

Plan mot sexuella trakasserier

Fastställd 2006-01-10

Handledning för Nyckelviksskolan vid trakasserier grundade på kön.

Nyckelviksskolan skall aktivt motverka alla former av kränkande behandling grundad på kön. Arbetsmiljön på Nyckelviksskolan skall vara sådan att den motverkar och förebygger sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det innebär att språkbruk och attityder som kränker kvinnor eller män inte är tillåtna.

Trakasserier grundade på kön hör till de känsligaste problem som kan finnas på en arbetsplats. Det är därför viktigt att det finns en beredskap att ta hand om problemet om det uppstår. Sexuella trakasserier är en personalfråga för Nyckelviksskolan och inte en privat fråga för den som drabbas.

Denna handlingsplan skall motverka, förebygga och lösa problem på arbetsplatsen med alla slags trakasserier grundade på kön. Planen gäller Nyckelviksskolans anställda.

Konkreta åtgärder

1. Samtliga anställda ska informeras om denna plan.
2. Handlingsplanen och de åtgärder som ska vidtas för att motverka uppkomsten av sexuella trakasserier behandlas vid ett särskilt tillfälle med samtlig personal.
3. Rektor ansvarar för genomförandet av denna plan.

Om det trots allt inträffar att en anställd blir utsatt:

- Handläggning av anmälan skall ske med största respekt för den utsatta, som ska ges möjlighet att också tala med någon utomstående, exempelvis företagshälsovård.
- Omplacering av den utsatta arbetstagaren är ej en lösning i första hand.
- Snabbt och konfidentiellt ska rektor se till att trakasserierna upphör. Det är viktigt att ingen åtgärd vidtas utan samråd med den som blivit trakasserad.

Vad är sexuella trakasserier?

"Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet"
(§ 16 a jämställdhetslagen)

Det handlar om sexuella trakasserier när ord eller handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö, hindrar eller stör en anställd i arbetet, eller om en anställds ställning på arbetsplatsen undermineras på grund av sexuella anspelningar.

Exempel på sådana trakasserier är:

- tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord
- ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- sexistiska bilder

Trakasserier/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 som kränkande. Det kan även handla om mindre synliga och indirekta trakasserier som påverkar den anställdas arbetssituation negativt.

Exempel på sådana trakasserier är:

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

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 emot. Den personliga integriteten kränks. Det gäller inte bara i det enskilda fallet utan också när det i själva arbetsmiljön finns nedlåtande eller kränkande attityder mot kvinnor eller män som grupp.

Vad ska den drabbade göra?

Säga ifrån till den som trakasserar. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och kräva ett slut på det. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig. Resultatet blir ofta att den som trakasserar slutar trakassera. Tala med andra, arbetskamrater eller fackliga representanter som du har förtroende för.

Anmälan till arbetsgivaren

Om ovanstående inte hjälper bör du göra en anmälan till rektor, som är skyldig att ta itu med problemet så snart hon/han får kännedom om det. En arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserierna kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade (§§22 a och 27 a jämställdhetslagen).

Handläggning

Målsättningen 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:

Som första åtgärd – ett enskilt samtal - Rektor talar enskilt med den anklagade trakasseraren.

Om denna informella handläggning inte är tillräcklig för att sätta stopp blir utredningen mera formell. Det innebär bland annat att rektorn talar med 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 skall alltid riktas mot trakasseraren och inte mot den som utsatts.

Arbetsgivaren avgör vad som ska ske med trakasseraren. Enligt LAS (Lagen om anställningsskydd) samt i förekommande fall kollektivavtal finns möjligheter till arbetsrättsliga påföljder. Innan den frågan väcks måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in.

Vem ska du vända dig till?

Rektor och/eller facklig företrädare.