Tillväxt- och regionplaneförvaltningen

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2020-05-07

TRN 2020–0086

Handläggare:
Maria Bruhn Jonsson

Tillväxt- och
regionplanenämnden

Yttrande över medarbetarpolicy och riktlinjer mot kränkande särbehandling för Region Stockholm

Ärendebeskrivning

Rotel I remitterar för yttrande promemoria från regionledningskontoret om medarbetarpolicy och riktlinjer mot kränkande särbehandling för Region Stockholm för yttrande senast den 31 maj.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteutlåtande, 2020-05-07
Förslag till yttrande, 2020-05-07
Remiss - Medarbetarpolicy, RS 2019-1060
Remiss - Riktlinjer mot kränkande särbehandling, RS 2019-0446

Förslag till beslut

Tillväxt- och regionplanenämnden föreslås besluta följande

1. Yttrande över förslag till medarbetarpolicy och riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier för Region Stockholm, TRN 2020-0086, godkänns och överlämnas till regionstyrelsen.

2. Paragrafen justeras omedelbart.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning

Utifrån tidigare uppdrag att minska antalet policyer, de nya gemensamma värderingarna och behovet av en regiongemensam medarbetarpolicy, har ett förslag till medarbetarpolicy för Region Stockholm tagits fram. Medarbetarpolicyn ska tillika vara arbetsmiljöpolicy för Region Stockholm.

Medarbetarpolicyn och riktlinjerna stödjer och kompletterar Region Stockholms övriga styrande dokument inom områdena uppförande och bemötande, hållbarhet, folkhälsa, säkerhet och andra områden som involverar medarbetare och chefer. Förutom att följa gällande lagar, föreskrifter och avtal ska Region Stockholm aktivt arbeta för att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

Det som saknas i förslaget är en tydlig beskrivning av hur den årliga uppföljningen genom medarbetarundersökningen bidrar till att säkerställa efterlevnad av policy och riktlinjer, och därigenom bidrar till ett långsiktigt och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Bakgrund

Regionfullmäktige har sedan tidigare uppdragit åt regionstyrelsen att konsolidera och minska antalet styrande dokument inom Region Stockholm samt vid behov justera dessa mot vision och övergripande mål. I SLL Mål och budget 2018, LS 2017–0452, beslutade dåvarande landstingsfullmäktige vidare om fyra värderingar som ska vara gemensamma för Region Stockholm. Uppdraget att minska antalet policyer, de nya gemensamma värderingarna och behovet av en regiongemensam medarbetarpolicy utgör utgångspunkten för att ta fram förslaget till medarbetarpolicy för Region Stockholm.

De framtagna riktlinjerna mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier för Region Stockholm syftar till att informera om, förebygga, förhindra, hantera och åtgärda kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom att klargöra definitioner, ansvar och rutiner.

Överväganden

Den föreliggande medarbetarpolicyn och riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier för Region Stockholm ska enligt bifogat PM ange styrande principer för hur Region Stockholm ska agera som arbetsgivare. Principerna är utformade utifrån ett helhetsperspektiv med syfte att Region Stockholm ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

De styrande principernas betydelse för chefer och medarbetare förtydligas genom konkreta exempel, vilket underlättar förståelse och bidrar till vägledning i det dagliga arbetsmiljöarbetet. Förslaget till medarbetarpolicy uttrycker också en tydlig och bra ambition om Region Stockholm som en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

Riktlinjerna mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier ska konkretisera Region Stockholms medarbetarpolicy och uppförandekod samt tillämpliga lagar, föreskrifter och regler inom området. I riktlinjerna tydliggörs definitioner och begrepp genom konkreta exempel och underlättar därigenom förståelsen för chefer och medarbetare. Det framgår också tydligt vilket ansvar chefer och medarbetare har i frågor som omfattas av riktlinjerna. För övriga kategorier som riktlinjerna anges omfatta, exempelvis studenter och inhyrd personal, finns inget särskilt avsnitt som beskriver ansvar men dessa kategorier antas omfattas av ansvaret för medarbetare.

Det som saknas i förslaget till riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier för Region Stockholm, är en tydligare beskrivning av hur det långsiktiga och systematiska arbetsmiljöarbetet och efterlevnaden av riktlinjerna årligen följs upp genom medarbetarundersökningen. För att tydliggöra vikten av efterlevnad och därigenom säkerställandet av en god arbetsmiljö bör kopplingen till uppföljning och åtgärder tydliggöras.

