

Policy mot trakasserier och sexuella trakasserier

Beslutad av styrelsen 2022-04-03

Våra utgångspunkter

Organisationen MÄN tar avstånd från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på arbetsplatsen. Arbetsökande och praktikanter ska känna sig väl bemötta och respekterade. Vi arbetar aktivt för att alla som möter organisationen i sin arbetsgivarroll ska ges lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, funktionsvariation, sexuell läggning, könsidentitet, religion och ålder. Varje misstanke om diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska utredas och hanteras skyndsamt och omsorgsfullt.

Vi arbetar utifrån insikten att vi alla är präglade av de patriarkala och andra diskriminerande maktstrukturer som finns i samhället runt oss. Att bryta mot det arvet kräver ett medvetet och kontinuerligt arbete. Våra grundläggande synsätt och ramarna för vårt förebyggande arbete slås fast i styrande dokument som den etiska policyn och i positionspaperet om antirasism. Cheferna inom organisationen är ansvariga för att se till att rådande lagstiftning efterföljs och det slutliga ansvaret för detta ligger på förbundsstyrelsen men vi har alla ett gemensamt ansvar för att skapa en kultur där vi aktivt arbetar mot förtryckande attityder och exkludering.

Vi vill skapa miljöer som är fria från patriarkala och förtryckande strukturer, där vi stöttar och möjliggör förändring.

Vem omfattas av policyn?

Policyn mot trakasserier och sexuella trakasserier gäller i första hand MÄN som arbetsplats och omfattar alla som arbetar på förbundskansliet, även praktikanter och inhyrd arbetskraft.

MÄN har ambitionen att vara en organisation som är trygg för alla som är verksamma i den och att ingen som agerar i organisationens namn ska utsätta någon för trakasserier eller sexuella trakasserier. Organisationen slår sedan tidigare fast den ambitionen i den etiska policyn och föreliggande policy kan ses som ett komplement till den. Principerna i denna policy samt handlingsplanen kan därför vara ett stöd också när det gäller kränkningar och trakasserier som sker utanför MÄN som arbetsplats, t ex inom medlemsrörelsen.

Vad omfattar policyn?

Trakasserier

Enligt diskrimineringslagen 4§ 1 kap innebär trakasserier att utsätta någon för en handling som kränker dennes värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (kön; könsöverskridande identitet och uttryck; etnisk tillhörighet; religion eller annan trosuppfattning; funktionsnedsättning; sexuell läggning och ålder). Trakasserier kan t ex vara homofoba eller rasistiska skämt eller nedsättande kommentarer om personer med funktionsvariationer.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier innebär alla typer av sexuella handlingar som är ovälkomna och kränker en individs värdighet. Med andra ord är det ett paraplybegrepp som kan innebära bland annat blickar, en ovälkommen kram, sexistiska skämt och kommentarer. Det kan också innebära straffrättsliga handlingar såsom sexuellt ofredande och övergrepp. De senare handlingarna kan polisanmälas, men behöver fortfarande hanteras av MÄN som arbetsgivare. Det går alltså inte att ”lämna över” en diskrimineringsfråga till polisen bara för att den är olaglig, utan ansvaret att vidta åtgärder på arbetsplatsen kvarstår oavsett om en polisanmälan görs.

En vanlig missuppfattning är att sexuella trakasserier endast är kopplat till kön, men du kan bli utsatt för sexuella trakasserier utifrån alla diskrimineringsgrunder. Ett exempel på det är exotifiering med sexuell underton som ofta bottenar i båda diskrimineringsgrunderna kön och etnicitet.

När blir det trakasserier eller sexuella trakasserier?

Utgångspunkten vid trakasserier och sexuella trakasserier är att den som utsätts ska informera den som utför handlingen att den upplever beteendet som kränkande och att den vill att det upphör. Det är först om personen fortsätter med sitt beteende som det blir trakasserier eller sexuella

trakasserier. Att den som blir utsatt har en skyldighet att i första hand påtala för den som utför den kränkande handlingen att det inte är okej, beror på att personen ska ha en möjlighet att uppfatta att beteendet är kränkande och därmed kunna förändra detta.

