

Mångfalds- och jämställdhetspolicy samt rutiner vid kränkande särbehandling

Mångfald och jämställdhet

Inom Swerim innebär mångfald att varje medarbetare har rätt att vara unik och att få respekt för den person hen är, oavsett kön, etnicitet, trosuppfattning, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder eller sexuell läggning. Medarbetarnas olika erfarenheter är en tillgång för oss och vår förmåga att ta tillvara allas kompetens leder till motivation och kreativitet. Det ökar också vår förmåga att attrahera nya medarbetare till vår verksamhet.

Genom att tillvarata alla medarbetares kompetens och arbetsinsatser på lika villkor får vi en kreativ arbetsmiljö. Vi uppnår ett bättre resursutnyttjande, stärker vår konkurrenskraft och ökar vår lönsamhet. Mångfalds- och jämställdhetsarbetet är ett viktigt ledaruppdrag för våra chefer och det skall drivas och utvecklas integrerat och systematiskt i verksamheten.

Det innebär att

- diskriminering och alla former av trakasserier, sexuella eller andra, samt kränkande särbehandling och trakasserier är otillåtna. Swerim ska arbeta förebyggande med utveckling och vidta åtgärder för att förhindra att det uppstår.
- arbetsmiljö och arbetsförhållanden ska anpassas och utformas så att inga diskriminerings-grunder enligt lag ska påverka möjligheten att arbeta inom Swerim. Vidare ska miljön vara sådan att den inte kan uppfattas som kränkande därför ska t.ex. inte anstötliga bilder och föremål i någon form förekomma, lokaler och utrymmen ska vara tillgängliga och anpassade för alla etc.
- lönepolicy, anställningsvillkor, bestämmelser och rutiner ska utformas och tillämpas så att det inte förekommer osakliga skillnader i värderingen av våra medarbetare. Löneskillnader får inte bero på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Alla medarbetares lika möjligheter att påverka sin löneutveckling ska främjas.
vi ska underlätta för våra medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- ledare och chefer har ansvar för att arbeta förebyggande med mångfalds- och jämställdhetsarbetet och för att det blir en integrerad och systematisk del av verksamheten. Om någon brist eller missförhållande ändå uppstår är det chefens ansvar att omgående vidta åtgärder.
- vid rekrytering och intern karriärutveckling ska vi verka för att lediga tjänster söks och tillsätts med ett mångfaldsperspektiv. Arbetsbeskrivningar och rekryteringsannonser ska utformas på ett könsneutralt sätt.

- Swerim genomför lönekartläggning samt sätter upp mål för, upprättar handlingsplaner, och följer upp mångfalds- och jämställdhetsarbetet.
- alla medarbetare ska verka för att policyn efterlevs och att eventuella brister eller missförhållanden påtalas.

Kränkande särbehandling och trakasserier

Inom Swerim accepterar vi ingen form av kränkande särbehandling eller trakasserier. Som medarbetare hos oss förväntas du bidra till en positiv arbetsmiljö där vi inkluderar varandra i gemenskapen och visar respekt för varandras olikheter. Det är viktigt att våga säga ifrån eller på annat sätt uppmärksamma om någon kollega agerar kränkande, ingen ska medverka till att dölja kränkande särbehandling eller trakasserier.

En arbetsgivare som får kännedom om kränkande särbehandling eller trakasserier är skyldig enligt lag att utreda omständigheterna och vidta skäliga åtgärder. Vi tar signaler på största allvar och kommer skyndsamt och diskret att utreda och vidta de åtgärder som krävs.

Vårt arbetsmiljöansvar gäller samtliga anställda, men också inhyrd och inlånad arbetskraft samt praktikanter. Alla medarbetare ska känna till våra rutiner och handlingsplan mot kränkande särbehandling och trakasserier, det möjliggör att en drabbad snabbt kan få hjälp och stöd.

Vad menas med kränkande särbehandling och trakasserier?

Kränkande särbehandling är enligt Arbetsmiljöverkets definition ”återkommande klander- värda och negativt präglade handlingar, vilka under en längre tid riktas mot utpekade enskilda arbetstagare och på ett personligt kränkande sätt ställer dessa utanför arbetsgemenskapen”. Mobbning är det uttryck som i dagligt tal oftast används.

Exempel på kränkande särbehandling är:

- undanhållande av information
- negativt bemötande eller inget bemötande
- förtal och skvaller
- utfrysning

Trakasserier kallas beteenden som förlöjligar eller nedvärderar medarbetare med koppling till de sju diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. Det kan handla om ett ej accepterat uppträdande i ord eller handling.

Människor reagerar olika, det är alltid den som utsätts som definierar om en händelse ska uppfattas som oacceptabel. En medarbetare som påpekar att ett beteende ej är önskvärt ska respekteras och beteendet ska omgående upphöra.