Med anledning av detta föreslår förvaltningen att de föreliggande riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier kompletteras med tydlig koppling till hur efterlevnad följs upp innan beslut kan tas.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet
Beslutet medför inga ekonomiska konsekvenser.

Miljökonsekvenser av beslutet
I enlighet med Region Stockholms miljöpolitiska program, Miljöprogram 2017–2021 har hänsyn till miljön beaktats och det bedöms att en särskild miljökonsekvensbedömning i detta ärende inte är relevant.

Hanna Wiik
Förvaltningschef

Maria Bruhn Jonsson

Tillväxt- och regionplanenämnden

FÖRSLAG TILL YTTRANDE
2020-05-07

TRN 2020–0086
RS 2019–1060

Regionledningskontoret
Region Stockholm

Yttrande över medarbetarpolicy och riktlinjer för kränkande särbehandling för Region Stockholm

Inledning

Tillväxt- och regionplanenämnden yttrar sig över förslaget från regionledningskontoret om medarbetarpolicy och riktlinjer för kränkande särbehandling för Region Stockholm och dess förslag till fullmäktigebeslut.

Synpunkter

Tillväxt- och regionplanenämnden ser positivt på framtagandet av en gemensam medarbetarpolicy, tillika arbetsmiljöpolicy, och gemensamma riktlinjer enligt ovan. Nämnden vill inledningsvis särskilt betona att det är bra att policy och riktlinjer hålls korta, koncisa och lättöverskådliga så att de i praktiken kan utgöra stöd för samtliga chefer, medarbetare, inhyrd personal, studenter och praktikanter inom Region Stockholm.

Policyförslaget anger tre styrande principer för hur Region Stockholm ska agera som arbetsgivare. Nämnden ser positivt på att principerna är utformade från ett helhetsperspektiv och med utgångspunkt i de gemensamma värderingarna öppenhet, pålitlighet, kompetens och samverkan. I policyn exemplifieras vad de tre principerna betyder för medarbetare och chefer och nämnden välkomnar den tydlighet och vägledning som detta medför i att bedriva ett systematiskt och långsiktigt arbetsmiljöarbete som är både främjande, förebyggande och efterhjälpande.

Nämnden anser att riktlinjerna för kränkande särbehandling på ett tydligt sätt konkretiserar förslaget till medarbetarpolicy, samt tillämpliga lagar föreskrifter och regler, genom att tydliggöra definitioner och informera om praktiska rutiner vid en eventuell upplevd utsatthet. Riktlinjerna skapar medvetenhet om ansvar för både medarbetare och chefer. Nämnden anser det som särskilt bra med konkreta exempel för att ytterligare förtydliga definitioner och begrepp.

I riktlinjerna framgår att varje nämnd och bolag ansvarar för efterlevnad av desamma. Ett långsiktigt och systematiskt arbetsmiljöarbete förutsätter att åtgärder sker främjande såväl som förebyggande och efterhjälpande. För att säkerställa önskade effekter av arbetsmiljöåtgärderna bör dessa regelbundet verifieras genom kvalitativa och kvantitativa mätmetoder. Inom Region Stockholm genomförs årliga medarbetarundersökningar med

syftet att mäta och analysera upplevd fysisk, psykosocial och digital arbetsmiljö. Baserat på resultatet av mätningen vidtas åtgärder inom verksamheterna. I förslaget till medarbetarpolicy och riktlinjer för kränkande särbehandling för Region Stockholm framkommer inte någon koppling till denna årliga mätning för att systematiskt följa upp arbetsmiljösituationen inom organisationen. Nämnden föreslår att denna koppling tydliggörs för att på så sätt klargöra att uppföljning och efterföljande åtgärder utgör viktiga delar av arbetsmiljöarbetet.

Utifrån ovanstående föreslår nämnden att förslaget till riktlinjer för kränkande särbehandling för Region Stockholm kompletteras med ett förtydligande avseende uppföljning av efterlevnad till desamma och därmed upplevd arbetsmiljö, för att därefter fastställas.

Nämnden bedömer inte att fastställandet av medarbetarpolicy och riktlinjer för kränkande särbehandling för Region Stockholm kommer att medföra några ekonomiska konsekvenser.