Det finns dock två undantag till denna grundregel som är viktiga att förhålla sig till. Att påtala för den som utför den kränkande handlingen gäller inte om:

1. **Den som utförde handlingen borde ha förstått att handlingen är kränkande.** Att till exempel tafs på någon, kalla någon för rasistiska eller homofobiska skällsord som är kända kränkningar eller att dra grova våldtäktsskämt om sina kollegor kan ses som handlingar där individen på förhand borde ha kunnat avgöra att beteendet skulle vara kränkande. Diskrimineringslagen är på så sätt starkt sammankopplad till kunskapen i samhället, eftersom olika diskrimineringsgrunder får olika plats i samhällsdebatten och därmed påverkar de inblandades skyldigheter. Medarbetare på MÄN kan förväntas ha en högre medvetenhet än i samhället generellt om de flesta diskrimineringsgrunder. I jämförelse med resten av Sverige kan vi alltså utgå från att färre typer av trakasserier och sexuella trakasserier behöver markeras för att den som utsätter ska inse att beteendet är kränkande.
2. **Den som utförde handlingen är en arbetsgivarrepresentant.** Inom MÄNs kansliorganisation är verksamhetschefen, ekonomichefen och teamchefer arbetsgivarrepresentanter. Styrelsen har arbetsgivaransvar gentemot verksamhetschefen. Som arbetsgivare har de ett ansvar för att anställda i organisationen ska känna sig trygga och kunna må bra i sitt arbete. De anställda är även i beroendeställning gentemot sin arbetsgivare, vilket medför att handlingen enligt diskrimineringslagen ses som extra allvarlig.

Vem avgör om det är ett kränkande beteende?

Diskrimineringslagen är subjektiv, vilket innebär att det är den som blir utsatt som avgör om beteendet är kränkande. Med andra ord spelar det ingen roll vad någon annan tycker om beteendet eller om det finns uppsåt att skada från den som utsätter. Till exempel kan ett skämt vara okej med en person med inte en annan. På samma sätt kan en kram vara välkommen av en person men inte en annan.

Var kan det ske?

För att det ska räknas som trakasserier eller sexuella trakasserier måste det finnas en koppling till arbetsplatsen. Med koppling innebär även situationer där anställda umgås utanför den fysiska arbetsplatsen, exempelvis på konferenser och tjänsteresor samt vid sociala aktiviteter med kollegor.

Spelar det roll vem som utsätter?

Diskrimineringslagen reglerar arbetsgivarens ansvar för vad medarbetare utsätts för av andra medarbetare och chefer. När den som utsätter är en förtroendevald eller en tredje part, till exempel kunder eller samarbetspartners, är inte Diskrimineringslagen tillämplig. Däremot reglerar Arbetsmiljölagen att medarbetares arbetsmiljö är fri från kränkningar och trakasserier. Organisationens ansvar i dessa fall slås fast i MÄNs arbetsmiljöpolicy.

Förebygga trakasserier och sexuella trakasserier

Styrelsen har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön på MÄNs förbundskansli.

Styrelsen ska:

- Säkerställa att verksamhetschefen har kännedom om denna policy och förstår sitt ansvar för att den efterlevs på förbundskansliet.
- Säkerställa att chefer och styrelseledamöter får utbildning i frågor kring trakasserier och sexuella trakasserier.
- Regelbundet (årligen) följa upp på hur policyn efterlevs i organisationen.

På förbundskansliet har verksamhetschefen det yttersta ansvaret för att aktivt förebygga trakasserier och sexuella trakasserier.

Verksamhetschefen ska:

- Säkerställa att alla anställda känner till att det råder nolltolerans mot sexuella trakasserier och trakasserier på arbetsplatsen.
- Säkerställa att samtliga medarbetare har kännedom om denna policy och tillhörande handlingsplan, inklusive var man vänder sig om man vill anmäla sexuella trakasserier och trakasserier. Policyn går igenom som en del av introduktionen av nya medarbetare.
- Säkerställa att övriga chefer förstår sin del i att upprätthålla denna policy och har tillräckliga förutsättningar för att göra det.
- Säkerställa att övriga chefer och medarbetare regelbundet utbildas kring de olika diskrimineringsgrunderna och erbjuds utrymme för samtal och självreflektion, som ett led i att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier.
- Regelbundet undersöka förekomsten av kränkande attityder och beteenden på arbetsplatsen, detta sker bland annat genom den årliga medarbetarundersökningen och i medarbetarsamtal.
- Analysera risksituationer, kunskapsluckor och andra riskfaktorer och fatta beslut om åtgärder. Analys och åtgärder ska dokumenteras och följas upp av ledningsgruppen.
- Säkerställa att material, bilder och andra föremål som kan uppfattas som kränkande inte förekommer på arbetsplatsen

- Tillsammans med övriga chefer vara en god förebild bland annat genom att uppmuntra ett vänligt, öppet och respekterande klimat i gruppen.

