

## Kränkande särbehandling och trakasserier

EFS Sydsverige skall kännetecknas av en arbetsmiljö som är så säker, trygg och trivsamt som möjligt. Kränkande särbehandling och trakasserier kan således aldrig accepteras. Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp för vuxenmobbing, psykiskt våld, social utestängning och olika former av trakasserier. T ex sexuella trakasserier, trakasserier p.g.a. sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller funktionshinder. Syftet med denna policy och åtgärdsplan är att uppmärksamma frågan, ge råd och riktlinjer för hur frågan skall förebyggas och hanteras samt vad man skall göra om man blir utsatt.

### Policy och riktlinjer

- Kränkande särbehandling och trakasserier av medarbetare kan aldrig tolereras inom EFS Sydsverige. Alla medarbetare har rätt att bli behandlade med värdighet och respekt för sin personliga integritet.
- EFS Sydsverige skall bedriva ett aktivt förebyggande arbete för att motverka att medarbetare utsätts för någon form av kränkande särbehandling eller trakasserier. Skyddsronder, medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar skall genomföras regelbundet och bl. a. syfta till att på ett så tidigt stadium som möjligt fånga upp signaler på problem av dessa slag.
- Fortlöpande information och utbildning i ämnesområdet skall bedrivas och ses som ett led i det förebyggande arbetet.
- Respektive arbetsledare har ett särskilt ansvar och är skyldig att agera och markera att kränkningar och trakasserier inte tolereras. Arbetsledaren skall genomföra medarbetarsamtal med medarbetarna för att t ex klargöra och förhindra samarbetsproblem.
- Alla medarbetare är skyldiga att medverka till att skapa en god arbetsmiljö och atmosfär på arbetet. Ingen skall medverka till att dölja kränkningar och trakasserier genom att undvika att påtala vetskap om ofredande.
- Klagomål eller anmälan om kränkande särbehandling och trakasserier skall i första hand göras till närmaste arbetsledare, eller om detta inte är lämpligt till någon överordnad, personalhandläggaren eller någon annan från ASK.
- Anmälningar om kränkande särbehandling och trakasserier skall behandlas skyndsamt och med diskretion, d.v.s. med skydd för den personliga integriteten.
- Medarbetare som utsatts för kränkningar och trakasserier skall snabbt få hjälp och stöd.

- En medarbetare som utsätter annan medarbetare för kränkning eller trakasserier kan bli föremål för disciplinära åtgärder enligt kollektivavtal, omplacering eller i sista hand uppsägning eller avskedande.
- Polisanmälan bör övervägas i allvarliga fall av kränkningar och trakasserier och/eller då problemet inte går att lösa på arbetsplatsen. Den utsatta bör samtycka till att polisanmälan sker.
- Pornografiska bilder och texter skall inte förekomma inom EFS Sydsverige. D.v.s. bilder och texter som omotiverat exponerar kvinnor och män, och vars innehåll kan uppfattas som kränkande och förnedrande.
- Samtliga medarbetare skall känna till innehållet i denna policy och åtgärdsplan och skriftligen bekräfta att man tagit del av denna på en samlad kvittenslista, som förvaras hos personalhandläggaren på EFS Sydsverige.

## Lagstiftning

### Arbetsmiljölagen

Kränkande särbehandling och trakasserier mellan arbetskamrater kan under vissa omständigheter anses utgöra ett arbetsmiljöproblem som kan åtgärdas med stöd av arbetsmiljölagstiftningen.

I arbetsmiljölagens kapitel 2 anges bl a att arbetsförhållandena skall anpassas till människans fysiska och psykiska förutsättningar och att arbetsmiljön skall vara sund och säker. Regler för kränkande särbehandling behandlas även i AFS 1993:17.

### Diskrimineringslagen

Kränkande särbehandling i form av **sexuella trakasserier** regleras även i diskrimineringslagen. I 2 kap 3 § behandlas arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

#### ***Sexuella trakasserier är ovälkomna handlingar***

Sexuella ord eller handlingar är sexuella trakasserier om den som står för dem fortsätter, trots att den som är föremål för dem om möjligt, har sagt ifrån och gjort klart att de är ovälkomna. Kom ihåg att människor upplever samma situation olika och att det alltid är den som blir utsatt som avgör om beteendet är ovälkommet eller inte. Ett enda tillfälle kan utgöra sexuella trakasserier om beteendet är allvarligt kränkande eller hotfullt.

