

## **Sammandrag av Varbergs Föreningsråds ”Åtgärds- och beredskapsplan mot sexuella trakasserier”.**

Varbergs Föreningsråd fördömer alla former av sexuella trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på de olika arbetsplatserna.

Om någon som är anställd i Varbergs Föreningsråd känner sig utsatt för sexuella trakasserier ska man utgå ifrån att så är fallet, och anmälan ska tas på största allvar. Det är den enskilda personen som avgör om man är utsatt.

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

### **Konkreta åtgärder:**

1. Verksamhetschef och biträdande verksamhetschef ska skaffa sig kunskap i denna ofta känsliga och svåra personalproblematik. Arbetsgivarens policy ska vara odiskutabel och vår beredskapsplan ska vara ett redskap för hantering av en eventuell anmälan.
2. Föreningarnas arbetsledare ska informeras om skyldigheten att vara vaken över att inga sexuella trakasserier förekommer mot den anställda/de anställda som genom Varbergs Föreningsråd är placerad i deras förening.
3. Det är cheferna och arbetsledarna i föreningarna 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.

### **Om det inträffar att en anställd blir utsatt:**

- Kontaktperson/er (se nedan) är ansvariga för att handläggningen av anmälan sker med största respekt för den utsatta, som ska ges möjlighet att också tala med någon utomstående.
- Snabbt och konfidentiellt ska verksamhetschef eller biträdande verksamhetschef se till att trakasserierna upphör. Det är viktigt att ingen åtgärd vidtas utan att den som blivit trakasserad sagt ja till den.

## 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).*

Det finns två olika typer av kränkningar, dels kränkningar på grund av det kön en person tillhör, dels kränkningar av sexuell art. Gemensamt för dem är att det handlar om sexuella trakasserier om en anställd upplever att beteendena eller handlingarna är ovälkomna och kränker hennes eller hans integritet.

**1.** Trakasserier av sexuell art (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 och hindrar eller stör en anställd i arbetet. Exempel på sådana sexuella trakasserier är:

- Tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring av sexuell slag
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord.
- Ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- Pornografiska bilder

**2.** Trakasserier grundade på kön (ovälkommet uppträdande grundat på kön) kan vara generaliseringar som nedvärderar kvinnor eller män som grupp eller förolämpningar och stötande kommentarer om utseende och klädsel som upplevs kränkande.

- Osynliggörande – Att exempelvis inte lyssna på eller utestänga och förminska en anställd pga kön.
- Förlöjligande – Att exempelvis utsätta en anställd för kränkande skämt eller inte ta hennes/hans åsikter på allvar.
- Undanhållande av information – Att exempelvis medvetet se till att den anställda inte får nödvändig information för att hon eller hans ska kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt.

## **Vad ska du göra om du drabbas?**

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.

Tala med andra och få stöd från dem.

För dagbok. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad trakasseraren gjort, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelserna behöver anmälas till arbetsgivarna.

## **Anmälan till arbetsgivaren**

Om ovanstående inte hjälper bör du göra en anmälan till kontaktpersonen/erna nedan. Det är viktigt att Varbergs Föreningsråd får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet.

## **Handläggning**

Målsättning är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserierna 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 och gör klart att sexuella trakasserier inte bara är oacceptabla utan också förbjudna.

Om denna informella handling 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 med som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.

## **Sanktioner**

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot trakasseraren och inte den som utsatts för trakasserier.

Vem ska du vända dig till vid sexuella trakasserier?

**Verksamhetschef Claes Lager, Varbergs Föreningsråd, tfn. 0340-88 660**

**Bitr. verksamhetschef Bodil Gustafsson, Varbergs Föreningsråd, tfn. 0340-88 515**

**Ordförande Monica Jansson, Unionen, tfn. 0706-65 23 52**

**Förtroendevald Marie-Louise Olsson, Fastighetsanställdas förbund, tfn. 0706-52 33 65**