Att medvetet kränka eller trakassera en kollega är en handling som bryter mot anställningsavtalet och är förbjudet enligt lag. Disciplinära åtgärder som exempelvis varning, omplacering, uppsägning eller avsked kan bli aktuellt om det ej upphör.

Tillfälliga meningsskiljaktigheter, samarbetsproblem eller olika uppfattningar om en frågeställning är normala företeelser inom en verksamhet. Att ha olika uppfattningar ska accepteras och respekteras.

Repressalier och förbud mot repressalier

En chef får inte utsätta en medarbetare för repressalier på grund av att individen har anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen eller avvisat trakasserier eller sexuella trakasserier. Förbudet mot repressalier syftar därmed till att skydda den eller de medarbetare som påtalar diskriminering eller trakasserier.

Repressalier är när en chef vidtar åtgärder mot en medarbetare som har karaktär av bestraffning eller hämnd. Dessa kan ta sig uttryck i handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som kan medföra skada eller obehag för en enskild individ. Det kan exempelvis handla om försämrade arbetsvillkor, arbetsförhållanden, orimlig arbetsbelastning eller att bli fräntagen arbetsuppgift.

Förebyggande insatser

- Alla nyanställda ska introduceras i denna policy samt i handlingsplanen.
- Våra riktlinjer i policy och handlingsplan hålls aktuella genom arbetsplatsträffar, skyddsronder, interna personalmöten och utbildning.
- Alla våra chefer genomgår utbildning i kränkande särbehandling för att förstå i vilka sammanhang de kan uppstå och hur de ska agera vid händelse utifrån vår handlingsplan.
- Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska alla chefer utreda risker för kränkande särbehandling och trakasserier samt vidta åtgärder för att minimera risker.
- Varje chef ska verka aktivt för en öppen och ömsesidig kommunikation i gruppen samt arbeta för att snabbt lösa konflikter.
- Alla medarbetare har ett ansvar att underrätta arbetsgivare eller skyddsombud vid indikationer på eller händelse av kränkande särbehandling eller trakasserier.

Handlingsplan mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på Swerim

Målsättningen är att kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska upphöra så snabbt och konfidentiellt som möjligt. Ingen åtgärd ska vidtas utan att den som utsatts sagt ja till den.

Om du upplever dig kränkt/trakasserad/sexuellt trakasserad

- Säg ifrån! Tala om att du vill att beteendet ska upphöra. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig.
- Berätta för din chef, eller någon annan som du har förtroende för, till exempel HR eller en facklig representant.
- För anteckningar där du noterar datum, beskriver händelser och dina reaktioner. Minnesanteckningar kan visa mönster för beteenden och ge underlag till egen förståelse för det som sker på arbetsplatsen.
- Vänta inte. Försök att göra en eventuell anmälan så snart som möjligt, eftersom det blir svårare att åtgärda en situation ju längre tiden går.

Om du som medarbetare misstänker eller uppfattar signaler

- Som medarbetare hos oss ska du aldrig medverka till att dölja kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Berätta om dina misstankar för din chef, HR eller skyddsombud.

Om du som chef/arbetsgivare misstänker eller uppfattar signaler

- Koppla in HR. Värdera tillsammans om en oberoende instans bör utreda situationen. En oberoende part bör ha juridisk kompetens gällande kränkande särbehandling. Du bör ta tag i situationen direkt och påbörja en utredning – vänta inte!
- Börja med att prata med den som känner sig utsatt. Lyssna aktivt och ta det du hör på allvar utan att förminska eller bortförklara. Var medmänniska, men behåll saklighet och objektivitet.
- Prata med den som påstås trakasseras för att få dennes version/perspektiv.
- Det kan finnas lägen då det är nödvändigt att prata med vittnen.
- Dokumentera samtliga samtal. Säkerställ att ni är överens om vad som sagts samt hur ni går vidare genom deltagarnas underskrift av mötesprotokollen.
- Gör en bedömning om omedelbara åtgärder behöver vidtas under pågående utredning.
- Tänk på att vara fullständigt diskret i utredningen med hänsyn till de inblandade.
- Var uppmärksam på om det finns behov av ytterligare stöd. Kontakta företagshälsovården om den utsatte behöver stödsamtal.

Förhindra att kränkningarna/trakasserierna fortsätter

Om utredningen visar att trakasserier/sexuella trakasserier har inträffat ska du vidta åtgärder omedelbart. Vilka åtgärder som krävs beror på situationen i det enskilda fallet. Det kan i första hand innebära att den som trakasserat får en uppmaning att sluta med sitt beteende. Det kan också bli aktuellt med en varning, omplacering eller i vissa fall uppsägning eller avsked av den som trakasserat.

Kontaktpersoner

Närmaste chef, chefens chef, fackligt ombud, skyddsombud och företagshälsovård.