

FÖREBYGGANDE AV TRAKASSERIER PÅ HANKEN

Svenska handelshögskolan som organisation och arbetsgemenskap tolererar inte trakasserier i någon som helst form. Alla medarbetare ska behandlas jämlikt samt med vänlighet, respekt och värdighet.

Hanken främjar i all sin verksamhet öppenhet, samhälleligt ansvar, integritet och hög kvalitet.

Hanken ska vara en trygg arbetsplats där

- att högskolans personal skall kunna arbeta i förhållanden som inte är skadliga för den fysiska och psykiska hälsan
- att Hankens arbetsmiljö är trivsamt och
- att arbetsplatsen medvetet strävar efter att förebygga och bearbeta konflikter.

28 § i arbetarskyddslagen lyder som följer:

Trakasserier

Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.

Vad är trakasserier?

Trakasseri riktar sig antingen mot den drabbades person och personlighet eller är jobbrelaterat. För att man skall kunna tala om trakasseri på arbetsplatsen förutsätts en viss varaktighet, det är fråga om medvetet, uppsåtligt, upprepat och systematiskt negativt beteende, som på något sätt riktar sig mot offrets personliga egenskaper eller dennes roll och funktion som medarbetare.

Det som kan vara accepterad jargong i vissa sammanhang på fritiden kan vara helt oacceptabelt på arbetsplatsen. Alla klantiga skämt eller omdömeslösa uttalanden kan emellertid inte rubriceras som trakasseri även om de kan beröra åhörare illa.

Trakasseri kan omfatta både sexuellt relaterade ord och handlingar samt det som allmänt brukar falla under termen mobbning.

Om det är fråga om sexuella trakasserier, ska man genast kontakta chefen, personalchef/arbetarskyddschef eller arbetsrättsfullmäktige. Det förutsetts inte varaktighet eller upprepade händelser.

Exempel på trakasserier av sexuell karaktär:

- fysisk sexuell beröring mot den andras vilja
- återkommande verbala sexuella anspelningar
- återkommande grova skämt, utplacering av sexistiskt material

Exempel på annan personrelaterad mobbning:

- återkommande anmärkningar och frågor gällande utseende, klädsel och privatliv.
- förtal, skvaller och ryktesspridning, särskilt gällande en persons privatliv.
- ljudligt och offentligt kritiserande eller förlöjligande av en person
- hotelser eller annat aggressivt beteende, som skapar en osaklig stämning
- isolering av någon från arbetskamraterna och –gemenskapen
- man svarar inte på hälsningar eller tilltal
- en persons omdöme ifrågasätts, hans åsikter förringas och hans rätt att ge uttryck för sina uppfattningar begränsas
- anspelningar om att någon är psykiskt sjuk

Exempel på jobbrelaterad mobbning:

- att någon ges meningslösa eller omöjliga arbetsuppgifter
- att någon regelbundet påminns om triviala misstag som begåtts för länge sedan
- att någons arbete övervakas överdrivet (varje detalj minutiöst).

Det är inte fråga om trakasserier när personer är oense och man upplever konflikter på arbetsplatsen. Man kan kritisera varandra gällande arbetet och det kan skapa osäkerhet och ångest, men det måste man acceptera. Problem i anslutning till verksamheten ska utredas i grunden, men skall göras sakligt. Chefen har en stor direktionsrätt angående arbetets organisering och även rätt och skyldighet att tillrättavisa en medarbetare och vid behov vidta disciplinära åtgärder, men även det skall göras sakligt och med grund i lagstiftningen. Det samma gäller behandlingen och genomförande av organisationsförändringar och ändring av arbetsuppgifter..

Hur kan man förebygga trakasserier?

Det har visat sig underlätta förebyggande och lösning av konflikter på arbetsplatsen om

- det finns ett klart ställningstagande om att trakasserier inte accepteras inom arbetsgemenskapen och detta budskap sprids i organisationen
- var och en är på det klara med målsättningarna för arbetet på arbetsplatsen
- man i arbetsgemenskapen lär sig diskutera arbetet och fördelning av arbetsuppgifterna
- sprider saklig information
- för utvecklingssamtal
- man ser till att det ges tillräckligt grundlig information till de nyanställda.

Utredningsprocessen

Problemen på arbetsplatsen bör lösas där. Det är ett gemensamt intresse för hela arbetsgemenskapen att utan dröjsmål ingripa mot osakligt beteende och få det att upphöra. Arbetsgivaren skall utan dröjsmål vidta åtgärder med anledning av en anmälan om trakasseri. Offrets anonymitet bör vid behov garanteras så långt möjligt, men arbetsgivaren bör få veta vilka det gäller för att kunna utreda frågan. Med arbetsgivare avses här personalchefen, som ledande arbetsgivare, men också offrets närmastechef.

Utredningsprocessen har följande modell:

- offret dokumenterar vad som hänt
- arbetsgivare/chef hör offret och dokumenterar uppgifterna/anklagelserna
- arbetsgivare/chef hör den utpekade skyldiga och dokumenterar dennes synpunkter
- arbetsgivare/chef fattar beslut om huruvida och hur processen fortsätter
- arbetsgivare/chef kontaktar vid behov utomstående experter såsom företagshälsovården och arbetarskyddsdistriktet
- chefen rapporterar (vid behov allmänt och med bevarande av de delaktigas anonymitet) till personalchefen

Kontaktuppgifter i webben

- [Arbetarskyddspersoner](#)
- [Jämställdhetsombud](#)
- [Företagshälsovården](#)

Dessa anvisningar är behandlade av arbetarskyddskommissionen 30.11.2011 och fastställda av rektor 1.12.2011. Innehållet uppdaterat och förkortat november 2016.