

POLICY MED HANDLINGSPLAN FÖR NYNÄSHAMNS KOMMUN VID TRAKASSERIER GRUNDADE PÅ KÖN

026-1

Antagen av kommunstyrelsens arbetsutskott den 29 maj 2000, § 90.

Denna policy med handlingsplan rörande sexuella trakasserier har tagits fram med anledning av ändrade regler i jämställdhetslagen (1991:433) från och med den 1 juli 1998. Genom lagändringen har förändringar skett i 6 och 28 §§. Dessutom har det tillkommit två nya paragrafer; 22a och 27a §§. Lagreglerna behandlar endast trakasserier mellan anställda.

Av kommunens jämställdhetsplan framgår att en handlingsplan mot sexuella trakasserier ska upprättas och att kommunstyrelsens arbetsutskott ska ansvara för uppföljning och revidering av planen. Det tillkommer dessutom arbetsutskottet som utövare av personalorganets kompetens att med bindande verkan för samtliga kommunens myndigheter besluta om policy och handlingsplan.

Policyförklaring

Nynäshamns kommun fördömer alla former av sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling och tolererar inte att sådana förekommer på kommunens arbetsplatser. Sexuella trakasserier leder till sämre arbetsresultat, sämre klimat på arbetsplatsen och påverkar därigenom verksamheten på ett oacceptabelt sätt. Denna policy med handlingsplan har tagits fram för att motverka och förebygga att anställda utsätts för särbehandling.

Ingen anställd ska behöva känna sig utsatt för sexuella trakasserier. Det är den anställdes upplevelse som är grunden för om det är sexuella trakasserier, inte meningen med handlingen. Det är den som blir utsatt som bestämmer vilket beteende som är acceptabelt och vad han eller hon betraktar som ovälkommet.

Vad är sexuella trakasserier

Jämställdhetslagen definierar sexuella trakasserier på följande sätt.

”... sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.”

026-1

Trakasserier av sexuell natur kan vara

- Önskad fysisk kontakt såsom tafsande, klappande, nypande eller strykningar mot en annan persons kropp.
- Ovälkomna närmanden, förslag eller krav på sexuella tjänster.
- Ovälkomna sexuella anspelningar, snuskiga kommentarer, blickar, gester, tilltalsord eller runda ord.
- Krav på sexuella tjänster som uppenbart eller underförstått ställs som villkor för anställningen.
- Krav på sexuellt tillmötesgående som är förenat med hot om bestraffning (t ex utebliven löneförhöjning eller befordran, orimliga krav på arbetsprestation, obefogad kritik, dåliga betyg eller referenser, isolering eller ryktesspridning) eller löfte om belöning (t ex löneförhöjning).

Trakasserier grundade på kön kan vara

- Nedsättande skämt med anspelning på det kön man tillhör.
- Ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv.
- Att kvinnor eller män osynliggörs, kanske inte kommer till tals på möten.
- Att män på en kvinnodominerad arbetsplats eller tvärtom inte blir tagna på allvar eller inte lyssnas på.

Kunskap och information

- Samtliga chefer och arbetsledare ska ha erforderlig kunskap i att upptäcka förekomsten av sexuella trakasserier och hur de ska gå till väga för att utreda en anmälan om trakasserier.
- Chefer och arbetsledare har ansvaret för att arbetsmiljön och umgängesformerna på arbetsplatsen är av det slaget att sexuella trakasserier inte uppkommer eller om så sker att de omedelbart upphör. Det innebär t ex att språkbruk och attityder som kränker någondera könet inte är tillåtna.
- Chefer och arbetsledare ska se till att alla anställda tar del av denna policy med handlingsplan.
- Alla anställda ska förstå innebörden av detta dokument och vilka åtgärder som ska vidtas för att motverka uppkomsten av sexuella trakasserier.

Om det inträffar att en anställd blir utsatt för kränkning

- Chefen/arbetsledaren är ansvarig för att handläggning av en anmälan sker med största respekt för den utsatta, som även ska ges möjlighet att tala med någon utomstående som han eller hon har förtroende för. I lagens förarbeten betonas särskilt att arbetsgivaren ska uppmärksamma den anställdes behov av stöd- och hjälpinsatser. Sådant stöd kan ges av företagshälsovårdens personal.
- Chefen/arbetsledaren har ansvar för att man på grund av anmälan inte utsätts för ytterligare trakasserier.

026-1

- Chefen/arbetsledaren ska handla snabbt, kraftfullt och konfidentiellt och se till att trakasserierna upphör.
Ingen åtgärd bör vidtas av arbetsgivaren utan att den som blivit trakasserad i förväg informeras om den tillämnade åtgärden.
- Omplacering av den utsatta arbetstagaren bör inte förekomma.

Vad ska den drabbade göra

Den drabbade ska klart och tydligt säga ifrån till den som trakasserar och tala om att beteendet upplevs som trakasserande. Han eller hon kan också be om hjälp från någon på arbetsplatsen om man tycker det är svårt att själv säga ifrån. Ofta blir resultatet att den som trakasserar upphör med beteendet.

Anmälan till arbetsgivaren

Om ovanstående inte hjälper ska man göra en anmälan till närmaste chef/arbetsledare. Arbetsgivaren är skyldig att utreda problemet så snart han får kännedom om det. Det ankommer alltså på den drabbade anställda att uppmärksamma arbetsgivaren på att man är utsatt för trakasserier. Om chefen/arbetsledaren själv är en del av problemet ska den anställda vända sig till närmast högre chef. Anmälan om att en anställd är utsatt för trakasserier kan göras genom "ombud" t ex genom en facklig företrädare eller en arbetskamrat. Om så sker måste den anställda själv vara beredd att bekräfta lämnade uppgifter.

Handläggning av trakasseriärenden

Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserierna upphör.

Arbetsgivaren ska samtala med både trakasseraren och den som upplever sig vara utsatt, lämpligen med var och en enskilt. Arbetsgivaren ska också göra klart för trakasseraren att sexuella trakasserier inte bara är oacceptabla utan också förbjudna. Arbetsgivarens företrädare ska fortlöpande ha kontakt med den drabbade anställda under utredningens gång. Uppföljning av ärendet bör ske efter att det avslutats.

En god vägledning om hur man går tillväga rörande ärenden som innefattar kränkande beteenden ges i Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd i AFS 1993:17, Kränkande särbehandling i arbetslivet.

026-1

Skadestånd och andra påföljder

Om arbetsgivaren efter utredning konstaterar att det rör sig om sexuella trakasserier, måste åtgärder vidtas för att stoppa dem. Om arbetsgivaren inte utreder fallet, agerar oförsvarligt långsamt eller inte åtgärdar konstaterade trakasserier eller i övrigt inte fullgör sina skyldigheter, kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd till den anställde (27a §).

Arbetsgivarens åtgärder gentemot den som trakasserar kan i första hand vara tillsägelser och uppmaningar, därefter kan skriftlig varning, omplacering och i sista hand uppsägning bli aktuella.

Sexuella trakasserier kan under vissa förutsättningar betecknas som ofredande, sexuellt ofredande eller förolämpning enligt brottsbalkens lagregler och därmed leda till åtal. Det bör ankomma på den trakasserade att avgöra om polisanmälan ska göras i det enskilda fallet.