Exempel på sexuella trakasserier och därmed olämpligt och/eller olagligt uppträdande är;

- ovälkomna runda ord eller pornografiska bilder

- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord till en person eller grupp av personer
- tafsande eller annan ovälkommen medveten kroppsberöring
- ovälkomna förslag på sexuella tjänster eller ett tilltvingat sexuellt förhållande

## Brottsbalken

I brottsbalken finns regler som kan tillämpas på handlingar med ett trakasserande syfte.

Enligt 4 kapitlet 7§ skall den som handgripligen antastar eller medelst annat hänsynslöst beteende eljest ofredar annan, dömas för ofredande till böter eller fängelse i högst ett år.

## Åtgärdsplan

### Vad gör man om man blir utsatt?

***Undersökningar visar att de flesta kränkningar och trakasserier upphör efter tillsägelse!***

- **Säg ifrån!** Tala om för personen att beteendet är ovälkommet och kränkande. Detta kan ske muntligt och i sällskap med någon du känner förtroende för. Om du inte vill eller vågar konfrontera personen ifråga, kan det vara en god idé att skriva ett brev istället. Behåll en kopia av brevet och skicka det rekommenderat med mottagningsbevis.
- Säkra bevisningen om vad som hänt genom att **skriva ner** det inträffade och **berätta** för någon du litar på. Anteckna datum, klockslag, eventuella vittnen, vad den som kränkte eller trakasserade dig sa och gjorde, hur du kände dig och hur du reagerade.
- **Hör efter** om flera på din arbetsplats har blivit utsatta.
- Om kränkningarna eller trakasserier fortsätter bör du i första hand **anmäla** detta till din närmaste arbetsledare, eller om du upplever detta olämpligt till någon överordnad, personalhandläggaren eller någon annan från ASK.

### Vad gör man som arbetsledare? - utreda och åtgärda

Om du får kännedom om att en medarbetare anser sig vara utsatt för någon form av kränkande särbehandling eller trakasserier, är du skyldig att undersöka de närmare omständigheterna. I utredningsskyldigheten ligger att tala med båda parter. Om ord står mot ord måste du bilda dig en uppfattning om det inträffade. Du behöver dock inte ta slutlig ställning till vem som talar sanning om uppgifterna är helt oförenliga och förhållandena i övrigt oklara.

Om du konstaterar att det rör sig om kränkande särbehandling eller trakasserier måste åtgärder genast sättas in för att stoppa dem. Vilka åtgärder som skäligen kan krävas, beror på omständigheterna i det enskilda fallet.

## Vid klagomål eller anmälan om kränkande särbehandling och trakasserier

### *Informell hantering*

- Ta snarast initiativ till ett **enskilt samtal** med den som utsatts och erbjud medarbetaren stöd.
- Hjälプ den som utsatts med att **dokumentera** det som hänt.
- Om det är en enstaka person som påstås utövat handlingen, samtala med den personen och **klargör EFS Sydsveriges inställning**.
- En person som utsatt någon annan bör så fort som möjligt **konfronteras** med den som blivit utsatt. Detta görs genom ett avskilt samtal där du som arbetsledare, eller någon annan av arbetsgivarens representanter, deltar som medlare. En medling måste alltid vara accepterad av båda parter.
- Om problemet avser en hel personalgrupp, ta upp **frågan i gruppen**.
- Försök i första hand att hitta en **lösning på** den egna **arbetsplatsen**.
- Koppla in **skyddsombudet** på arbetsplatsen i de fall då detta är möjligt.
- **Ta stöd** från personalhandläggaren eller ASK, om det behövs.

## Om kränkningarna eller trakasserier inte upphör eller vid allvarliga förseelser

Om informell hanteringen är olämplig, inte leder till någon förändring av situationen, eller om de inträffade trakasserier är av allvarlig natur, ska formella åtgärder tillgripas mot den som gjort sig skyldig till trakasserier. Dessa åtgärder skall grundas på en **formell anmälan**. En grundlig utredning skall genomföras och de rättsliga åtgärder som kan komma i fråga till följd av detta utgörs av disciplinära åtgärder, omplacering, uppsägning eller avskedande samt åtalsanmälan.

### *Formell hantering*

- Ta utan dröjsmål initiativ till en **utredning** för att klargöra omständigheterna kring de anmälda kränkningarna eller trakasserier. Var noga med att föra förteckning över alla möten och åtgärder under utredningens gång.
- För att öka förtroendet för en objektiv utredning kan det ibland vara nödvändigt att **ta hjälp** av en utomstående person med kompetens på

området. Kontakta personalhandläggaren eller någon annan från ASK för råd och vägledning.