MÄN ska vara en arbetsplats helt fri från trakasserier och sexuella trakasserier. I den strävan har alla medarbetare ett ansvar.

Medarbetare på MÄN ska:

- Tänka på våra ordval och inte uttrycka oss på sätt som kan upplevas kränkande
- Tänka på hur vi uppträder och vara uppmärksamma på andra gränser
- Motverka/påtala oacceptabelt uppträdande hos andra
- Stödja den som blir utsatt

Utreda och vidta åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier

Verksamhetschefen tillsammans med övriga chefer är skyldiga att utreda trakasserier och sexuella trakasserier vid minsta misstanke, till exempel genom rykten eller iakttagelser, om att någon känner sig trakasserad. Arbetsgivare kan bli uppmärksammad på problem på olika sätt, av den som känner sig utsatt eller av andra personer. Det krävs alltså inte någon anmälan från den som känner sig utsatt för att arbetsgivaren måste agera och utreda händelsen/händelserna.

Verksamhetschefen tillsammans med övriga chefer ska

- Ta varje rapport om trakasserier eller sexuella trakasserier på stort allvar och agera skyndsamt.
- Utreda händelsen för att klargöra vad som hänt.
- Erbjuder stöd till den som utsatts.
- Om kränkningar/trakasserier skett, vidta åtgärder mot den som utsatt.
- Förebygga att kränkningar/trakasserier sker igen

För stöd i processen att utreda och åtgärda hänvisas till ”Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier”.

Om den som misstänks ha utsatt någon för trakasserier eller sexuella trakasserier är verksamhetschefen ansvarar styrelsen för att utreda och vidta åtgärder.

För dig som blir utsatt

- Ta dina upplevelser på allvar! Det är vanligt att du som utsätts försöker bortförklara det som har skett och tänka att du överdriver, men upplever du ett beteende som kränkande och obehagligt ska du lita på din upplevelse.
- Är du osäker på huruvida du misstolkat en situation och du inte vill göra en formell anmälan kan det ändå vara bra att anförtra dig till någon i organisationen, det kan vara en kollega eller skyddsombudet. Ni kan då göra upp en plan för hur du ska göra framöver vid liknande beteenden, till exempel hur du ska markera mot den som har utsatt dig för beteendet.
- Skriv ner tid, plats, datum, beskrivning av trakasserierna samt dina känslor och upplevelser av händelsen/händelserna. Sådana anteckningar kan vara viktiga senare om trakasserierna fortsätter och du vill göra en formell anmälan, både till MÄN och till polisen. Försök vara så detaljerad som möjligt. Notera om det funnits några vittnen till händelsen. Spara eventuella sms, mejl, brev eller dylikt.
- Säg ifrån! Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och/eller kränkningar och kräv att hen upphör med detta omedelbart. Utgångspunkten vid sexuella trakasserier och trakasserier är att du som utsätts ska informera den som utför handlingen att du upplever beteendet som kränkande och att du vill att det upphör. Det är först om personen fortsätter med sitt beteende som det blir sexuella trakasserier eller trakasserier (se undantag till detta högre upp i dokumentet). Att du som blir utsatt har en skyldighet att i första hand påtala för den som utför den kränkande handlingen att det inte är okej, beror på att personen ska ha en möjlighet att uppfatta att beteendet är kränkande och därmed kunna förändra detta.
- Tycker du det är svårt att säga ifrån själv kan du be någon annan göra det i ditt ställe. Vänd dig i första hand till den som är närmast ansvarig så som tex teamchef, men om du inte vill anförtra dig till den kan du vända dig någon till annan teamchef, verksamhetschef eller styrelsen. Det viktigaste är att du får stöttning och hjälp så att beteendet kan upphöra. Är beteendet så allvarligt att det inte krävs en markering på förhand ska du i första hand vända dig till din närmsta chef, men även här är det viktigaste att du får hjälp och är trygg med processen framåt.