

Handlingsplan för att motverka sexuella trakasserier

Jämställdhetslagen (1991:443) och diskrimineringslagen (2003:307) kräver att arbetsgivaren i partssamverkan upprättar en handlingsplan för att motverka all form av diskriminering. Särskild handlingsplan ska upprättas när det gäller sexuella trakasserier. Den rutin inom Fastighetskontoret som gäller för sexuella trakasserier gäller även om någon känner sig trakasserad av annan anledning.

Definition

EU:s definition säger att sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en främmande fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande.

Sexuella trakasserier kännetecknas av att de är ovälkomna och det är varje individs sak att avgöra vilket uppträdande som är kränkande. Fastighetskontorets policy är att ta bestämt avstånd från varje form av sexuella trakasserier. Här inkluderas även medverkan till att sprida könsdiskriminerande litteratur eller bilder via datorer.

Handlingsplan

1. Den som anser sig vara utsatt för sexuella trakasserier vänder sig i första hand till sin närmaste chef.
2. Om det är den närmsta chefen som den anställde känner sig kränkt av eller om den anställde av annan anledning känner sig tveksam att agera mot sin chef, kan den anställde istället vända sig till förvaltningschefen, personalsamordnaren eller sin fackliga företrädare.
3. Den som gör sig skyldig till sexuella trakasserier riskerar i första hand tillsägelser och uppmaningar från avdelnings- eller förvaltningschef. Därefter kan det bli fråga om varningar, omplaceringar och ytterst uppsägning av den som trakasserar.