- Båda parter skall få utveckla sina argument i **samtal**. Både den klagande och den anklagade har rätt att åtföljas eller representeras av annan person, t ex facklig företrädare, vän eller arbetskamrat. Om anmälaren inte vill konfronteras med den anklagade skall denna begäran respekteras.
- De uppgifter som lämnas i samtalen bör **nedtecknas**. Vardera parten måste ges möjlighet att gå igenom, kontrollera och bekräfta att de lämnade uppgifterna är korrekta.
- Under vissa omständigheter kan det vara nödvändigt att vidta **tillfälliga åtgärder**. T ex om den klagande och den anklagade arbetar nära varandra kan det vara nödvändigt med en temporär ändring av arbetsuppgifterna.
- Eventuella **vittnen** skall höras. Vikten av sekretess skall då understrykas.
- Om utredningen visar på överträdelse av reglerna, skall detta betraktas som misskötsamhet och beslut fattas om **disciplinära åtgärder**. Dessa beslut skall MBL-förhandlas och fattas av distriktsföreståndaren. Följande ordning gäller:

Att kränka eller trakassera en arbetskamrat måste betraktas som en försummelse i anställningen. I händelse av detta skall en **skriftlig varning** utdelas som disciplinpåföljd.

Om situationen vid trakasserier eller kränkningar utvecklas till en infekterad stämning och hotfull atmosfär på arbetsplatsen, kan det vara nödvändigt att av verksamhetsskäl **avstänga** någon eller några av de som gjort sig skyldiga till trakasserier.

I allvarliga och upprepade fall kan det bli fråga om **uppsägning** av personliga skäl enligt 7 § LAS. Dessförinnan skall **omplaceringsmöjligheterna** prövas. Under vissa omständigheter kan det även vara grund för **avsked**.

- Vid allvarigare förseelser kan det vara nödvändigt att vidta mer långtgående åtgärder. Den som blivit utsatt kan behöva hjälp med **polis anmälan**.
- Genomför ett **uppföljningssamtal** inom tre månader med den som utsatts för att kontrollera att kränkningarna eller trakasserier verkligen upphört.
- Om en anmälan inte kan styrkas, t ex för att bevisningen inte är tillräckligt omfattande, bör man hellre överväga omplacering eller ändrade arbetstider för någon av de berörda medarbetarna än att kräva att de ska fortsätta arbeta tillsammans mot deras önskemål.

## **Riktlinjer vid sexuella övergrepp i kyrklig miljö**

*Till anställda, ledare och förtroendevalda:*

Behandla alla du möter med respekt och värdighet.

Undvik förlöjligande eller kränkande kommentarer om eller till människor.

Undvik favorisering, överdriven närhet och "positiva" kommentarer om utseende eller liknande som går över gränsen till den personliga integriteten. Gränser sätter vi olika men måste alltid respektera den personliga gränsen.

Vid själavårdssamtal, informera någon övrig om att samtalet kommer att äga rum.

Var uppmärksam på hur du själv agerar och var medveten om att saker du gör eller säger, även om det sker med bästa avsikter, kan missförstås eller misstänkliggöras.

Vid förbönstillfällen se till att killar ber för killar och tjejer för tjejer.

Fråga innan du lägger armen om eller handen på.

Förklara hela tiden vad du gör.

Sitt så alltid någon annan kan se er.

Be om råd eller handledning när du behöver det.

*När man organiserar barn och ungdomsarbete:*

Använd lokaler som är ljusa och går att överblicka.

Ha alltid två vuxna ledare med i gruppen. Extra viktigt när inga andra aktiviteter pågår i huset.

Se till att ingen vuxen är ensam med barnet när ingen annan ser dem.

Vid enskilda samtal med ungdomar informera någon annan vuxen om att samtalet äger rum. Se också till att det finns andra vuxna i byggnaden. Berätta även för ungdomen att du informerat om ert möte.

Se till att ingen ledare bjuder hem eller träffar ungdomar ensamma vid sidan om verksamheten. Gör allt i öppenhet. Informera föräldrar och samtala i ledar gruppen eller med andra vuxna.

Var alltid fler ledare eller vuxna vid läger, utflykter eller liknande.

Om ett barn eller ungdom ska skjutasas hem var aldrig ensam i bilen.

Ha en gemensam uppsamlings plats där man möts inför resor och liknande.

*Om någon berättar att hon/han blivit utsatt för övergrepp:*

Först är det viktigt att fundera om du är rätt person att ta emot den här berättelsen. Om inte hänvisa till rätt person.

*För den som trots allt ska ta emot en utsatt människas berättelse:*

Lyssna aktivt och uppmärksamt.

Lägg formuleringar på minnet.

Ifrågasätt inte berättelsen.

Ställ inga ledande frågor.