

2017-11-29

Handlingsplan kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier, Socialdemokraterna i Kronoberg

Inom det Socialdemokratiska partiet råder nolltolerans för alla former av trakasserier som kränker någons värdighet. Alla har ett ansvar att motarbeta varje tendens till trakasserier i de sammanhang där vi verkar. Denna handlingsplan beskriver hur vi ska agera vid kännedom om kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier inom Socialdemokraterna i Kronoberg.

Förtroendevalda

Det är den utsatta personen som avgör om ett beteende eller en handling är kränkande. Det är alltså en subjektiv uppfattning hos den utsatta personen som är utgångspunkt för bedömningen av vad som är kränkande. Det är det oönskade i uppträdandet som skiljer trakasserier från handlingar som välkomnas eller är ömsesidiga. Sexuell uppmärksamhet övergår till sexuella trakasserier om den som står för uppmärksamheten fortsätter trots att mottagaren gjort klart att den sexuella uppmärksamheten är oönskad.

1. Förtroendevald/medlem som upplever, blir vittne till eller misstänker att trakasserier förekommer ska kontakta förste ombudsmannen eller partidistriktets ordförande.
2. Förste ombudsmannen eller ordförande kontaktar snarast den utsatta personen för ett enskilt samtal, samt hör efter om hon/han vill ha med en stödperson vid samtalet. Personen som är utsatt för trakasserier ombeds att berätta om vad som hänt i så konkreta termer som möjligt.
3. Kontakta den som pekats ut som den som trakasserar om den utsatta personen accepterar att du gör det. Samtala förutsättningslöst även med den anklagade. Klargör att vi inom partiet inte tolererar trakasserier eller sexuella trakasserier.
4. Bilda dig en egen uppfattning av vad som har hänt. Några av de frågor som är viktiga att beakta inför den fortsatta processen är: Vilka tillfälliga åtgärder kan behöva vidtas under en fortsatt utredningstid som passar både den utsatte och den anklagade? Finns det behov av stödåtgärder eller åtgärdsprogram? Hur ska information och eventuell ryktesspridning hanteras/förhindras på arbetsplatsen?
5. Kontakta aktuell arbetarekommun för att informera om händelsen och de åtgärder som vidtas.
6. Vid behov och efter samtycke från den trakasserade utreds händelserna närmare. En sådan utredning ska göras utan dröjsmål och får max ta 30 dagar. Utredningen ska ske med den diskretion som situationen kräver och dokumenteras.



7. Efter tillräckliga klarlägganden eller genomförd utredning är det viktigt att kontinuerligt följa upp hur den utsatte (och i förekommande fall, den anklagade) mår. Det är också viktigt att vara vaksam över om/hur andra i gruppen kan ha påverkats och vilka åtgärder som kan behöva vidtas.



Anställda

Man skiljer på begreppen trakasserier/sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Då dessa begrepp är av liknande natur och arbetsgivaren har skyldigheter (dock olika skyldigheter beroende på typ av kränkning) att förebygga och hantera dessa, beskriver denna policy samtliga oönskade uppträdanden.

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder) eller är av sexuell natur s.k. sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier definieras enligt diskrimineringslagen som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, t.ex. tafsande, annan ovälkommen beröring av sexuell slag, ovälkomna sexuella anspelningar eller kommentarer m.m. Till skillnad från kränkande särbehandling (se nedan) kan även en enstaka handling räknas som trakasserier.

Skyddet mot trakasserier i diskrimineringslagen gäller arbetssökande, anställda och praktikanter, samt inhyrd eller inlånad arbetskraft. Om en arbetsgivare eller en representant för arbetsgivaren trakasserar en anställd eller en arbetssökande kan det enligt diskrimineringslagen vara direkt diskriminering. Arbetsgivaren kan bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till den som upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier om arbetsdomstolen kommer fram till att arbetsgivaren utsatt arbetstagaren för trakasserier och/eller om arbetsgivaren brustit i sin skyldighet att utreda och förhindra fortsatta trakasserier.

Begreppet kränkande särbehandling återfinns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1993:17). Med kränkande särbehandling menas återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap, exempelvis mobbning.

Arbetsgivaren ska:

- ha rutiner för att förhindra att kränkande särbehandling uppstår. Detta för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om att kränkande särbehandling pågår eller kan uppstå, åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet.
- planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling i det längsta förebyggs.
- klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten.
- om det finns tecken på att kränkande särbehandling förekommer ska åtgärder snarast vidtas och följas upp. De utsatta ska snabbt få hjälp och stöd.

Skyddet mot kränkande särbehandling omfattar bara anställda och arbetsgivaren kan inte bli skyldig att betala ersättning till någon utomstående som utsatts.



På partiexpeditionen sker dagligen det förebyggande arbetet för att förhindra att trakasserier uppstår i relationen mellan chefer och medarbetare och mellan medarbetare sinsemellan. Vi är varandras arbetsmiljö vilket gör att det sätt på vilket vi kommunicerar med varandra, hur vi behandlar och bemöter varandra, ger grund för en god arbetsmiljö där ingen anställd ska behöva uppleva att man är trakasserad.

