

Kränkningar, trakasserier och mobbning

Lagrum och styrande förutsättningar

Beslut RS 2018-05-02 § XX

Inledning

Regionstyrelsen har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön inom Region Norrbotten. Arbetsmiljöuppgifterna fördelas vidare från regionstyrelsen till regiondirektören och vidare till chefer i verksamheten. Arbetsgivaren och medarbetarna ska samverka för att uppnå en god arbetsmiljö.

Medarbetarpolicyn är det övergripande styrdokumentet. Regionens arbetsplatser ska bedriva aktivt arbete för att motverka kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier.

Inom Region Norrbotten accepteras inte någon form av kränkande särbehandling, mobbning eller trakasserier. Detta gäller alla – chefer, medarbetare, elever, praktikanter och inhyrd personal - oavsett roll eller funktion.

Lagstöd

Arbetsmiljölagstiftningen styr detta område. Det betyder att Arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförfattningen, föreskrifter enligt Arbetsmiljöverkets författningssamling, det lokala samverkansavtalet, medarbetarpolicyn, till lika arbetsmiljöpolicy samt fördelningen av arbetsmiljöuppgifter till regionens chefer är styrande dokument för verksamheterna.

Lagrum: Arbetsmiljölagen (1977:1 160), AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, Diskrimineringslagen (2008:567)

Begrepp

Alla medarbetare inom Region Norrbotten ska känna till nedanstående begrepp och medverka till att beteenden av denna typ inte uppkommer eller får fäste på regionens arbetsplatser.

Kränkande särbehandling

Region Norrbotten definierar kränkande särbehandling som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att de som blir utsatta ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Mobbning

Mobbning är också kränkande särbehandling, men där det dessutom finns en maktskillnad som gör att den utsatte har svårt att försvara sig. Kränkningen ska ha förekommit vid upprepade tillfällen eller regelbundet samt under en längre tidsperiod. Mobbning kan till exempel vara att en chef utsätter en

medarbetare för kränkande behandling eller en grupp som vänder sig mot en individ på arbetsplatsen.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Om grunden för kränkande särbehandling är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder kan det handla om diskriminering eller trakasserier.

Ansvar och roller

Chefen ska arbeta förbyggande samt agera omgående vid kännedom om att kränkningar av något slag förekommer på arbetsplatsen. Det betyder att även enstaka kränkande beteenden ska tas om hand och stoppas.

Det är inte tillåtet att utsätta någon som anmält kränkande särbehandling eller trakasserier för repressalier.

Chefens uppgift är att arbeta systematiskt för arbetsmiljön genom främjande och förebyggande insatser. Chefen ska vidta konkreta och aktiva åtgärder när händelser har inträffat.

Medarbetarens ansvar är att uppträda som en bra arbetskamrat och kollega samt aktivt delta och medverka till en god arbetsmiljö.

Arbetsgång

Tidiga insatser samt förebyggande arbete har avgörande betydelse för individens och arbetsgruppens förmåga och vilja att medverka till att lösa interna problem.

Region Norrbottens handläggning av kränkande särbehandling börjar med att som chef och kollega lyssna, ta situationen på allvar och handla omedelbart. Den utsatte tar kontakt med närmaste chef eller HR Direkt. En anmälan eller beslut ligger till grund för fortsatt hantering. Alla ärenden ska handläggas skyndsamt och med respekt och saklighet. Resultatet ska följas upp och utvärderas en tid efteråt.

Det är viktigt att arbetsgivare och arbetstagare samarbetar tidigt för att uppmärksamma eller få reda på eventuella missförhållanden i arbetet.

Konsekvenser vid konstaterad kränkning

Åtgärder ska i första hand riktas mot den som trakasserar och det är arbetsgivaren som avgör vilka åtgärder som ska vidtas. De arbetsrättsliga åtgärderna är tillsägelser och uppmaningar att upphöra med kränkningar, avstängning eller disciplinpåföljd enligt kollektivavtalet så som omplacering, uppsägning eller avsked enligt Lagen om anställningsskydd (LAS)

Avslutning

Riktlinjen för kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier ska vara känd och förstådd av samtliga medarbetare och övriga som denna riktlinje

gäller. För att säkerställa att alla känner till och förstår riktlinjen bör chefen årligen informera och föra dialog om den på arbetsplatsträff och vid medarbetarsamtalet.