

## **Policy mot trakasserier och sexuella trakasserier**

### **Inledning**

Alla våra medarbetare och arbetssökande ska bemötas med vänlighet och respekt. Vi ser mycket allvarligt på alla typer av diskriminering och accepterar inte någon form av trakasserier.

### **Syfte**

Vår policy mot trakasserier och sexuella trakasserier syftar till att skapa en arbetsplats där alla trivs och mår bra och där ingen utsätts för någon form av trakasserier.

### **Mål**

Vi ska erbjuda en arbetsplats där alla möter varandra med respekt. Det främjar medarbetarnas hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling i arbetet. Något som motverkar medarbetarnas välbefinnande är olika typer av trakasserier. Trakasserier och sexuella trakasserier tolereras inte hos oss.

### **Vi har följande målsättningar med vårt arbete mot trakasserier och sexuella trakasserier:**

- Ingen av våra medarbetare eller arbetssökande, oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, ska utsättas för trakasserier eller sexuella trakasserier.

### **Övergripande riktlinjer**

Trakasserier och sexuella trakasserier är en personalfråga för oss, inte en privat angelägenhet för den som drabbas. Det är viktigt att vi som arbetsgivare har beredskap för hur problemet ska hanteras om det uppstår på arbetsplatsen.

Alla kan hjälpa till att förhindra trakasserier på arbetsplatsen genom att tänka på sitt ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir trakasserad.

Denna policy omfattar händelser i följande sammanhang:

- på arbetsplatsen,
- i en arbets- eller studiesituation utanför den egentliga arbetsplatsen,
- i samband med ansökan om arbete.

### **Vad är trakasserier?**

Trakasserier avser uppträdande i arbetslivet som kränker en medarbetares eller en arbetssökandes värdighet och som har samband med kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det kan exempelvis röra sig om nedvärderande skämt och kommentarer, ryktesspridning eller spridning av förnedrande bilder. För att det ska vara fråga om trakasserier ska handlandet eller beteendet vara oönskat. Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlandet är oönskat och kränkande.

### **Vad är sexuella trakasserier?**

Sexuella trakasserier är ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en medarbetare eller en arbetssökande. Förutom beröringar, tafsningar kan det också handla om skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspelade och nedvärderande. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger och inbjudningar.

Om det är grova sexuella trakasserier som innehåller rena fysiska angrepp är det inga problem att veta vad saken gäller. I andra sammanhang kan det röra sig om gränsfall där olika människor har olika toleransnivå. Det är dock alltid den som utsätts som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som ovälkommet. Ett beteende eller en handling övergår till sexuella trakasserier om det fortsätter när personen som blir utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. En händelse kan också vara sexuella trakasserier direkt, utan tillsägelse från den som utsatts, om den är tillräckligt allvarlig.

### **Förebyggande insatser mot trakasserier och sexuella trakasserier**

Vårt förebyggande arbete mot trakasserier och sexuella trakasserier innefattar bl.a. informations- och utbildningsinsatser till våra medarbetare.

Alla medarbetare ska informeras om vårt åtgärdsprogram mot trakasserier och om deras rättigheter och skyldigheter i detta avseende. Även nyanställda ska få information om våra insatser mot trakasserier under deras introduktionsutbildning.

Våra chefer utbildas särskilt om sina skyldigheter att förebygga och ta itu med trakasserier på den egna arbetsplatsen. Fackliga representanter och skyddsombud erbjuds också möjlighet att medverka i dessa utbildningar.

### **Insatser vid misstänkta/konstaterade trakasserier**

Vad den trakasserade bör göra:

Säg ifrån! Konfrontera den trakasserande personen direkt eller genom ett mejl. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och kräv att det upphör.

För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den trakasserande personen sa eller gjorde, samt dina reaktioner och känslor. Anteckningarna är ett bra stöd om trakasserierna fortsätter.

Gör en anmälan till arbetsgivaren om det inte hjälper att säga ifrån. Anmälan kan göras till närmaste chef. Det går också att vända sig till skyddsombudet på arbetsplatsen.

### **Vad arbetsgivaren ska göra**

Vi som arbetsgivare måste snabbt och konfidentiellt se till att trakasserierna upphör. Vi vidtar inga åtgärder utan att den trakasserade har informerats.

Vårt första agerande är att kalla till samtal med den trakasserade. Den trakasserade avgör själv om ärendet ska drivas vidare.

Ärendet kan därefter fortsätta med enskilt samtal med den som anklagats för trakasserier eller med medling när båda parter träffas med en utomstående.

Om utredningen går vidare blir den mer formell och eventuella vittnen förhörs. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den som anmäls hålls underrättade om vad som händer i ärendet.

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den trakasserande, inte mot den som utsatts. Sanktioner som kan bli aktuella är t.ex. varning, omplacering och i mycket allvarliga fall uppsägning.

### **Fyra råd vid misstanke om trakasserier**

#### **Om du är utsatt, tala med:**

- En arbetskamrat
- Din närmaste chef
- Din fackliga företrädare
- Gör klart för den som trakasserar dig att du inte tolererar beteendet

#### **Om du misstänker att någon annan är utsatt:**

- Ta tag i saken – lita inte på att någon annan gör det
- Prata med den drabbade
- Prata med din närmaste chef om dina misstankar
- Om inte nödvändiga åtgärder vidtas, kontakta fackliga företrädare

#### **Om du anklagas för att trakassera någon:**

- Fundera på vad du sagt och gjort
- Tänk igenom i vilka situationer du kränker
- Prata med din chef
- Be om förlåtelse

## **Ansvar**

Ytterst ansvarig för frågor om trakasserier är vår kyrkoherde.

Samtliga chefer ansvarar för att vår policy mot trakasserier och sexuella trakasserier efterlevs och att deras medarbetare är väl förtrogna med våra regler och riktlinjer.

Alla medarbetare har ansvar för sina egna attityder, värderingar och handlingar och ska bidra till att vår policy mot trakasserier och sexuella trakasserier efterlevs.

Antagen i kyrkorådet 2018-05-03