Tillhörande beredskapsplan ger mer information om vad trakasserier är, vem den trakasserade kan vända sig till och hur arbetsgivaren agerar vid kännedom om trakasserier.

Mål

På partidistriktets expedition ska arbetsmiljön vara god och anställda ska trivas. Vid expeditionen råder nolltolerans för alla former av trakasserier eller kränkande särbehandlingar.

Det innebär att:

- Partidistriktets expedition är en arbetsplats som aktivt verkar för lika rättigheter och möjligheter för män och kvinnor.
- Alla anställda ska bli behandlade med respekt.
- Förste ombudsmannen ska agera snabbt om det finns medarbetare som upplever någon form av trakasserier eller kränkande särbehandling och hantera detta enligt beredskapsplan.
- Om trakasserier uppstår ska de alltid snabbt utredas.
- Anställda ska vara väl förtrodda och informerade om policy och beredskapsplan vid trakasserier och kränkande särbehandling.

Ansvar

- Ytterst ansvarig är förste ombudsmannen i partidistriktet.
- Förste ombudsmannen ansvarar för rutinerna kring beredskapsplan vid trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.
- Förste ombudsmannen ansvarar för att en utredning genomförs och att eventuella åtgärder vidtas.
- Alla har ett ansvar att hålla arbetsmiljön fri från alla former av trakasserier och kränkande särbehandling. Detta gör vi genom att vi behandlar varandra med respekt.



Förebyggande arbete

Syftet med det förebyggande arbetet är att säkerställa att arbetsmiljön är fri från alla former av trakasserier och kränkande särbehandling. Det förebyggande arbetet leds framförallt av förste ombudsman i samspel med medarbetare i det dagliga arbetet. Ombudsmän ska vara förebilder och bemöta medarbetare med respekt och ha en öppenhet för människors olikheter. Ombudsmän utbildas och kompetensutvecklas i sitt ledarskap och därmed bl.a. i dessa frågor. Alla anställda ska vara väl informerade och förtroagna med policy och beredskapsplan vid trakasserier. Detta görs vid nyanställning och löpande under anställning. I vår Arbetsmiljöpolicy beskrivs vilka intentioner arbetsgivaren har för vår gemensamma arbetsmiljö och vilka aktiviteter och åtgärder vi genomför årligen för att uppnå en god arbetsmiljö.

Utgångspunkten är den kränkta

Om kränkningen omfattas av DO:s lagstiftning är det frågan om trakasserier alternativt sexuella trakasserier. Det är den utsatta personen som avgör om beteendena eller handlingarna upplevs som trakasserier. Det är alltså en subjektiv uppfattning hos den utsatta personen som är utgångspunkt för bedömningen. Den utsatta känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Det är det oönskade i uppträdandet som skiljer t.ex. sexuella trakasserier från handlingar som välkomnas eller är ömsesidiga. Sexuell uppmärksamhet övergår till sexuella trakasserier om den som står för uppmärksamheten fortsätter trots att mottagaren gjort klart att den sexuella uppmärksamheten är oönskad.

Om det finns tecken på att kränkande särbehandling förekommer dvs. återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar t.ex. mobbning (som inte omfattas av DO:s lagstiftning) ska åtgärder snarast vidtas och följas upp. De utsatta ska snabbt få hjälp och stöd.



Arbetsgivare

Utredningsplikt vid trakasserier

Alla former av trakasserier som omfattas av DO:s lagstiftning ska alltid utredas av arbetsgivaren. En arbetsgivare som fått kännedom om att någon anställd anser sig vara utsatt för trakasserier – och den anställda bekräftar detta – är skyldig att utreda vad som hänt och i förekommande fall vidta de åtgärder som bedöms kan krävas för att trakasserierna ska upphöra. Skyldigheten gäller även i förhållande till praktikanter samt inlänad eller inhyrd arbetskraft.

Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör om och hur han/hon vill gå vidare. Om den anställda bekräftar att han/hon blivit kränkt men ändå inte vill att arbetsgivaren ska gå vidare med frågan kan arbetsgivaren i princip inte göra det mot den anställdes vilja. Detta eftersom det skulle strida mot rätten till personlig integritet vilket är en allmän rättgrundsats. Arbetsgivaren bör dock – för att uppfylla utredningsskyldigheten – försöka förmå den anställda att berätta vad som hänt, informera den anställda om vilka rättigheter denne har, och försöka undanröja orsaken till varför den anställda inte vill att arbetsgivaren ska (fortsätta att) utreda och vidta åtgärder. Skulle den anställda trots detta inte vilja att arbetsgivaren går vidare med utredning är det viktigt att protokollföra den anställdes önskan. Arbetsgivaren ska därefter ta ställning till hur fortsatta trakasserier kan förhindras genom förebyggande åtgärder.

