

# Handlingsplan mot kränkande särbehandling och trakasserier/ sexuella trakasserier

## 1 Inledning

Nya Kompisbyrå (NKB) har nolltolerans mot kränkande särbehandling och alla former av trakasserier. Denna handlingsplan beskriver de åtgärder som NKB vidtar för att förebygga och förhindra kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

### 1.1 Lagstiftning

Kränkande särbehandling och trakasserier regleras i två olika lagrum. Kränkande särbehandling regleras inom arbetsmiljölagstiftningen och specificeras i AFS 2015:4 med Arbetsmiljöverket som förvaltningsmyndighet. Trakasserier som grundar sig i de sju olika diskrimineringsgrunderna regleras i diskrimineringslagen (2008:567) och Diskrimineringsombudsmannen är ansvarig myndighet.

### 1.2 Kränkande särbehandling

Enligt AFS 2015:4 definieras kränkande särbehandling som "handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap".

Nedan följer några exempel på kränkande särbehandling:

- Negativt skvaller och förtal om någon eller hans familj/närstående
- Medvetet undanhållande information och försvårande av arbete
- Utfrysning och negligering en medarbetare
- All form av förföljelse eller förnedring, hot och skapande av rädsla
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt såsom hån, ovänlighet.

### 1.3 Trakasserier

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.

Nedan följer några exempel på trakasserier:

- Trakasserier kan bland annat handla om att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av egenskaper som har med någon av diskrimineringsgrunderna ovan.

- Det kan också handla om att någon blir kallad kränkande och nedvärderande ord.
- Det kan även vara fråga om osynliggörande eller undanhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.
- Det är du som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är kränkande. Samma beteende kan uppfattas som trakasserier av en person medan en annan person inte alls behöver bli illa berörd.

## 1.5 SEXUELLA TRAKASSERIER

Enligt Diskrimineringslagen definieras sexuella trakasserier som ett ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Sexuella trakasserier kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade, oönskad fysisk kontakt eller könsord och pornografiska bilder. Sexuella trakasserier skiljer sig från vanlig flirt genom att de är ovälkomna.

Exempel på sexuella trakasserier:

- När någon tafsar eller rör vid någon trots att hen inte vill det
  - Sexuella antydningar och anspelningar som inte känns bra (blickar, visslingar, kommentarer om hens utseende som upplevs som sexuella och obehagliga)
- När någon pratar eller skickar meddelanden om sex trots att hen inte vill
- Att någon ger ovälkomna förslag eller kräver allt ifrån en kyss till att ha sex
- När någon visar eller sätter upp sexuella bilder som känns obehagliga
- När någon sprider rykten (t ex om antalet sexpartners som hen har haft)
- Kränkande och sexuella skämt
- Att ta på någons kropp på ett sätt som personen tycker är skrämmande eller obehagligt
- Att prata med någon på ett sexuellt sätt som personen upplever som obehagligt

2. Om du som anställd, frivillig eller styrelsemedlem upplever särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.

- Tydliggör för personen som genomfört handlingen att du blev illa berörd och att beteendet/ handlingen inte var acceptabel. Du kan även be en annan person som du har förtroende för att tala med den som genomfört handlingen.
- Dokumentera händelsen och dina reaktioner och känslor. Spara sms, e-post och annan dokumentation som kan utgöra underlag för vidare utredning.
- Du rapporterar detta direkt till närmast ansvarig.
- Om din närmaste ansvarig utsätter dig, eller någon annan, för ovanstående får du gå till styrelsen.