Region Stockholm

Diarienummer
RS 2019-1060

Remiss

Medarbetarpolicy

Gäller för Region Stockholm

Dokumenttyp	Fastställd	Giltig till och med
Dokumentnummer	Fastställd av	Upprättad av
Informationssäkerhetsklass		

1. Medarbetarpolicy

1.1 Inledning

Region Stockholm är en av Sveriges största arbetsgivare och ansvarar för hälso- och sjukvård, kollektivtrafik och regional utveckling i Stockholms län samt bidrar till kulturlivet i länet.

Region Stockholm vill vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare som erbjuder en trygg och tillgänglig verksamhet som svarar mot invånarnas behov idag och i framtiden. Tillsammans arbetar vi för att uppnå visionen om en attraktiv, hållbar och växande Stockholmsregion, med frihet för invånarna att själva forma sina liv och fatta avgörande beslut.

1.1 Syfte

Medarbetarpolicyn är tillika Region Stockholms arbetsmiljöpolicy och anger styrande principer för hur Region Stockholm ska agera som arbetsgivare. Principerna är utformade utifrån ett helhetsperspektiv med syfte att Region Stockholm ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

1.3 Tillämpning

Medarbetarpolicyn gäller för Region Stockholms nämnder och bolag. Policyn baseras på Region Stockholms gemensamma värderingar; öppenhet, pålitlighet, kompetens och samarbete.

Medarbetarpolicyn stödjer och kompletterar Region Stockholms övriga styrande dokument, bland annat inom områdena uppförande och bemötande, hållbarhet, folkhälsa, säkerhet och andra områden som involverar medarbetare och chefer. Förutom att följa gällande lagar, föreskrifter och avtal ska Region Stockholm aktivt arbeta för att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

2. Styrande principer

2.1 Region Stockholm vill vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare

Ett gott ledarskap, meningsfulla arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter och en hållbar arbetsmiljö ger Region Stockholm förutsättningar att vara en attraktiv arbetsgivare.
Region Stockholm ska erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser som sätter arbetsmiljö och säkerhet i centrum. Tillsammans skapar vi en hälsofrämjande arbetsmiljö genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med fokus på att bidra till välbefinnande, förebygga ohälsa samt stödja rehabilitering och återgång till arbete.
Vi arbetar ständigt för att skapa en god organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö, arbetet sker på individ-, grupp- och organisatorisk nivå. Arbetet är främjande, förebyggande och efterhjälpande med betoning på det friska.

Det innebär följande för dig som medarbetare:
- Du ska kunna ha balans mellan arbete och privatliv.
- Du har tid för återhämtning och möjlighet att taansvar för din egen hälsa.
- Du bidrar till att skapa en god och trygg arbetsmiljö varje dag för dig själv och dina kollegor.

Har du uppdrag som chef innebär det även att:
- Du har kunskaper om ditt arbetsmiljöansvar.
- Du är uppmärksam på risker för ohälsa hos dig själv och andra.
- Du stärker hälsa och vidtar tidiga åtgärder.
- Du har ett tydligt och stödjande ledarskap som skapar ett sammanhang där alla arbetar tillsammans och stöttar varandra.

2.2 Region Stockholm ska vara en inkluderande och trygg arbetsgivare

I Region Stockholms verksamheter får alla växa, ges möjlighet att utvecklas och att kunna göra skillnad för invånarna. Vi arbetar tillsammans för ett utvecklande, inkluderande och hållbart arbetsliv. Vi tar tillvara förmågor samt värdesätter och respekterar varandras olikheter. Region Stockholm har kollektivavtal som säkerställer trygga och goda arbetsvillkor.
Lönebildningen är tydlig och icke-diskriminerande, lönen är individuell, differentierad och utgår ifrån gällande avtal.

Det innebär följande för dig som medarbetare:

- Du är öppen, reflekterande och tar ansvar för att agera mot all form av diskriminering.
- Du bemöter alla med omtanke och respekt och kan förvänta dig samma omtanke och respekt tillbaka.

Har du uppdrag som chef innebär det även att:

- Du är ett föredöme som skapar möjligheter för medarbetare att utvecklas och vara delaktiga.
- Du har ett särskilt ansvar för att förebygga, hantera och åtgärda beteenden som kan leda till kränkningar och all form av diskriminering.
- Du tar ansvar för att tydliggöra lönekriterier och sätta lön utifrån kompetens, prestation och bidrag till verksamheten.

