fördömer alla former av sexuella trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på våra 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.

För att förebygga sexuella trakasserier ska det hos oss inte förekomma kommentarer eller andra nedsättande uttalanden grundade på kön, som kan upplevas som kränkande för kvinnor och män. Självklart ska arbetsplatsen vara fri från könskränkande bilder.

Det är viktigt att framhålla att sexuella trakasserier är en personal- och arbetsledningsfråga 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 vi har beredskap att ta hand om problemet om det uppstår.

Konkreta åtgärder:

1. Samtliga chefer och arbetsledare ska hålla sig fortlöpande informerade 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. Dessutom ansvarar chefer och arbetsledare för att bilder och andra föremål eller material som kan uppfattas som kränkande förbjuds på arbetsplatsen.
3. Vid en arbetsplatsträff ska arbetsledningen (eller annan lämplig person) gå igenom handlingsplanen och de åtgärder som ska vidtas för att motverka uppkomsten av sexuella trakasserier.

Vad är sexuella trakasserier?

"Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur, som kränker arbetstagarens integritet på arbetsplatsen" (6 § jämställdhetslagen).

Definitionen omfattar två olika typer av kränkningar, dels kränkningar på grund av det kön du tillhör, dels kränkningar av sexuell natur.

Trakasserier grundade på kön (ovälkommet uppträdande grundat på kön) är beteenden som svärta ner eller förlöjligar en arbetstagare på grund av hennes eller hans kön. Exempel är nedsättande skämt om kvinnor eller män.

Det kan också 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.

Trakasserier av sexuell natur (ovälkommet uppträdande av sexuell natur) kan handla om krav på sexuella tjänster eller att ett sexuellt förhållande uppenbart eller underförstått ställs som villkor för anställning.

Det är också fråga om sexuella trakasserier när ord eller handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar eller stör en anställd i arbetet.

Exempel på sådana sexuella trakasserier är:

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

Vad ska den drabbade göra?

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

Tala med andra på arbetsplatsen som du har förtroende för.

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. Det är viktigt att arbetsgivaren får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet.

I första hand ska du vända dig till din **närmaste arbetsledare**, om du inte känner förtroende för din arbetsledare i just detta ärende kan du vända dig till **personalfunktionen**, till **ditt fackliga ombud** eller till **företagshälsovården**.

Arbetsgivaren är skyldig att ta itu med problemet så snart hon/han får kännedom om det. En arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserier kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade (22a § jämställdhetslagen).

Handläggning:

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

Det finns olika vägar att gå:

Enskild samtal. Arbetsgivaren talar enskilt med den som anklagats för trakasserier och gör klart att sexuell 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.

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 hör 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 den som trakasserar och inte mot den som utsatts för trakasserier.

Arbetsgivaren avgör vad som ska ske med den som trakasserar. Enligt LAS och kollektivavtal finns möjligheter till arbetsrättsliga påföljder. Om arbetsrättsliga påföljder övervägs måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in.

Vidare information

PA-cirkulär Nr 23/98.

JämO:s hemsida, "www.jamombud.se"