En anställd som upplever sig trakasserad ska i första hand anmäla detta till personalansvarig ombudsman (eller i det fall den personalansvarige ombudsmannen skulle vara en del av trakasserierna, till partidistriktets ordförande). Utredningen ska startas utan dröjsmål och utredningen får ta max 30 dagar. Utredningen ska dokumenteras och ske med den diskretion som situationen kräver.



Arbetsgivarens agerande vid trakasserier

Nedan beskrivs hur en utredning av alla former av trakasserier ska gå till vid partiexpeditionen:

- Personalansvarig ombudsman bekräftar mottagen anmälan och startar – om anmälaren så önskar – en utredning.
- Personalansvarig ombudsman kallar in den person som anklagats för trakasserier för att informera denne om vad som framkommit, efterhöra hans/hennes synpunkter och informera om att en utredning startats. Den anklagade har rätt att få information om alla detaljer i klagomålet och om sin rätt att besvara klagomålet. Den anklagade ska också informeras om att hans/hennes agerande kan få konsekvenser för den fortsatta anställningen.
- Båda parter har rätt att utveckla sin syn på det som har hänt. De har också rätt att åtföljas av en annan person om de så önskar, till exempel en vän, en arbetskamrat eller en facklig företrädare.
- Om den utsatte och den anklagade ger olika eller motsägelsefulla beskrivningar av vad som hänt är det personalansvarig ombudsmans ansvar att bilda sig en egen uppfattning om huruvida det förekommit trakasserier eller inte. Detta kan t.ex. ske genom att ombudsmannen pratar med eventuella vittnen, vilka ska upplysas om att de inte får sprida saken vidare.
- Personalansvarig ombudsman presenterar utredningen för verkställande utskottet som sedan tar ställning till eventuella åtgärder och den fortsatta processen. Både anmälaren och den anklagade har rätt att ta del av den färdiga utredningen.
- Inom 90 dagar efter det att undersökningen har slutförts ska arbetsgivaren genomföra ett uppföljningssamtal med anmälaren. Uppföljningssamtalet ska rapporteras till personalansvarig i distriktsstyrelsen. Syftet med samtalet är att få en tydlig indikation på hur anmälaren upplever sin situation i rådande läge och om trakasserier har upphört.



Att hantera trakasserier som personalansvarig ombudsman

Nedan följer några steg att beakta som personalansvarig ombudsman i hanteringen av trakasserier på partiexpeditionen.

Samtala

Börja med att enskilt samtala med den utsatta personen. Hör efter om hon/han vill ha med en stödperson. Be personen som är utsatt för trakasserier att berätta så konkret som möjligt. Skriv ner det hon/han berättar och läs det sedan för personen så att hon/han kan bekräfta att du uppfattat det hela riktigt.

Kontakta

Kontakta den person som utpekats som den som är ansvarig för trakasserier om den utsatta personen accepterar att du gör det. Samtala förutsättningslöst även med den anklagade och klargör att arbetsgivaren inte tolererar någon form av trakasserier.

Samråd

Bilda dig en egen uppfattning av vad som hänt. Samråd med personalansvarig om hur ärendet fortsatt ska handläggas. Stöd kan även fås från företagshälsovården. Några av de frågor som är viktiga att beakta inför den fortsatta processen är: Vilka tillfälliga åtgärder kan behöva vidtas under en fortsatt utredningstid som passar både den utsatte och den anklagade? Finns det behov av stödåtgärder? Hur ska information och eventuell ryktesspridning hanteras/förhindras på arbetsplatsen?

Starta utredningen

Vid samtycke från den trakasserade starta (fortsätt) utredningen. Se nedan.

Efter utredningen

Efter genomförd utredning är det viktigt att kontinuerligt följa upp hur den utsatte (och i förekommande fall, den anklagade) mår. Det är också viktigt att vara vaksam över om/hur andra medarbetare kan ha påverkats och vilka åtgärder som kan behöva vidtas. Vid behov ta hjälp av företagshälsovården som kan erbjuda enstaka samtal men även krisstöd om det anses lämpligt.



Om du som anställd känner dig trakasserad

Nedan följer några råd till dig som upplever att du blir/har blivit utsatt för trakasserier.

Säg ifrån

Var tydlig. Konfrontera personen direkt. Lämna inget utrymme för missförstånd. Det är inte ditt fel! Skriv ett brev om du har svårt att säga ifrån muntligt. Berätta sakligt i brevet vad du upplever har hänt, hur det känns för dig och att du vill att personen ska sluta. Behåll en kopia av brevet.

Berätta

Kontakta personalansvarig ombudsman i första hand, eller i andra hand partidistriktets ordförande, och berätta vad som har hänt. Du har rätt att kräva att åtgärder ska vidtas.

Skriv ner vad som har hänt

Då kan du lättare bearbeta och dokumentera det inträffade. Anteckna datum, ev. vittnen, vad personen som trakasserade dig sa och gjorde, hur du kände dig och hur du reagerade.

Bearbeta

Ta hjälp av någon du känner förtroende för och som kan behandla din information med sekretess, t.ex. personalansvarig ombudsman eller företagshälsovården. Detta för att få stöd och hjälp att bearbeta händelsen.