2.3 Tillsammans utvecklar vi verksamheten

Tillsammans utvecklar vi verksamheten och gör skillnad för regionens invånare. Verksamheterna ska kännetecknas av tillit, kvalitet och säkerhet, där vi arbetar med ständiga förbättringar och lär av det som går fel. Vi skapar delaktighet och en förutsättning för att lyckas med uppdragen är kompetens, samarbete och dialog.

Det innebär följande för dig som medarbetare:

- Du är engagerad, ansvarstagande och medverkar till att förbättra och utveckla nya arbetssätt.
- Du tar initiativ till, och ansvar för, att upprätthålla och utveckla din kompetens utifrån din roll och verksamhetens behov.
- Du delar med dig av din kunskap och erfarenhet.
- Du introducerar och handleder kollegor och studenter.

Har du uppdrag som chef innebär det även att:

- Du är en företrädare för arbetsgivaren och leder verksamheten mot uppsatta mål.
- Du skapar förutsättningar, uppmuntrar delaktighet och ger medarbetarna helhetsperspektiv på den egna verksamheten i relation till Region Stockholms samlade ansvar och verksamhet.
- Du identifierar, tillsammans med medarbetarna, behov av kompetensutveckling och säkerställer att varje individ utvecklar och upprätthåller sin kompetens samt säkerställer att medarbetaren har tillräcklig aktuell kunskap för att utföra sitt arbete.
- Du säkerställer att medarbetare och studenter får en god introduktion och handledning.

- Du tar initiativ till, och ansvar för, att reflektera över och utveckla ditt eget ledarskap.

Region Stockholm

TRN 2020-0086

Diarienummer
RS 2019-0446

Remiss

Riktlinjer för kränkande särbehandling

Gäller för Region Stockholm

Dokumenttyp	Fastställd	Giltig till och med
Dokumentnummer	Fastställd av	Upprättad av
Informationssäkerhetsklass		

1. Riktlinjer för kränkande särbehandling

1.1 Inledning

Region Stockholm vill vara en attraktiv arbetsgivare med en hållbar, trygg och tillgänglig verksamhet som svarar mot invånarnas behov. Region Stockholm vill tillvarata, engagera och utveckla medarbetarna. Region Stockholm ska erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser som sätter arbetsmiljö och säkerhet i centrum. Därför arbetar vi systematiskt och långsiktigt tillsammans för att upprätthålla en god organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö för den enskilda individen, gruppen och organisationen som helhet.

Region Stockholm ska vara en inkluderande arbetsgivare som tar tillvara medarbetarnas förmågor och kompetenser. Vi värdesätter olikheter, lyfter fram varandra och bemöter alla med respekt. Alla arbetsplatser inom Region Stockholm ska vara fria från alla former av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

1.2 Syfte

Syftet med riktlinjerna är att informera om, förebygga, förhindra, hantera och åtgärda kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom att klargöra definitioner, ansvar och rutiner. Riktlinjerna konkretiserar Region Stockholms medarbetarpolicy och uppförandekod samt tillämpliga lagar, föreskrifter och regler.

1.3 Tillämpning

Riktlinjerna gäller för chefer, medarbetare, inhyrd personal, studenter och praktikanter i Region Stockholms nämnder och bolag. Alla ska känna till den och veta vart de ska vända sig om de upplever att de har blivit utsatta. Alla ska vara medvetna om sitt ansvar.

Alla medarbetare och chefer i Region Stockholm ska ta del riktlinjerna. Detta ska lämpligen ske vid anställning, introduktion och på arbetsplatsträffar. Riktlinjerna ska finnas tillgängliga på Region Stockholms intranät. Varje nämnd och bolag ansvarar för att riktlinjerna följs.

2. Definitioner och begrepp

Även om begreppen är många och innebär vissa nyansskillnader, beskriver de alla situationer där en person blir negativt behandlad av en eller flera kollegor eller överordnade och att beteendet upplevs som både negativt och oönskat. Nedanstående definitioner och begrepp bygger på:

- Diskrimineringslagen 2008:567.
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om ”Systematiskt arbetsmiljöarbete” (AFS 2001:1)” och Organisatorisk och social arbetsmiljö” (AFS 2015:4).

2.1 Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är, enligt Arbetsmiljöverket, handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det kan vara genom beteenden, ord eller handlingar från en kollega, en arbetsgrupp eller en chef. En kränkning kan ta sig många olika uttryck och riktas mot vem som helst. Kränkningen kan utgöra en risksituation om den upprepas eller är grov och kan innebära allvarliga arbetsmiljö- och/eller hälsoproblem.

