



Dokumentägare och beslutad av: Ägare / VD
Reviderad: 2022-03-30

Policy mot trakasserier och kränkande särbehandling

AKR Entreprenad AB fördömer alla former av trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på arbetsplatsen.

Alla medarbetare i AKR ska ha en trygg arbetsmiljö där de bemöts med respekt. I detta ingår att ingen ska bli utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Enligt Diskrimineringslagen definieras trakasserier som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Förekomst av trakasserier är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Det är därför AKR arbetar aktivt för att förebygga och förhindra problem som förekommer. Denna policy liksom handlingsplan ska vara känd av alla medarbetare.

Policy mot sexuella trakasserier

Ingen anställd på AKR , oavsett kön, könsöverskridande identitet eller sexuell läggning, ska utsättas för sexuella trakasserier.

AKR ska erbjuda en arbetsplats där kvinnor och män möter varandra med respekt. Detta främjar alla medarbetares hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling i arbetet. Något som motverkar detta är kränkande särbehandling på

grund av kön, till exempel sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier tolereras inte av AKR Entreprenad AB.

Alla kan hjälpa till att förhindra sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom att tänka på sitt ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir trakasserad. För att förebygga sexuella trakasserier ska det inte förekomma kommentarer eller andra nedsättande uttalanden grundade på kön som kan upplevas som kränkande för kvinnor eller och män. Självkärl ska arbetsplatsen vara fri från könskränkande bilder. Denna policy omfattar händelser i följande sammanhang:

- på arbetsplatsen,
- i en arbetssituation utanför den egentliga arbetsplatsen,
- i samband med ansökan om arbete.

Vad är sexuella trakasserier?

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker medarbetarens integritet i arbetet. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande.

Om det är grova sexuella trakasserier som innehåller rena fysiska angrepp är det inga problem att veta vad saken gäller. I andra sammanhang kan det röra sig om gränsfall där olika människor har olika toleransnivå. Det är dock alltid den som utsatts som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som ovälkommet. Ett beteende eller en handling övergår till sexuella trakasserier om det fortsätter när personen som blir utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. En händelse kan också vara sexuella trakasserier direkt, utan tillsägelse från den som utsatts, om den är tillräckligt allvarlig.

Sexuella trakasserier kan delas in i två huvudkategorier:

1. Trakasserier grundade på kön (ovälkommet uppträdande grundat på kön) är beteenden som är kränkande på något sätt för en medarbetare på grund av hans eller hennes kön. Exempel är nedsättande skämt eller kränkande och generaliserande uttalanden om kvinnor eller män.

2. Trakasserier av sexuell natur (ovälkommet uppträdande av sexuell natur) kan röra sig om krav på sexuella tjänster, eller att den som säger ifrån inte får löneförhöjning. Det är också en fråga om sexuella trakasserier när ovälkomna sexuella anspelningar, blickar eller tafsningar gör att arbetsmiljön blir hindrande eller störande för en medarbetare. Kränkande språkbruk och pornografiska bilder kan vara andra exempel på sexuella trakasserier.

Förebyggande insatser mot sexuella trakasserier

För att förebygga sexuella trakasserier strävar AKR, efter en arbetsplats med en jämn könsfördelning. Det förebyggande arbetet innefattar också information till och utbildning av medarbetare.

Medarbetare vid AKR, ska informeras om AKR's handlingsplan mot sexuella trakasserier och om rättigheter och skyldigheter för dem i detta avseende. Introduktionsutbildningen av nyanställda medarbetare ska belysa AKR'S insatser mot sexuella trakasserier.

Insatser vid misstänkta/konstaterade trakasserier

Vad den trakasserade bör göra

- Säg ifrån! Konfrontera den trakasserande personen direkt eller genom ett brev. Tala om att beteendet som trakasserier och kräv att det upphör. upplevs
- För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den trakasserande personen sade eller gjorde, samt dina reaktioner och känslor. Dessa anteckningar är ett bra stöd om trakasserierna fortsätter.
- Gör en anmälan till arbetsgivaren om det inte hjälper att säga ifrån. Anmälan kan göras till närmaste chef/projektledare eller till ägaren.

Vad arbetsgivaren ska göra

- Arbetsgivaren måste snabbt och konfidentiellt se till att trakasserierna upphör. Inga åtgärder vidtas utan att den trakasserade har informerats om dem.
- Arbetsgivarens utredning bör inledas med samtal med den trakasserade. Sedan anmälan gjorts har arbetsgivaren en utrednings- och åtgärdsskyldighet även om den som utsatts inte vill att utredningen bedrivs eller åtgärder vidtas.

Policy kränkande särbehandling

Arbetsmiljöverket har utfärdat regler angående kränkande särbehandling. Dessa regler är en del av arbetsgivarens skyldighet att vidta de åtgärder som behövs för att arbetsmiljön ska vara så bra som möjligt. Ett straffansvar är kopplat till reglerna.

Med kränkande särbehandling avses bland annat "klandervärda eller negativt präglade handlingar i form av mobbning, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap".

Följande gäller för medarbetare hos AKR Entreprenad AB:

-Ansvaret åvilar Chef/ägare att se till att kränkande särbehandling inte förekommer eller tolereras även i de fall enskild medarbetare kränker annan medarbetare.

-Om tecken på kränkande särbehandling finns ska chef /ägare vidta åtgärder för att stoppa dem. Den som utsatts ska snabbt få hjälp och stöd.