



Handlingsplan vid kränkande särbehandling, trakasserier och mobbing

Inledning

På Nacka Energi är vi respektfulla för varje människas unika och lika värde. Det ska vara känt att bolaget inte accepterar någon form av kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller diskriminering.

Handlingsplanen syftar till att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling och underlätta utredning genom att ha rutiner för detta. Kränkande särbehandling regleras i Arbetsmiljölagen, AFS 2015:4 (även kallat OSA:n), medan sexuella trakasserier och diskriminering regleras i Diskrimineringslagen.

Förbud mot repressalier från arbetsgivaren

Handlingsplanen omfattar även förbud på repressalier. Detta innebär att den som har anmält diskriminering eller har påtalat att en arbetsgivare bryter mot lagen (till exempel genom att inte arbeta förebyggande mot trakasserier) är skyddad mot att bli bestraffad. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt OSA eller diskrimineringslagen.

Mål

- Nacka Energi ska arbeta förebyggande för att ingen anställd utsätts för kränkande särbehandling som till exempel mobbing, psykiskt eller fysiskt våld, social utstötning, sexuella trakasserier eller diskrimineras.
- Alla anställda ska känna till vad de ska göra om de utsätts för kränkande särbehandling eller diskriminering.

Handlingsplan vid kränkande särbehandling

Vid fall av att en anställd utsätts eller utsätter en anställd för kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier eller diskriminering ska...

Den som utsätts:

- Markera att det som sägs eller görs inte är välkommet.
Om möjligt, säg till direkt när det sker eller i närheten till incidenten.
- För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den som kränkte sa eller gjorde, samt dina reaktioner och känslor.
Dessa anteckningar är ett viktigt för arbetsgivaren att ha med sig framåt i utredningsarbetet.
- Berätta för din närmaste chef om vad som har hänt.
Om det av olika anledningar inte är möjligt, prata med HR, VD, skyddsombud eller en annan chef som du har förtroende för.
- Om det känns jobbigt att berätta om händelsen, prata med en kollega om incidenten och be om stöd att ta det vidare till arbetsgivaren.
- Om det är frågan om straffbelagda handlingar kan det vara en polisanmälan vara nödvändigt. För dialogen tillsammans med närmaste chef.
- Ta emot möjligheten till stödsamtal
Det kanske inte känns nödvändigt just då, men det kan vara skönt att prata med någon utanför arbetsplatsen och hemmet om vad som har hänt.

Arbetsgivaren har alltid en skyldighet att utreda kränkningar på arbetsplatsen. Däremot kommer inte arbetsgivaren vidta åtgärder utan att du är informerad om vad som görs i processen.

Den som misstänker eller vet att någon annan är utsatt:

- Säg ifrån och uppmärksamma om någon beter sig kränkande mot andra.
- Tala med den drabbade och uppmuntra den att själv berätta om situationen för sin närmaste chef, HR, VD eller skyddsombud.
- Lyft dina misstankar eller observationer till din närmaste chef.
Anta inte att någon annan gör det även om det är fler som är medvetna om situationen.

- Om inte nödvändiga åtgärder vidtas, kontakta HR, VD eller skyddsombud.
- Kom ihåg, den som gör en anmälan kommer att garanteras skydd av företaget. Du kommer inte ska inte utsättas för någon typ av försämring när det gäller arbetsuppgifter, lön eller andra villkor eller på annat sätt utsättas för diskriminering eller trakasserier.
- Var medveten om att arbetsgivaren eller extern part som utreder kan komma att vilja lyssna till dina observationer som en del i utredningen. Du har då rätt att ha någon person som stöttar dig under handläggningen.

Om du själv utsatt någon:

- Fundera på vad du sagt och gjort – försök sätta dig in i den andres situation.
- Tala med din närmaste chef för att diskutera hur situationen bör hanteras.
- Be om förlåtelse på ett sätt som är lämpligt utifrån situationen.
- Ta emot möjligheten till stödsamtal
Även du som har utsatt någon kan må bra av att få prata om vad som har hänt, varför det hände och hur det ska förhindras framåt.

Du som tar emot en anmälan:

- Om du är närmaste chef, koppla in HR för vägledning kring hur ärendet ska hanteras.
- Om du är HR, skyddsombud eller annan chef i verksamheten, be anmälaren om tillåtelse för att koppla in närmaste chef.
- Hantera anmälan skyndsamt.
- Behandla anmälan så långt det är möjligt konfidentiellt. Tystnadsplikt får brytas först efter samråd med anmälaren.
- Lyssna och samtala med alla inblandade. Var opartiska och objektiv i frågan under utredningens gång.
- Börja utredningen med ett samtal med den utsatte.

- Ta därefter samtal med den som anklagats för kränkande särbehandling. Om lämpligt kan t.ex. närmaste chef till den som anklagats behöva vara närvarande.
- Om lämpligt, boka in medling mellan båda parter där intern t.ex. HR eller avdelningschef håller i mötet, alt. extern part som är specialiserad inom området.
- Erbjud alla involverade parter möjlighet till stödsamtal (via företagshälsovården).
- Kan arbetsgivaren inte genomföra en opartisk eller professionell bedömning ska extern part alltid kopplas in för att hantera hela utredningen.
- Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som kränkts, inte mot den som utsatts. Sanktioner som kan bli aktuella är t.ex. varning, omplacering och uppsägning på grund av personliga skäl.

Kontaktinformation

Har du frågor om handlingsplanen och dess innehåll, kontakta HR.