Exempel på kränkande särbehandling:

- frysa ut eller exkludera från möten
- förolämpa, ignorera eller osynliggöra
- olämpliga skämt och jargong som exkluderar eller sker på annans bekostnad
- förtala eller sprida rykten
- undanhålla eller lämna felaktig arbetsrelaterad information
- sabotera eller försvåra arbetets utförande
- förfölja i olika former, hota eller förnedra
- vara överkritisk eller bemöta negativt genom att nedvärdera eller håna
- orimligt kontrollera medarbetare utan dennes vetskap
- utan sakliga skäl ta ifrån någon arbetsuppgift eller förhindra att de utförs

2.2 Diskriminering

Diskriminering definieras som missgynnsam särbehandling och sker när arbetsgivaren minskar möjligheterna, särbehandlar eller kränker en person utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Diskriminering är ett samlingsbegrepp där trakasserier och sexuella trakasserier ingår och kan ske direkt eller indirekt. Att inte genomföra skäliga/rimliga tillgänglighetsåtgärder för personer med

funktionsnedsättning är en form av diskriminering. Detsamma gäller order eller instruktioner att diskriminera.

2.3 Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet på ett sätt som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt och kan till exempel ske via sociala medier, sms och rasistiska texter eller visas genom gester eller andra handlingar.

2.4 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons integritet och värdighet. Det kan till exempel handla om:

- närgångna blickar eller närgången kontakt
- ovälkommen fysisk kontakt eller ovälkomna komplimanger
- sexuella anspelningar

Sexuella trakasserier kan räknas som både kränkande särbehandling och diskriminering.

2.4 Mobbning

Mobbning är när någon upprepat och systematiskt blir utsatt för oacceptabla beteenden i form av till exempel diskriminering, kränkningar, trakasserier eller sexuella trakasserier och där den utsatta personen har svårt att försvara sig. Mobbning är ett allvarligt arbetsmiljöproblem som medför stora och väldokumenterade hälsorisker.

2.5 Oacceptabla beteenden

Oacceptabla beteenden är till exempel jargong eller nedlåtande och kränkande beteenden som skapar olust och kan bidra till en ohälsosam arbetsmiljö.

3. En god och trygg arbetsmiljö är allas ansvar

Ett gott medarbetarskap och ledarskap innebär att vara aktiv i arbetsmiljöarbetet och bidra till en god och trygg arbetsmiljö. Det betyder bland annat att följa de riktlinjer och regler som finns inom Region Stockholm och på arbetsplatsen.

3.1 Medarbetarens ansvar

Du har ett ansvar för hur du uppträder, bemöter andra och kommunicerar. Det som upplevs som kränkande av en person kanske inte alls upplevs på samma sätt av en annan. Därför är det viktigt att hålla en levande dialog om vilka normer, värderingar och spelregler som gäller på arbetsplatsen. Det tydliggör och hjälper oss alla att förstå var gränserna går och vad vi har att

förhålla oss till. En osund kultur eller jargong på en arbetsplats utgör en grogrund för oacceptabla beteenden.

Du har ansvar för att reagera och agera om du upptäcker tendenser till oacceptabla beteenden på din arbetsplats och att informera din chef/dennes chef/HR-avdelningen.
Om du själv upplever eller lägger märke till oacceptabla beteenden ska du helst säga ifrån direkt. Om du inte kan eller inte törs göra det, informerar du istället din chef, dennes chef eller HR-avdelningen. Du kan även få stöd från skyddsombud eller en facklig företrädare.

Osanna och grundlösa påståenden angående oacceptabla beteenden är också skadliga för arbetsmiljön och kan leda till åtgärder.

3.2 Chefens ansvar

Ett gott ledarskap bygger på uppriktighet, integritet och en förmåga till etiska överväganden. Alla berörda parter ska hanteras med respekt. Som chef bedriver du ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att uppnå en god och trygg arbetsmiljö. Det innebär att du:

- informerar alla dina medarbetare om gällande riktlinjer
- informerar nya medarbetare om gällande riktlinjer
- klargör vad som räknas som oacceptabla beteenden, att de inte får förekomma och att sådana beteenden kommer att leda till åtgärder
- skyndsamt vidtar åtgärder om oacceptabla beteenden förekommer
- tydliggör vem medarbetarna ska vända sig till om de upplever oacceptabla beteenden
- agerar omedelbart när du får signaler om oacceptabla beteenden.

