

Policy för att motverka sexuella trakasserier

Förhandlad den 2026-00-00 och antagen av kyrkorådet och kyrkoherden 2026-0x-0x

Nedan policy gäller för anställda men även för förtroendevalda i tillämpliga delar.

A. Definitioner och avsiktsförklaring från församlingen

Definition enligt diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen definierar sexuella trakasserier i 1 kap. 4 §: *ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.*

Handlandet ska vara oönskat och inte vara bagatellartat samt kränkande av personens värdighet. Uppträdandet kan vara verbalt, icke-verbalt eller fysiskt. Ett trakasserande agerande av sexuell natur kan även omfattas av både arbetsmiljölagstiftningen och diskrimineringslagen.

Vad kan utgöra sexuella trakasserier?

Krav på ovälkomna sexuella tjänster, fysisk kontakt, till exempel tafsningar, gester av sexuell natur, sms eller bilder av sexuell natur, ovälkomna komplimanger, närgångna blickar och sexuella anspelningar. Sexuella trakasserier kan vara händelser på arbetsplatsen men också sådant som händer utanför arbetsplatsen under en tjänsteresa till exempel. Det omfattar även händelser utanför ordinarie arbetstid om det finns ett samband med arbetet. Det gäller till exempel händelser som inträffar under konferenser, på en middag eller en aktivitet som kollegor gör tillsammans. Förutsättningen för att arbetsgivaren vidtar åtgärder är dock att arbetet, aktiviteten eller resan skett på arbetsgivarens initiativ.

Församlingens inställning till sexuella trakasserier av alla slag

Församlingens och arbetsgivarens inställning är att sexuella trakasserier inte ska förekomma i församlingen som arbetsplats eller inom församlingen överhuvudtaget. Trakasserier ska motverkas vare sig det gäller från anställda gentemot förtroendevalda eller församlingsbor eller från förtroendevalda eller församlingsbor gentemot anställda eller från förtroendevalda gentemot andra församlingsbor.

Detta gäller i alla möten mellan anställda och förtroendevalda och församlingsbor oavsett var mötet sker.

Tillämpliga delar av rutinerna kan användas även när det gäller förtroendevalda och församlingsbor.

B. För anställda i församlingen gäller nedanstående

Förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier

Alla anställda informeras *vid genomgång av policyer* om att sexuella trakasserier inte accepteras och inte får förekomma vid arbete i församlingen. Frågan aktualiseras vid genomgångar av policyer på personalmöten.

I samband med de årliga *utvecklingssamtalen* uppmanar kyrkoherden medarbetaren att berätta om hen upplever problem eller trakasserier även sexuella trakasserier eller risker för detta i sin arbetsmiljö. Vid risker eller problem analyserar kyrkoherden orsakerna till riskerna och vidtar lämpliga åtgärder för att förebygga och främja en god arbetsmiljö. Vidtagna åtgärder följs upp och utvärderas.

Om en medarbetare upplever sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier *uppmannas vederbörande att omgående vända sig till kyrkoherden*. En kollega, ett skyddsombud, någon i ledningen eller någon annan på arbetsplatsen kan också uppmärksamma kyrkoherden om att sexuella trakasserier upplevs förekomma.

Utredning

Kyrkoherden ansvarar för att händelser hänförliga till eller påståenden om sexuella trakasserier utreds om det är medarbetare vid församlingen som utpekats som utövare av trakasserier.

Utredningen kan göras internt om sådan kompetens finns inom församlingen, i annat fall bedöms det lämpligare med extern resurs. Utredningen görs omgående. Första steget är att ta reda på vad som hänt genom samtal med den som påstår sig eller påstås ha blivit utsatt för sexuella trakasserier. Sedan ska den som utpekats ligga bakom trakasserier ha möjlighet att komma till tals. Ibland kan det vara nödvändigt att tala med andra personer för att ta reda på vad som skett. Syftet med utredningen är att arbetsgivaren ska kunna bilda sig en egen uppfattning om vad som hänt och om det har förekommit sexuella trakasserier. Utredningen ska göras diskret med visad hänsyn och respekt för de inblandade och information om utredningen görs kontinuerligt till berörda.

