

Arbetsmiljöhandbok - Eventkraft AB

Bilaga 3. Kränkande särbehandlingspolicy

Eventkrafts Kränkande särbehandlingspolicy

Vad är kränkande särbehandling?

I Eventkrafts arbetsmiljöpolicy anges att vi inte accepterar någon form av mobbning, trakasserier eller kränkande särbehandling på vår arbetsplats. Med kränkande särbehandling menas 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.

Alla som anställs på Eventkraft kommer att informeras om vår policy mot kränkande särbehandling i samband med arbetsplats-introduktion. På arbetsplatsen finns det uppsatta anslag som anger att vi inte accepterar mobbing eller trakasserier på arbetsplatsen. Dessa anslag anger också vem man kan vända sig till om man själv känner sig utsatt för kränkande särbehandling eller om man ser att någon annan bli utsatt.

Rutiner för kränkande särbehandling på Eventkraft:

Vem ska man säga till om man känner sig drabbad av kränkande särbehandling på Eventkraft?

I första hand kontaktar man arbetsgivaren (Staffan eller Svante). Om den som är drabbad upplever det svårt att ta upp ärendet direkt med arbetsgivaren, t.ex. om arbetsgivaren är den som är kränkande, så kan man i andra hand vända sig till Skyddsombudet (Stefan). Om den som är drabbad upplever det svårt att ta upp sitt ärende även med Skyddsombudet, så kan man vända sig till Företagshälsovården Avonova (tel.nr). Man kan som drabbad även kontakta Företagshälsovården Avonova om man känner att man behöver stöd och hjälp - t.ex. någon att prata med.

Arbetsgivaren eller Skyddsombudet kan även rekommendera den som blivit drabbad att kontakta Företagshälsovården Avonova för att skyndsamt kunna få mer kvalificerad hjälp.

Vad händer med det jag berättar?

Det är arbetsgivarens yttersta ansvar att förebygga och utreda händelser som inbegriper kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Information som framkommer i den här typen av ärenden ska behandlas och utredas av arbetsgivaren på ett så opartiskt och objektivt sätt som möjligt. Alla inblandade parter har rätt att bli hörda och rättvist behandlade. Arbetsgivaren ska ta hänsyn till perspektiv och upplevelser från såväl den/de utsatta som den/de anklagade. I den mån det är relevant och möjligt ska även vittnens perspektiv och upplevelser av händelsen vägas in. Arbetsgivaren ska granska utredningsmaterialet på ett källkritiskt sätt och eftersträva en objektiv helhetsbild av situationen innan ev. beslut om åtgärder tas. Om den/de som blivit utsatta har valt att kontakta Företagshälsovården Avonova istället för via arbetsgivaren direkt eller via arbetsplatsens Skyddsombud, så ska information, råd och rekommendationer från Företagshälsovården Avonova vägas in i bedömning och eventuella åtgärder. Om arbetsgivaren inte anser sig kunna utreda ett anmält ärende om kränkande särbehandling på ett objektivt och rättvist sätt, så kommer arbetsgivaren att kontakta Företagshälsovården Avonova om råd och stöd för att kunna fatta ett så bra och objektivt beslut i ärendet som möjligt.