

## **Hedemora kommuns handlingsplan rörande sexuella trakasserier.**

### **Inledning**

Handlingsplanen har förhandlats i den centrala samverkansgruppen som tillika fungerar som skyddskommitté i kommunen. I Cesam samverkar arbetsgivare och de fackliga organisationerna för att uppnå en god arbetsmiljö i kommunen. Policyn omfattar alla anställda samt elever som genomgår utbildning. För elever i skolan, se varje skolas Likabehandlingsplan.

### **Mål**

Alla anställda har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Detta innefattar rätten att inte utsättas för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Ingen anställd inom Hedemora kommun ska utsättas för sexuella trakasserier. Alla anställda har rätt att bli bemötta med respekt.

### **Vad är sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier handlar om alla typer av kränkningar som anspelar på sex. Sexuella trakasserier är ett uttryck för maktutövning snarare än sexualitet. De utgör ett allvarligt hot mot anställdas hälsa, välbefinnande och arbetsglädje. Sexuella trakasserier inkluderar ovälkommet fysiskt, verbalt och icke-verbalt uppträdande som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en förnedrande, skrämmande eller fientlig arbetsmiljö.

Exempel på sexuella trakasserier:

Någon ger dig kommentarer som anspelar på sex.

Någon sprider rykten om dig som har med sex eller din kropp att göra.

Någon tar på dig på ett sätt som känns obehagligt.

Någon kallar dig för något som anspelar på sex och som du upplever kränkande.

Någon skickar oönskade meddelanden till dig, till exempel mejl eller sms, som anspelar på sex.

Någon visar upp sexuella bilder, till exempel porrbilder, mot din vilja.

Sexuella trakasserier är ett samhällsproblem och bottnar ofta i brist på jämställdhet. Många har en bild av hur män och kvinnor ska bete sig, hur de

2014-03-20

ska vara klädda och vad man som man eller kvinna får säga. Det finns också en bild av att män ska ta för sig mer när det gäller sex än vad kvinnor bör göra och allt detta bidrar till att trakasserier uppstår. Sexuella trakasserier är därför något som angår oss alla och ska tas på största allvar.

### **Vad säger lagen om sexuella trakasserier?**

Om trakasserier sker på arbetsplatser faller det under diskrimineringslagen. När det sker på andra platser faller det under sexuallagstiftningen. Även grövre typer av trakasserier som sker på arbetsplatser kan falla in under sexuallagstiftningen. Dessa kan du anmäla till polisen. Det gäller till exempel sexuellt ofredande, det vill säga om någon blottar sig, tafsar på dig eller på annat sätt kränker din personliga sexuella integritet.

### **Förebyggande åtgärder**

Chefens/arbetsledarens eget förhållningssätt till sexuella ”skämt”, anspelningar och kommentarer är av avgörande betydelse för frånvaron eller förekomsten av sexuella trakasserier på en arbetsplats. Det är därför utomordentligt viktigt att chefer och andra arbetsledare klart tar avstånd från och aktivt arbetar mot alla former av sexuella trakasserier. Alla anställda inom Hedemora kommun har ansvar för att motverka att sexuella trakasserier uppstår genom att reagera och agera.

Arbetsplatser måste arbeta aktivt för att förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier. Det ska även finnas rutiner för hur man hanterar trakasserier om de ändå uppstår.

Alla anställda ska informeras om kommunens arbete mot sexuella trakasserier. Handlingsplanen ska spridas till samtliga. Det är viktigt att diskutera ämnet vid arbetsplatsträffar, ordna föreläsningstillfällen eller utbildningsinsatser som rör jämställdhet och psykosocial arbetsmiljö.

I den årliga psykosociala arbetsmiljökartläggningen ska frågor om sexuella trakasserier ställas.

Konkreta regler och rutiner upprättas av chef i samverkan med medarbetarna. Alla chefer och arbetsledare ska klargöra för de anställda att vi alla har skyldighet och ansvar att skapa ett bra arbetsklimat fritt från sexuella trakasserier.

### **Råd till den drabbade**

Det är den utsattas subjektiva upplevelse som avgör om något är kränkande. För att det ska räknas som sexuella trakasserier i en utredning, måste den

2014-03-20

drabbade ha sagt ifrån på något sätt. Bäst är att säga ifrån direkt till den du känner sig kränkt av, men om det känns svårt räcker det med att anmäla till din chef.

- Säg ifrån! Det är inte ditt fel att du blir trakasserad.
- Berätta för någon – arbetskamrat, arbetsledare, personalansvarig eller annan person som du har förtroende för.
- Skriv ned! Anteckna tid och plats, vad som hände och hur du reagerade. Detta kan utgöra viktig dokumentation t.ex. om du anser dig tvingad att föra saken vidare.

Anställda som upplever sig utsatta för sexuella trakasserier och som i första hand inte vill ta upp det med sin närmaste chef/arbetsledare vänder sig till personalavdelningen, Företagshälsovården eller sin fackliga organisation. Du kan även göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen, DO. Dit kan du också vända dig om du har frågor och vill ha råd om hur du ska gå vidare.

### **Råd till chef**

Signaler om att någon utsätts eller blivit drabbad skall tas på allvar och chefen skall omgående reagera och agera.

Kommer det till chefs kännedom att någon i arbetsgruppen utsätts för sexuella trakasserier inleds genast en undersökning med genomgång av fakta. Då sexuella trakasserier är ett av de känsligaste problem som kan uppstå på en arbetsplats är det viktigt att denna typ av ärenden handläggs med mycket stor känslighet, smidighet och respekt för individens integritet. Det är viktigt ur allas synvinkel – den trakasserades, trakasserarens och arbetskamraterna m.fl. – att trakasserierna upphör så snabbt som möjligt.

### **Formell anmälan om sexuella trakasserier**

Om informella åtgärder inte leder till någon förändring av situationen eller om trakasserier är av allvarlig natur, ska formella åtgärder tillgripas mot den som trakasserar. En formell anmälan ska göra skriftligen och hanteras skyndsamt. Den formella anmälan ska ställas till Personalchefen som håller i ärendet själv, eller utser handläggare internt eller externt. Under

2014-03-20

handläggningen förhörs parterna och ev. de vittnen, som dessa åberopar.  
De sanktioner som kan komma att vidtas vid konstaterade sexuella trakasserier är beroende på trakasseriernas svårighetsgrad; samtal med trakasseraren där situationens allvar klargörs, en varning, uppsägning och åtalsanmälan.