



POLICY FÖR SEXUELLA TRAKASSERIER

Policy rörande sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering

Enligt 6 § Jämställdhetslagen definieras sexuella trakasserier som ”ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande särbehandling eller andra former av trakasserier på grund av kön”. Sexuella trakasserier är förbjudna på arbetsplatsen.

Exempel på sexuella trakasserier kan vara:

Ovälkomna anspelningar, blickar, förslag, tafsningar, anstötliga bilder, råa skämt liksom kränkande och generaliserande uttalande om kvinnor eller män.

Handlingsplan

Förebyggande åtgärder:

- Policyn skall göras känd på alla nivåer i Sölvesborgs kommun.
- Samtliga nyanställda får information om policyn genom de informationsträffar som anordnas vid flera tillfällen under året.
- Samtliga chefer och arbetsledare ska informeras och utbildas.
- Handlingsplanen ska göras känd hos alla anställda samt delas ut och diskuteras, exempelvis på personalmöten.
- För stöd och råd anlitas företagshälsovård och personalkontoret.

Vad ska den drabbade göra?

I första hand säga ifrån till den som trakasserar. Om det är svårt att själv säga ifrån kan personen be någon annan på arbetsplatsen om hjälp. Ett annat sätt att säga ifrån är att göra det skriftligt genom brev.

Resultatet blir ofta att den som trakasserar slutar med sitt ”uppträdande”.

Att tala med andra för att få råd och stöd är viktigt. På din arbetsplats kan du kontakta följande personer:

- De fackliga arbetsplatsombuden
- Närmaste chef (observera att för cheferna inträder utredningsskyldighet när de får kännedom om trakasserier).
- Företagshälsovården
- Om en praktikant känner sig utsatt ska hon eller han vända sig till handledare, arbetsplatsombud eller närmaste chef.

Det är viktigt att arbetsgivaren får reda på vad som händer så att problemet kan åtgärdas. En anmälan om trakasserier lämnas till:

- Närmaste chef/Personalchef

Det är bra om den drabbade antecknar när och var trakasserier inträffar, vad som hänt, om det fanns några andra som bevittnade uppträdandet och hur situationen upplevdes. Anteckningarna kan vara ett bra stöd vid anmälan till arbetsgivaren.

Sölvesborgs kommuns rutiner vid kännedom om trakasserier:

- Målsättningen är att alla fall av trakasserier ska upphöra snabbt och utredas konfidentiellt.
- När arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier ska utredningsåtgärder vidtas.
- Utan dröjsmål ska arbetsgivaren utreda de närmare omständigheterna kring de uppgivna trakasserier. Detta kommer att ske i första hand genom ett samtal med den som anser sig trakasserad.
- Frågan kommer vidare att utredas genom samtal med den eller de som utpekats som trakasserande.

I förekommande fall av trakasserier (när arbetsgivaren har vetskap om eller vid sin utredning kommer fram till att en arbetstagare blivit utsatt för trakasserier) vidtar arbetsgivaren även andra åtgärder som kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Vilka åtgärder som kan bli aktuella överväger arbetsgivaren med ledning och av den utsatta arbetstagarens berättelse, om hur hon eller han ser på sin arbetssituation och personens önskemål om frågans fortsatta hantering.

Den utsatta arbetstagaren och den utpekade har rätt att ha en person med som stöd vid sin sida, t ex det fackliga arbetsplatsombudet, under utredningens gång och vid behov även möjlighet till samtalsstöd genom vår företagshälsovård.

Vilka åtgärder som arbetsgivaren kan komma att vidta mot den som trakasserat är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet t ex trakasseriernas art och omfattning.

- I första hand kan det vara fråga om tillsägelser och uppmaningar.
- Därefter kan det efter bedömning utifrån arbetsrättsliga regler bli fråga om disciplinpåföljd (AB05 11 §).
- Innan frågan om disciplinpåföljd väcks ska trakasserarens fackliga organisation kopplas in om den inte redan är det.

Arbetsgivaren kommer fortlöpande att hålla de inblandade parterna informerade om vilka åtgärder som kommer att vidtas.

Arbetsgivaren ska göra en uppföljning av utredningen och de vidtagna åtgärderna för att förvissa sig om att trakasserierna upphört och inga repressalier riktats mot den arbetstagare som påtalat trakasserierna.

Åtgärder vid sexuella trakasserier

Vem är ansvarig:

- Chefer och arbetsledare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare, är skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna.
- Chefer och arbetsledare är också skyldig att i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier.
- Personalsekreterare (infoträffar för nyanställda).

Mål

Att samtliga anställda blir medvetna om arbetsgivarens förhållningssätt samt att ingen anställd i Sölvesborgs kommun skall utsättas för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av könsdiskriminering.