



# POLICY MOT SEXUELLA TRAKASSERIER



Kategori	Versionsnummer	Ansvarig	Datum
Policy	2026.02.02	Fredrik Melander	2026-02-17

## 1. Mål

Ingen anställd eller arbetssökande vid Härnösands Plåtslageri, oavsett kön eller sexuell läggning, ska utsättas för sexuella trakasserier.

## 2. Policy

Härnösands Plåtslageri 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 Härnösands Plåtslageri.

Sexuella trakasserier är en personalfråga för Härnösands Plåtslageri, inte en privat angelägenhet för den som drabbas. Det är viktigt att arbetsgivaren har beredskap för hur problemet ska hanteras om det uppstår på arbetsplatsen. 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.

Denna policy omfattar händelser i följande sammanhang:

- på arbetsplatsen,
- i en arbets- eller utbildningssituation utanför den egentliga arbetsplatsen,
- i samband med ansökan om arbete/utbildning.

Ytterst ansvarig i ledningen för frågor om trakasserier är den verkställande direktören.

## 3. Vad definieras som sexuella trakasserier?

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens 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 hör och pornografiska bilder kan vara andra exempel på sexuella trakasserier.

#### 4. Förebyggande insatser

Anställda vid ska informeras om sina rättigheter och skyldigheter för dem i detta avseende. Alla anställda har skyldighet att i förekommande fall vägleda sina medarbetare.

Anställda med chefsbefattningar informeras om sitt särskilda ansvar att förebygga och ta itu med sexuella trakasserier på den egna arbetsplatsen.

Fackliga kontaktombud, skyddsombud och fackliga representanter i skyddskommittén erbjuds möjlighet att delta i utbildning om sexuella trakasserier.

#### 5. Insatser vid misstänkta/konstaterade trakasserier

##### A. Vad den trakasserade bör göra

- Säg ifrån! Konfrontera den trakasserande personen direkt eller genom ett mail/brev. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och kräv att det upphör.
- För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den trakasserandepersonen sade eller gjorde, samt dina reaktioner och känslor. Dessa anteckningar ärett bra stöd om trakasserierna fortsätter.
- Gör en anmälan till arbetsgivaren om det inte hjälper att säga ifrån. Anmälan kangöras till närmaste chef eller till personalchefen. Det går också att vända sig tillskyddsombudet på arbetsplatsen.

##### B. 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.
- Ärendet kan fortsätta med enskilt samtal med den som anklagats för trakasserier eller med medling när båda parter träffas med en utomstående.
- Om utredningen ska gå vidare bör den bli mer formell och eventuella vittnen höras. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem underhandläggningen. Anmälaren och den som anmäls hålls underrättade om vad som händer i ärendet.
- Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den trakasserande, inte mot den som utsatts. Sanktioner som kan bli aktuella är t.ex. varning, omplacering och i mycket allvariga fall uppsägning.

#### 6. Råd vid misstanke om trakasserier

##### Om du är utsatt, tala med:

- En arbetskamrat
- Din närmaste chef, personalansvarig, företagshälsovården
- Din fackliga företrädare
- Gör klart för den som trakasserar dig att du inte tolererar beteendet

##### Om du misstänker att någon annan är utsatt:

- Ta tag i saken – lita inte på att någon annan gör det
- Tala med den drabbade
- Tala med din närmaste chef om dina misstankar
- Om inte nödvändiga åtgärder vidtas, kontakta personalchef, fackliga företrädare eller företagshälsovården

##### Om du anklagas för att trakassera någon:

- Fundera på vad du sagt och gjort
- Tänk igenom i vilka situationer du kränker
- Tala med din chef
- Be om förlåtelse