



ANSVARSPERSONER

Kulturföreningen Katrina
Styrelseordförande Barbro Sundback
barbrosundback@gmail.com
tel. +358 40 518 2930

Katrina kammarmusik
Verksamhetsledare Rosi Djupsund
info@katrina.ax
tel. +358 40 164 9310

Katrina – en musikteater
Platschef Christina Sandqvist
sandqvist.nyman@gmail.com
tel. +358 457 346 0660

Katrinakören
Ann-Christina Kjeldsen
annchristinakjeldsen@gmail.com
tel. +358 457 342 5670



EN TRYGG OCH TREVLLIG ARBETSMILJÖ

Kulturföreningen Katrina accepterar varken trakasserier eller osakligt beteende i sina verksamheter.

Om du upplever eller ser osakligt bemötande i samband med Kulturföreningen Katrinas verksamheter ska du alltid berätta om detta för någon ansvarig person, till exempel föreningens ordförande ifall ingen annan person utsetts till kontaktperson för ett särskilt projekt.

Föreningens styrelse ansvarar för att alla incidenter hanteras sakligt. Ingen person som del-

tar i föreningens verksamheter och har upplevt osakligt beteende ska lämnas ensam.

Osakligt beteende handlar om trakasserier eller systematiskt och fortlöpande negativt beteende. Detta kan i värsta fall skada den utsatta personens hälsa. Ångest och förstörd nattsömn är tydliga tecken som kräver ett omedelbart ingripande.

Osakligt beteende kan förekomma i tal, handlingar och attityder.

OSAKLIGT BETEENDE ELLER TRAKASSERIER ÄR

- Att kontinuerligt bemöta en annan person i strid med god sed, arbetsförpliktelser eller lag.
- Att svartmåla en annan persons egenskaper, personlighetsdrag eller privatliv.
- Att socialt isolera någon från gemenskapen.
- Att kontinuerligt kritisera eller omotiverat ingripa i den andras arbete.
- Att skrika och härja.
- Att protestera genom att vägra prata.
- Att använda förnedrande namn, skälla ut någon eller tala nedsättande eller förlöjligande om hen.
- Att använda fysiskt våld eller hota med våld.
- Att trakassera sexuellt med antydningar eller oönskad fysisk kontakt.
- Att använda rasistiska eller sexistiska kommentarer.
- Att osakligt använda direktionsrätten, arbetsgivarens rätt att leda och kontrollera arbetet.
- Att diskriminera en medarbetare på grund av hans person, bakgrund eller privatliv.

OSAKLIGT BETEENDE ÄR INTE

- Att använda arbetsgivarens direktionsrätt när det finns en laglig och saklig grund.
- Att ändra ett beslut eller tolkningen av ett beslut gällande arbetet.
- Att hantera eller diskutera problem i arbetet.
- Att använda lämpliga och lagliga straffåtgärder i arbetet, till exempel varning.
- Att hänvisa en arbetstagare till hälsovården.

OM DU UPPLEVT OSAKLIGT BEMÖTANDE

- Säg tydligt ifrån att du inte accepterar ett osakligt beteende och be personen att sluta med trakasserier. Om du har svårt att tala i oönskade situationer, använd kroppsspråk, till exempel stig upp, ta ett steg bakåt eller lyft händerna i luften framför dig.
- Skriv upp tid och plats för oönskade händelser, beskriv händelseförloppet och de närvarande personerna.
- Om det osakliga beteendet fortsätter kontakta först, om det finns, en utsedd ansvarsperson eller ordförande.

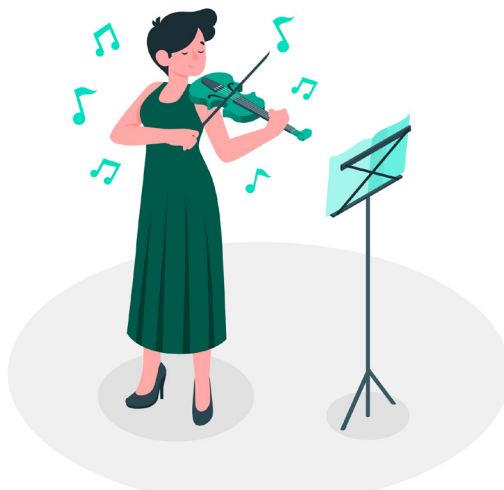
Enskilt eller sporadiskt osakligt prat anses inte vara trakasserier enligt arbetarskyddslagen.

Om en person ändå känner sig sårad är det bra att hantera ärendet på samma sätt som om det hade varit fråga om upprepade händelser.

Om det är fråga om sexuella trakasserier är redan den första gången en gång för mycket.

OM DU SER OSAKLIGT BEMÖTANDE

- Kontakta en ansvarsperson eller ordförande.



CHEFENS ANSVAR

En chef måste omedelbart efter att hen fått vetskap om en incident vidta följande åtgärder:

- Gå igenom händelseförloppet och diskutera separat med båda parter.
- Vid behov kalla båda parter till en gemensam diskussion.
- Kalla vid behov till diskussionen även övriga inblandade.
- Dokumentera alla diskussioner.
- Komma överens med parterna om åtgärder som förhindrar trakasserier i fortsättningen.
- Ge vid behov förövaren en anmärkning, varning eller som sista åtgärd skilj personen från uppdraget förutsatt att det finns en laglig grund.
- Följ upp situationen. Konstatera därefter att ärendet är slutbehandlat eller vidta ytterligare åtgärder.

Kulturföreningen Katrina är känd för sitt vänliga bemötande. Vi hälsar på alla som vi möter, vi är vänliga och hjälpsamma och tar varmt emot våra nya kollegor och alla gäster.

Vi lyssnar på varandra och bryr oss om varandra. Var och en har ansvar för sitt eget beteende och kan därmed förvänta ett gott bemötande från andra.

Vi följer **Principer för en trygg arbetsplats**. Dessa garanterar att både vår personal och vår publik vistas i en miljö utan trakasserier, diskriminering, rasism eller våld.



PRINCIPER FÖR EN TRYGG ARBETSPLATS

Kulturföreningen Katrina har följande värdeord:

- Jämlikhet
- Jämställdhet
- Dialog
- Konstnärlighet

Principer

- Kulturföreningen Katrin accepterar inte diskriminering, rasism, trakasserier, fysiskt eller psykiskt våld.
- Vi är alla ansvariga för säkerheten i vår omgivning och vi kan påverka den genom vårt agerande. En uppmuntrande och trygg närmiljö är viktig för alla.
- Vi har alla antaganden och förutfattade meningar om andra människor. Vi är medvetna om våra antaganden och tar hänsyn till att alla människor är olika.
- Vi respekterar alla människor lika mycket och utan diskriminering.
- Om du upplever eller noterar en obehaglig situation, vänligen berätta om detta antingen till en utsedd ansvarsperson eller till styrelseordförande. Kontaktuppgifter finns på sista sidan i denna folder.
- Vi strävar efter att alla utrymmen är så tillgängliga som möjligt.
- Vi strävar efter att erbjuda en geografiskt, socialt och ekonomiskt tillgänglig verksamhet.
- Vi strävar efter att använda ett begripligt språk i vår kommunikation. Våra sociala medier är tillgängliga för alla.
- Vi ber alla om lov vid fotografering och annan dokumentation under våra föreställningar.
- Vi förbinder oss att följa dessa principer och är beredda att uppdatera dem vid behov.