



# *Handlingsplan mot särbehandling*

Reviderat policydokument

Gäller för EFS riks

Upprättad och fastställd av Personalnämnden 2013-10-07

# Sexuella trakasserier och kränkande behandling

## *Vi är varandras arbetsmiljö*

Alla, såväl anställda som ledare, delar vi ansvaret att behandla varandra med respekt. Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och skapar en skrämmande och förnedrande arbetsmiljö. Ingen som arbetar inom EFS ska behöva utsättas för könsnedsättande attityder och språkbruk eller bilder på affischer, i datorer och tidskrifter, där kön reduceras till sexualobjekt.

**Behandla dina arbetskamrater som du själv vill bli behandlad.**

## *Vad är sexuella trakasserier?*

Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat ovälkommet uppträdande på grund av kön, som orsakar att den som utsätts känner sig kränkt, rädd eller på annat sätt illa till mods.

## *Vad är kränkande särbehandling?*

Kränkande särbehandling betyder återkommande negativt präglande handlingar som riktats mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling kan uppträda i olika former. Det kan innefatta fysiskt, talat eller uttalat uppträdande. Det är den som utsätts som avgör om uppträdandet accepteras och är välkommet eller om det är kränkande och ovälkommet.

## *Vem trakasserar sexuellt?*

Sexuella trakasserier har en tendens att uppstå i situationer där det ena könet är överrepresenterat på arbetsplatsen. Detta visar också på det faktum att trakasserier vanligtvis är ett sätt att utöva makt. För den som trakasserar är målet i många fall inte främst att trycka ner någon annan utan att stärka sin egen position i gruppen som man vill känna sig delaktig i.

## *Exempel på ord eller handlingar som kan uppfattas/upplevas som sexuella trakasserier*

- Runda ord
- Pornografiska bilder
- Fräcka historier
- Blickar, gester, tilltalsord
- Krav på sexuella tjänster eller sexuella förhållanden som villkor för belöning
- Tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring
- Ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, kläder eller privatliv

- Skämt med anspelning på kön
- Generalisering om könets egenskaper eller brist på egenskaper
- Ovälkomna inviter

### ***Exempel på kränkande särbehandling***

- Förtal eller nedsvärtning
- Undanhållande eller lämnande av felaktig information
- Försvårande av arbetets utförande
- Utfrysning
- Hot, förnedring, sexuella trakasserier
- Förolämpningar, hån, ovänligt bemötande
- Kontroll av anställd utan dennes vetenskap och med syfte att skada
- Oförklarade omplaceringar, övertidskrav osv.

### ***Hur ska jag veta att mitt beteende uppfattas som trakasserier eller kränkande?***

**Är du osäker på hur ditt beteende uppfattas? Fråga då dig själv:**

- Skulle du känna dig besvärad av att din familj såg eller hörde vad du gör eller säger?
- Hur skulle du reagera om din make/maka, sambo, barn, någon i din familj eller du själv behandlades på detta sätt?

### ***Du som känner dig trakasserad eller kränkt***

- Dokumentera vad som hänt. Anteckna datum, tid, eventuella vittnen, vad den som trakasserar sa eller gjorde, hur du kände dig och hur du reagerade.
- Kom ihåg att det inte är ditt fel om du blir utsatt för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Du har rätt att kräva att de upphör.
- Tala om klart och tydligt för den som trakasserar eller kränker dig att beteendet är oönskat och att du vill att det ska upphöra.
- Skriv brev om du har svårt att säga ifrån muntligt. Ange vad som hände, hur du upplevde det och att du vill att personen ska sluta.
- Om detta inte hjälper, be någon göra det tillsammans med dig eller be någon framföra din vilja. Det kan vara din chef, ett fackligt ombud eller annan person som du litar på.
- Viktigt är att veta att den som tar upp frågan om sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling inte därmed automatiskt gör en formell anmälan mot den som trakasserar.
- Alla som får information om trakasserier eller kränkningar har på detta stadium en skyldighet att iaktta sekretess.

### ***Du som finns i närheten kan hjälpa***

- Lyssna på vad hon/han berättar

- Utgå från att det som berättas för dig är upplevt
- Anteckna gärna svar på frågorna vem, var, när och hur
- Ta reda på om det finns vittnen
- Uppmuntra den utsatte att klargöra för den som trakasserar att beteendet är oönskat och att det ska upphöra.

**Vid kännedom om sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling är arbetsgivaren skyldig att ingripa. Huvudregeln är:**

- Snabbhet
- Konfrontation
- Diskretion
- Uppföljning

### ***Den formella hanteringen***

Om den informella hanteringen inte leder till någon förändring av situationen kan mer formella åtgärder vidtas mot den som trakasserar. Detta får endast ske enligt den utsattes egen vilja. En anmälan ska göras skriftligen till personalchefen och den kommer att behandlas skyndsamt senast inom 30 dagar. Handläggningen sker under samma sekretess som andra personalärenden. Det ska finnas möjlighet för båda parter att representeras av annan person, exempelvis facklig företrädare eller arbetskamrater.

### ***Vad händer?***

Arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder om anmälan visar sig befogad. Åtgärderna ska göras utifrån vad som skrivits i lagen om anställningsskydd. Följande åtgärder kan vara aktuella:

- Tillsägelse och uppmaningar att sluta är första steget
- Varning och omplacering kan komma sedan
- Uppsägning kan vara den sista åtgärden om inget annat hjälper och trakasserier är grova
- Arbetsgivaren gör polisanmälan om brottslig handling har begåtts

### ***Hit kan du vända dig om du har blivit utsatt***

- Närmaste chef alternativt arbetsledare
- Personalchef/personalkamrer
- Facket
- Företagshälsovården

### ***Har du frågor?***

Kontakta personalchefen eller personalkamreren på EFS administrativa avdelning.

