

Policy mot kränkande särbehandling och trakasserier

Gnosjö Laserstans AB accepterar ingen form av kränkande särbehandling eller trakasserier. Alla chefer i verksamheten tar signaler på sådant beteende på högsta allvar och kommer sedan att skyndsamt och diskret utreda situationen och säkerställa att ovälkommet beteende upphör.

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.

Vårt arbetsmiljöansvar gäller samtliga anställda, men också inhyrd och inlånad arbetskraft samt praktikanter.

Alla medarbetare ska känna till våra rutiner/ handlingsplan vid en situation där kränkande särbehandling eller trakasserier uppstått, så att den drabbade snabbt kan få hjälp och stöd.

Vad menas med kränkande särbehandling och trakasserier?

Kränkande särbehandling innefattar 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 rör företeelser som i dagligt tal brukar kallas för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld och social utstötning.

Några 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. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Kom ihåg att det alltid är den enskildes upplevelse av situationen som avgör vad som är kränkande. En medarbetare som säger ifrån att ett beteende är ovälkommet ska respekteras och beteendet ska upphöra omgående.

Att medvetet kränka eller trakassera en kollega är en handling som bryter mot anställningsavtalet och som är förbjuden enligt lag. Disciplinära åtgärder som exempelvis varning, omplacering, uppsägning eller avsked kommer därför att vidtas.

Tillfälliga meningsskiljaktigheter, samarbetsproblem eller olika uppfattningar om en frågeställning betyder inte att det är fråga om kränkande särbehandling utan är helt normala företeelser inom en verksamhet. Att ha olika uppfattningar bör accepteras och respekteras.

Förebyggande insatser

- Alla våra chefer genomgår utbildning i kränkande särbehandling för att förstå i vilka sammanhang som det kan uppstå och hur vår handlingsplan ser ut.
- Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska alla chefer utreda risker för kränkande särbehandling och trakasserier samt vidta åtgärder för att minimera risker.
- Alla nyanställda ska introduceras i denna policy samt i handlingsplanen.
- Alla medarbetare ansvarar för att underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud om det finns signaler på att kränkande särbehandling eller trakasserier kan uppstå eller har uppstått.
- Policy och handlingsplan hålls aktuell genom arbetsplatsträffar, skyddsronder och genom intern utbildning.
- Varje chef ska verka aktivt för en öppen och ömsesidig kommunikation i gruppen samt arbeta för att snabbt lösa konflikter.