Förebyggande arbete är viktigt och som chef har du ett särskilt ansvar för att tidigt uppmärksamma, förebygga och hantera alla tecken på olämpliga beteenden innan de övergår till oacceptabla beteenden. Du uppmuntrar och bidrar till en öppen kommunikation där allas lika värde och olikheter respekteras. Du ska även vara en god förebild.

Obalans mellan krav och resurser, otydliga roller och ansvarsområden, hög arbetsbelastning under lång tid eller förändringar i verksamheten ökar risken för irritation, frustration och destruktiva konflikter. Det kan i sin tur leda till att olämpliga beteenden uppstår. Alla meningsskiljaktigheter ska eller kan inte lösas, men de måste hanteras för att förhindra att de växer och övergår i oacceptabla beteenden.

4. Om du upplever dig utsatt

Det är du som känner dig utsatt som avgör om beteendet eller handlingen är ovälkommen.

Klargör tydligt, om du kan, att beteendet är ovälkommet. Om det inte skulle hjälpa är det viktigt

att din chef får reda på vad som har hänt för att snabbt kunna ta itu med problemet och vidta

åtgärder. Kontakta:

- i första hand din närmaste chef
- om du upplever dig utsatt av din chef eller att din chef inte agerar, kan du vända dig till chefens chef eller HR-avdelningen
- skyddsombud eller facklig företrädare kan finnas med som ett stöd

Du som är student vänder dig i första hand till din handledare eller studieansvarig. För ytterligare information, se broschyren ”Information till studerande om kränkande särbehandling och trakasserier”.

5. Vad händer efter signal eller anmälan

Om du signalerar och/eller anmäler ett fall av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen ska närmaste chef, chefens chef eller annan lämplig person hos arbetsgivaren agera skyndsamt. En anmälan kan inte vara anonym.

5.1 Dokumentera händelsen

Vid anmälan får du beskriva din upplevelse av det som hänt. Dokumentera gärna skriftligen vad som har hänt och när det hände.

5.2 Avstämningssamtal

I första hand talar din chef eller chefens chef med dig som känner dig utsatt och gör en bedömning. Samtalet kan leda till åtgärder ni kommer överens om. Om situationen bedöms vara oklar går den vidare till utredning. Kontinuerlig uppföljning kommer att göras.

Möjlighet finns att få stöd av skyddsombud. Om du är medlem kan du vända dig till din fackliga organisation. Berörda parter kan få stöd av företagshälsovården eller annan extern part.

5.3 Utredning

Syftet med en utredning är att få en fördjupad objektiv bild av situationen för att kunna bedöma det som hänt. Det är en prioriterad utredning som ska genomföras skyndsamt av chef och HR-avdelning. Företagshälsovården eller annan extern part kan också kontaktas.

Skyddsombud/facklig företrädare ska involveras för att övervaka och stödja processen.

Under utredningen, som dokumenteras, hörs de berörda parterna och eventuella vittnen. Uppgifter hanteras konfidentiellt av hänsyn till de inblandade. När utredningen är slutförd får endast de direkt berörda parterna tillgång till rapporten. Om någon begär att få utredningen utlämnad som allmän handling sker en sekretessprövning.

5.4 Påföljder

Om det visar sig att oacceptabla beteenden har förekommit vidtar arbetsgivaren lämpliga åtgärder som också följs upp. Arbetsrättsliga åtgärder kan bli aktuella. Påföljderna kommuniceras och hanteras endast med den/de som direkt berörs.

Utredningen kan komma fram till att de organisatoriska förhållandena på arbetsplatsen behöver ses över och åtgärdas.

Kränkningar av mer allvarligt slag kan vara brottsliga. De brott som exempelvis kan aktualiseras som en följd av olika typer av kränkningar är förtal, sexuellt ofredande, förolämpning och olaga hot.

6. Förbud mot repressalier

Medarbetare som gjort en anmälan eller bidragit med information i en utredning får inte på något sätt utsättas för repressalier, det vill säga bestraffning i form av handlingar eller uttalanden som medför skada, obehag, försämrade förhållanden eller villkor på arbetsplatsen. Repressalier enligt ovan strider mot arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och kan leda till arbetsrättsliga åtgärder.