Åtgärder när en medarbetare anklagas för att ha utfört sexuella trakasserier

Så snart en anmälan om sexuella trakasserier kommer till kyrkoherdens kännedom vidtar hen åtgärder. Det kan finnas behov av omedelbara åtgärder. I sällsynta fall kan en tillsägelse eller uppmaning räcka för att trakasserier ska upphöra men detta är vanligtvis inte fallet och i de flesta fall inte en tillräcklig eller adekvat åtgärd. Oavsett kan det bli konsekvenser om det fastställs

att en handling som kan karaktäriseras som sexuella trakasserier har utförts. Det bör påpekas att även om den som utfört trakasserier upphör med detta kan personalpolitiska åtgärder vidtas. Se punkt 15 nedan.

Den som utsatts för sexuella trakasserier bör erbjudas stöd och hjälpinsatser till exempel via företagshälsovården. Kyrkoherden bedömer om insatserna bör följas upp, om de har varit tillräckliga samt om ytterligare åtgärder behöver vidtas.

Åtgärderna är beroende av vem som misstänks ha utfört sexuella trakasserier. Nedan rutiner gäller om en *medarbetare* anklagas för att ha utsatt en annan medarbetare eller förtroendevald eller församlingsbo för sexuella trakasserier.

Rutiner om någon upplever eller upplevs utsättas för sexuella trakasserier

Församlingen som arbetsgivare har följande grundregel: Om en medarbetare anser att sexuella trakasserier förekommer så utreds detta alltid. Likaså om en förtroendevald eller församlingsbo anklagar en anställd för att ha utfört sexuella trakasserier.

Utredningen görs av kyrkoherden eller extern kompetent resurs. Om kyrkoherden anklagas för sexuella trakasserier ansvarar kyrkorådsordföranden för utredningen.

Nedanstående rutiner kommer iakttas vid en anmälan från en medarbetare, förtroendevald eller församlingsbo om att han eller hon upplever sig trakasserad sexuellt av en medarbetare i församlingen eller om arbetsgivaren misstänker sexuella trakasserier.

1. **Neutralitet:** Kyrkoherden/utredaren håller sig neutral och saklig och visar respekt för alla inblandade. Arbetsgivaren i rollen som utredare ska inte ta ställning även om det kan uppfattas finnas en god grund för det.
2. **Tillit och överenskommelse:** En medarbetare måste kunna anförtra sig till sin arbetsgivare. Likaså måste en förtroendevald eller en församlingsbo känna trygghet i kontakten med anställda inom församlingen.
3. **Samtal ett:** Första steget är alltid ett enskilt samtal med den som upplever sig eller utpekats som utsatt. Arbetsgivaren bör i samtalet få klargjort om anmälaren endast vill berätta om en upplevelse eller om samtalet kan avslutas med en överenskommelse om åtgärder.
4. **Båda parter måste höras.** Det är viktigt att göra anmälaren medveten om att om något ska kunna förbättras måste hen acceptera att arbetsgivaren inte kan göra något utan att även viddala den som utpekats. En grundförutsättning är att den utpekade "motparten" får möjlighet att ta del av en anklagelse och får en möjlighet att försvara sig.

5. **Samtal två:** Enskilt samtal med den som utpekats som den som utför de sexuella trakasserierna.
6. Om flera personer upplevs/ utpekats som utförare förs samtal enskilt med var och en av dem.
7. **Samtalsstöd:** Den som upplever sig sexuellt trakasserad ska regelmässigt erbjudas samtalsstöd.
8. **Utredningen bör vara noggrann och dokumenterad.**
9. **Prioritetsordning:** Steg 3, 4 och 5 utförs så skyndsamt som möjligt.
10. **Undvik:** Möten mellan den som upplever sig utsatt och den som är utpekad som förövare tills situationen är helt under kontroll.
11. **Avstängning:** en avstängning kan vara nödvändig under utredningen. Sådan ska förhandlas med berörd facklig organisation.
12. **Möjlighet ta in extern kompetens:** Externt stöd kan tas in för att utreda situationen, förbättra samarbetet eller hålla samtal med part.
13. **Samtalsstöd II:** Arbetsgivaren kan erbjuda stödåtgärder i form av samtalsterapi om fler behöver det.
14. **Polisanmälan:** Vid allvarliga fall görs polisanmälan.
15. **Personalpolitiska åtgärder:** I lättare fall kan korrigeringssamtal räcka. Om arbetsgivarens samtal med parterna visar att sexuella trakasserier utövats men av mycket mild karaktär, till exempel en enstaka komplimang, kan kyrkoherden möjligen stanna vid korrigeringssamtal med den som enligt utredningen utfört den negativa behandlingen. Erinran kan komma att utdelas till den eller de som identifierats utsätta någon för sexuella trakasserier. Även andra åtgärder kan vara aktuella såsom förflyttning, omorganisering eller omfördelning av arbetsuppgifter. I allvarliga fall kan anmälan till domkapitlet aktualiseras om förövaren tillhör vigningstjänsten.
16. **Slutlig lösning måste uppnås:** Om situationen kräver, kan förövare skiljas från sin anställning genom uppsägning eller avskedande.
17. **Arbetskamrater behöver få viss information:** Efter vidtagen åtgärd behöver gruppen få information. Om det slutar med ”skilsmässa” kan samtalsstöd behövas.
18. **Uppföljning om åtgärder fått avsedd effekt:** Situationen bör följas upp oavsett efter vidtagna åtgärder genom enskilda samtal med de inblandade. Eventuellt med extern hjälp.

