



Handlingsplan mot diskriminering och trakasserier

Utgångspunkter

- ingen anställd inom kulturförvaltningen ska behöva känna sig kränkt, diskriminerad eller känna obehag på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder
- chefer har ett särskilt ansvar och
- handlingsplanen mot diskriminering och trakasserier berör alla anställda

Mål

- våra arbetsplatser ska vara fria från trakasserier av alla slag och
- alla medarbetare på en arbetsplatsträff ska få information om definitionen av diskriminering/trakasserier, vad det kan innebära, hur det kan yttra sig samt om vilket ansvar enskilda medarbetarna och chefer har för att inte utsätta arbetskamrater eller underställd personal för någon form av diskriminering

Vårt gemensamma ansvar

Alla anställda har ansvar för att hjälpa till att skapa en arbetsmiljö där de anställdas personliga integritet respekteras och där ingen utsätts för trakasserier. Alla kan bidra till att förhindra trakasserier genom att vara medveten om och känslig för problemet och genom att se till att det egna och arbetskamraternas uppförande inte är kränkande eller kan uppfattas som kränkande. Arbetskamraterna kan göra mycket för att avhålla andra från trakasserier genom att göra klart för omgivningen att de anser att sådant beteende är oacceptabelt och genom att stödja arbetskamrater som blivit utsatta för trakasserier.

Chefens särskilda ansvar

Chefer och arbetsledare har en särskild skyldighet att se till att trakasserier av någon form inte inträffar inom de arbetsområden för vilka de har ansvar. Cheferna ska personligen gå igenom förvaltningens policy och handlingsplan med personalen och vid behov vidta åtgärder för att genomföra den. Cheferna ska också inta en tillmötesgående och stödjande attityd gentemot en anställd som upplever sig trakasserad. Chefen ska klart redogöra för hur man kommer att gå vidare med eventuell anmälan och vaka över så att inte det uppstår ytterligare problem eller trakasserier.

Förebyggande åtgärder

De aktiviteter som finns i planen för lika behandling och möjligheter är förebyggande. Att arbeta aktivt med att planen är kommunicerad och förstådd och att aktiviteterna genomförs är en prioriterad uppgift för samtliga.

Åtgärder

Den person som upplever att den är utsatt för trakasserier ska säga ifrån till den som trakasserar och vända sig till sin närmaste chef, HR eller fackliga representant.

I en situation där någon känner sig trakasserad, kan du som chef vidta en rad åtgärder:

1. observera och lyssna
2. föra anteckningar om händelser och upplevelser
3. kontakta HR
4. samtala med utpekad gärningsman/gärningskvinna
5. samverka med facklig representant
6. vidtala högre chef
7. be om råd och stöd från företagshälsovården
8. utfärda skriftlig varning

En skriftlig varning kan leda till omplacering, vid upprepning eller vid grova trakasserier kan förvaltningen överväga uppsägning och avsked.

Naturligtvis ska en anmälan om trakasserier behandlas skyndsamt och konfidentiellt.

Det är dessutom viktigt att försäkra sig om, både från arbetsgivaren och facklig organisation, att anmälaren inte blir trakasserad av arbetskamrater och arbetsledare för att han/hon gjort en anmälan.

Utredningsplikt

En arbetsgivare som får reda på att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder är **skyldig att utreda** omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.