



# Metallehanda

---

## Verkstadsklubben Volvo i Skövde

IF Metall är ett feministiskt förbund och som organisation har vi inskrivet i stadgarna att vi står för alla människors lika värde. Det innebär att jämställdhet är en viktig fråga och att vi har en nolltolerans mot alla former av kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering. Därför har vi också ett gemensamt ansvar med företaget att jobba med dessa frågor.

Då det rör människor som på ett eller annat sätt utsatts för något av nedanstående, så tillhör kanske inte just de här frågorna sådant som vi är vana vid att hantera i det fackliga uppdraget och skyddsarbetet. När det gäller kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering är det viktigt att slå vakt om tystnadsplikten för att skydda de inblandade. Det ska understrykas att den fackliga organisationen **aldrig** har utredningsansvaret i dessa frågor utan det ligger helt på arbetsgivaren att utföra.

Skydds- eller kontaktombud som blir kontaktade/uppmärksammade på att någon form av kränkning eller trakasserier förekommit på avdelningen bör agera varsamt i ärendet. Det stöd man kan erbjuda är att vägleda i hur och till vem man kan anmäla händelsen, man kan även vara behjälplig med att anmäla händelsen. Om man är osäker på hur man ska agera så kontaktar man antingen huvudskyddsombudet på funktionen eller någon i klubbstyrelsen.

## I företagets Uppförandekod skriver man följande

### Ömsesidig respekt

I Volvokoncernen är vi stolta över vår inkluderande arbetsmiljö som främjar en stöttande atmosfär och uppmuntrar den enskildes utveckling och starka team. Oönskat beteende som skapar en hotfull, stötande eller fientlig arbetsmiljö hör inte hemma här. Istället uppmuntrar vi och förväntar oss ömsesidig respekt, såväl bland medarbetare som mellan vårt företag och våra affärspartners.

### För dig innebär det följande:

- Behandla alla personer med respekt.
- Mobba, skräm eller hota aldrig en annan person.
- Undvik beteende som någon annan rimligen kan uppfatta som stötande eller olämpligt.
- Var uppmärksam och fundera över hur ditt beteende och dina ord kan uppfattas av andra.
- Om du ser eller upplever trakasserier eller annat olämpligt beteende, säg ifrån och rapportera detta beteende!

### Vad är trakasserier?

• I vår uppförandekod definieras "trakasserier" som alla beteenden och kommentarer som skapar, uppmuntrar eller tillåter en stötande eller hotfull arbetsmiljö. Detta omfattar verbala och fysiska trakasserier, mobbning, sexuella trakasserier, maktmissbruk, rasism, opassande humor eller andra handlingar som väcker anstöt eller orsakar obehag.

# I företagets rutin för Kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier skriver man följande.

Exempel på kränkande särbehandling är att inte bli hälsad på, bli kallad öknamn, bli utfrysad eller exkluderas från möten man borde få vara med på.

Enligt diskrimineringslagen är trakasserier 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Exempel på trakasserier kan vara kommentarer, gester eller utfrysning, att någon förlöjligar eller uttrycker nedvärderande generaliseringar utifrån en kollegas sexuella läggning eller någon av de andra diskrimineringsgrunder som omfattas av lagen.

Enligt diskrimineringslagen är sexuella trakasserier ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Exempel på sexuella trakasserier är ovälkomna förslag eller påtryckningar av sexuell natur, gester, bilder eller skrivet material av sexuell natur eller oönskad fysisk kontakt.

## Ansvar

### Chef

Det är varje chefs ansvar att verka för att det inte förekommer kränkande särbehandling eller trakasserier på arbetsplatsen. Chef ska, så snart misstanke om kränkande särbehandling eller trakasserier förekommer, omedelbart säkra att utredning av omständigheterna genomförs och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen behövs för att förhindra kränkande särbehandling och trakasserier i framtiden.

Att inte utreda eller underlåta att vidta några åtgärder kan utgöra ett brott mot arbetsmiljölagen och kan även vara brott mot diskrimineringslagen.

Chefer och andra arbetsgivarrepresentanter får inte utsätta någon för repressalier. Om chef får kännedom om att det förekommer repressalier ska hen utreda för att få dessa att upphöra eller inte upprepas.

Det är varje chefs ansvar att göra denna rutin känd för sina medarbetare.

### Medarbetare

Det är varje medarbetares ansvar att medverka till att det inte förekommer kränkande särbehandling eller trakasserier på arbetsplatsen. Den som blir utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier, eller ser att en arbetskamrat blir utsatt, ska berätta det för närmaste chef, överordnad chef, HRBP, facklig representant eller skyddsombud.