Skydd mot repressalier

Alla medarbetare på arbetsplatsen ska skyddas mot att utsättas för repressalier efter att personen gjort en anmälan eller ett påtalat upplevelse av sexuella trakasserier. Samma gäller efter ett påtalande om att arbetsgivaren har överträtt någon bestämmelse i diskrimineringslagen, eller efter medverkan i en utredning om sexuella trakasserier för egen del eller avseende en kollega.

Ansvarsfördelning

Arbetsgivaren har huvudansvaret för att sexuella trakasserier och repressalier inte förekommer i samband med arbetets utförande. Kyrkorådet har det övergripande ansvaret. Uppgiften att arbeta för att motverka sexuella trakasserier och repressalier av medarbetare eller förtroendevalda vid arbete i församlingen delegeras av kyrkorådet till kyrkoherden.

För det fall det att kyrkoherden upplevs trakassera eller utsätta någon för repressalier eller diskriminering eller påstås göra detta, ska medarbetaren, församlingsbon eller den förtroendevalda vända sig till kyrkorådsordföranden. Gäller ärendet att en medarbetare utsatts för sexuella trakasserier av en förtroendevald ansvarar kyrkorådsordföranden för att en utredning kommer tillstånd.

C. För förtroendevalda gäller nedanstående

Församling XX accepterar inte någon form av sexuella trakasserier. För det fall en förtroendevald upplever sig trakasserad av en annan förtroendevald kommer församlingen att hantera ärendet på liknande sätt som om det var en anställd som upplevde sig utsatt.

Vart vänder du dig som förtroendevald?

Församlingen är endast i vissa fall att betrakta som arbetsgivare men oavsett om så är fallet, ska en förtroendevald med förtroende kunna vända sig till församlingen för att få hjälp om någon inom församlingen utsätter hen för sexuella trakasserier.

Kyrkoråd

Om en ledamot eller ersättare i kyrkorådet upplever eller bevittnar sexuella trakasserier vänder sig den utsatte eller vittnet till kyrkorådsordföranden.

För det fall den som kränker är kyrkorådsordföranden kan den som upplever att en kränkning förekommit vända sig till vice ordförande eller kyrkoherden som lyfter frågan i kyrkorådet.

Kyrkorådsordförande

Om kyrkorådsordföranden upplever sig sexuellt trakasserad eller ett bevittnande av denna typ av kränkande behandling gentemot kyrkorådsordföranden föreligger vänder sig kyrkorådsordförande eller vittnet till vice ordföranden, kyrkoherden eller annan ledamot som lyfter frågan i kyrkorådet.

Utredning och åtgärder

Huvudregel för hantering är att en anmälan om upplevelse av sexuella trakasserier alltid ska utredas.

Utredningen ska initieras omgående och genomföras skyndsamt. Utredningen ska göras diskret med visad hänsyn och respekt för de inblandade och information om utredningen görs kontinuerligt till berörda.

Extern utredare rekommenderas.

Utredningen och tillvägagångssätt följer i övrigt vad som anges under B i tillämpliga delar och roller.

D. Policyn är antagen 202y-xx-xx

Förhandlad den 202y- xx-xx

Antagen av kyrkorådet och kyrkoherden 202y-xx-xx

Mall av Kyrkans Akademikerförbund