

Handlingsplan vid sexuella trakasserier

Människan är av Gud skapad till man och kvinna. Människans kön är därför grundläggande för hennes identitet och sexualiteten är något mycket gott. Vi vill att varje människas värde och värdighet skall bli tydligt i vårt arbete och vi vill motverka att Guds gåvor missriktas eller missbrukas.

Kungälv-Ytterby församling fördömer därför alla former av sexuella trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på arbetsplatsen. 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 inte få 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.

Inledning

Det är viktigt att framhålla att sexuella trakasserier är en personalfråga för organisationen 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 arbetsgivaren har beredskap att ta hand om problemet om det uppstår. Kungälv-Ytterby församling har utarbetat denna handlingsplan för att motverka, förebygga och lösa problem på arbetsplatsen med alla slags trakasserier grundade på kön.

Vad är sexuella trakasserier?

I Diskrimineringslagen §4 beskrivs vad som avses med diskriminering kopplat till sexuella trakasserier: "4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet"

Trakasserier grundade på kön – ovälkommet uppträdande grundat på kön – är beteenden som svärta ner, förlöjligar, som är skrämmande eller fysiskt skymfande för en arbetstagare på grund av hennes eller hans kön. Nedsättande skämt om det kön du tillhör. Det kan 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. Det är fråga om sexuella trakasserier när ord eller handling med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar eller stör en anställd i arbetet. Exempel på sådana sexuella trakasserier är:

- _ Ovälkomna anspelningar, blickar, gester, tilltalsord.
- _ Ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel, privatliv.
- _ Pornografiska bilder på väggar eller i datorer. Användande av Internet för surfande till porrsajter eller lagring av porrbilder i datorer är inte tillåten.
- _ Klappar, strykningar eller annan ovälkommen kroppsberöring.
- _ Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster.
- _ Krav på sexuellt tillmötesgående som kan vara förenat med hot om bestraffning eller löfte om belöning.

Konkreta åtgärder

Samtliga arbetstagare informeras i denna ofta känsliga och svåra personalproblematik. Arbetsgivarens synsätt ska vara odiskutabelt och vår beredskapsplan ska vara ett redskap för hantering av en eventuell anmälan. Det är arbetsledaren 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 arbetsledaren för att bilder och andra föremål eller material som kan uppfattas som kränkande förbjuds på arbetsplatsen. Information om att handlingsplanen har uppdaterats och att den finns i arbetsmiljöparmen ges i samband med personalsamling i under hösten 2014. Kyrkoherden igenom handlingsplanen samt de åtgärder som ska vidtas för att motverka uppkomsten av sexuella trakasserier.

Om det trots allt inträffar att en anställd blir utsatt

_ Kontaktperson/er är ansvariga för att handläggning sker med största respekt för den utsatta, som ska ges möjlighet att också tala med någon utomstående, exempelvis inom företagshälsovården.

_ Omplacering av den utsatta arbetstagaren tillåts inte.

_ Snabbt och konfidentiellt ska arbetsledaren se till att trakasserierna upphör. Det är viktigt att ingen åtgärd vidtas utan att den som blivit trakasserad sagt ja till den.

Till dig som utsätts

Du måste avvisa personen som trakasserar dig. Gör det klart och tydligt. 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. 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. Det är bra med sakliga dokumenterade fakta bakom dina påståenden. Ibland visar det sig att det är flera personer som är utsatta. Tala med vänner, arbetskamrater, din arbetsledare eller kyrkoherden.

Anmäl trakasserierna till arbetsgivaren eller till ditt fackliga ombud. De är skyldiga att hjälpa dig!

Till dig som anklagas

Nej betyder nej. Sluta! Om du anklagas för sexuella trakasserier måste du genast sluta med ditt beteende. Grova trakasserier kallas för ofredande, sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande eller våldtäkt i Brottsbalken och är straffbelagda. Du kan också bli uppsagd från din anställning.

Till arbetskamraterna

Arbetskamraterna ska stödja och hjälpa den som utsätts för sexuella trakasserier. Om personen inte själv anmäler trakasserierna kan det bero på att han eller hon inte vet hur man gör eller ens att sexuella trakasserier är förbjudna. **Stötta!**

Till arbetsledaren

Sexuella trakasserier får inte förekomma! Arbetsledare på alla nivåer ska göra det klart för alla anställda. Arbetsgivaren är skyldig att ha en handlingsplan för hur man ska förhindra och

stoppa sexuella trakasserier. I många fall räcker det med en tillsägelse. I andra fall fordras en utredning där representanter från arbetsgivaren och de fackliga organisationerna finns med. Fakta ska läggas fram och de inblandade ska ha möjlighet att förklara sin sak. Men tvinga inte den som är utsatt att konfronteras med förövaren. Arbetsgivaren ska behandla anmälningar om sexuella trakasserier seriöst, snabbt och konfidentiellt.

Effekter

Sexuella trakasserier är i många avseenden en form av mobbning. En person utsätts för förödmjukande eller orättfärdiga handlingar som är svåra att värja sig mot. Den personliga integriteten kränks. Trakasserier kan orsaka psykiska lidande och undergräva tryggheten hos den drabbade. Det kan leda till sjukskrivning och i värsta fall att den drabbade lämnar sin anställning. Det gäller inte enbart i det enskilda fallet utan också när det i själva arbetsmiljön finns nedlåtande eller kränkande attityder mot kvinnor eller män som grupp.

Anmälan av arbetsgivaren

Om ovanstående inte hjälper bör du göra en anmälan till kontaktpersonen/rna nedan. Det är viktigt att organisationen får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet. Arbetsgivaren är skyldig att ta itu med problemet så fort han får kännedom om det. En arbetsgivare är skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (Kap 2 § 3 diskrimineringslagen).

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:

_ **Enskilt samtal.** Arbetsgivaren talar med den anklagade trakasseraren enskilt och gör klart att sexuella 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 trakasserier blir utredningen mer formell. Det innebär bl a att arbetsgivaren förhör eventuella vittnen. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den anmälda blir underrättade om ärendets gång.

Sanktioner

Åtgärder ska alltid riktas mot trakasseraren och inte mot den som utsätts för trakasserier. Arbetsgivaren avgör vad som ska ske med trakasseraren. Enligt LAS och kollektivavtal, finns möjligheter till arbetsrättsliga påföljder. Innan den frågan väcks måste trakasserarens fackliga organisation koppla in.

Vem ska du vända dig till vid sexuella trakasserier?

Inom arbetsplatsen kan du vända dig till din arbetsledare eller till kyrkoherden.

Du kan även vända dig till kontaktpersoner på Göteborgs Stift via växel 031-771 30 00: