

Handlingsplan

Trakasserier, annat osakligt bemötande och hot om våld

Handlingsplanen är ett stöd till alla på en arbetsplats för hur man kan förebygga trakasserier, annat osakligt bemötande och hot om våld. Planen visar även hur man kan agera om likartade problem uppkommer.

Inom föreningen Lokalkraft Leader Åland rf (Leader Åland) tolereras inte osakligt bemötande, trakasserier, mobbning eller hot i någon form. Osakligt bemötande på arbetsplatsen är sådant beteende som inte kan anses allmänt accepterat. Vem som helst kan göra sig skyldig till osakligt bemötande på arbetsplatsen, såväl medarbetare som kunder och samarbetspartner. Alla anställda, förtroendevalda, kunder, samarbetspartner och medlemmar ska behandlas lika och på ett respektfullt sätt.

Förebyggande

Personalen vid Lokalkraft Leader Åland informeras om arbetsplatsens handlingsplan mot trakasserier, annat osakligt bemötande och hot om våld genom anvisade policyn. Om risken för våld är uppenbar ska arbetet ordnas så att hotfulla situationer förebyggs och det ska finnas rutiner för hur alla ska agera vid hotfulla situationer.

Styrelsen bör skaffa sig kunskaper för hanteringen av trakasserier, annat osakligt bemötande och hot om våld. Leader Ålands styrelses ställningstagande är att trakasserier eller annat osakligt beteende inte accepteras på arbetsplatsen (nolltolerans).

Inom ramen för företagshälsovårdens verksamhetsplan för Lokalkraft Leader Åland rf görs en riskbedömning för att främja säkerheten och hälsan i arbetet genom en kartläggning av förekomsten av trakasserier, annat osakligt bemötande och hot om våld. Utgående från utredningarna genomförs ändringar av omständigheterna och genom att arbetsförhållandena fortlöpande observeras av ledningen och företagshälsovården iakttas att handlingsplanen följs.

Anmälan av trakasserier/annat osakligt bemötande:

Den som drabbas av trakasserier eller osakligt bemötande bör ta upp saken med den som trakasserar och skildra sina upplevelser antingen omedelbart eller så snabbt som möjligt med den person det gäller. I bästa fall kan de inblandade själva reda ut problemet.

För att arbetsgivaren ska ingripa förutsätts det att den drabbade anmäler saken för styrelsen, antingen själv eller med överordnad chefs, arbetarskyddschefs eller företagshälsovårdens hjälp. Om den som gör sig skyldig till trakasserier är den utsattes chef anmäls saken till följande chef (dvs. Leader Ålands styrelse).

Ansvarsfördelning

Arbetsgivaren ska aktivt följa upp om trakasserier och annat osakligt bemötande förekommer på arbetsplatsen som medför hälsorisker och på eget initiativ ingripa i dem. Som chef är man skyldig att ingripa i osakligt bemötande när man fått kännedom om saken. Ta reda på vad som hänt och båda parter ska höras, det är viktigt att bägge parter känner att chefen lyssnar på dem. Frågan ska granskas opartiskt och hanteras skyndsamt. Ansvar bärs av arbetsgivaren (ledningen och styrelsen).



Beslutad 15.8.2024

Arbetsgivaren ska även reagera på osakligt bemötande och trakasserier från kundernas sida. Arbetsgivaren har inte alltid effektiva medel att förebygga dåligt uppförande av utomstående, men på arbetsplatsen ska man just tillsammans identifiera olika situationer och planera ingripandet i förväg.

Arbetstagaren och allmän gemenskap

Det är viktigt att alla respekterar och värnar om ett gemensamt arbetsklimat så att ingen hamnar utanför. Både arbetstagare och förtroendevalda ska respektera varandra och säga ifrån om osakligt bemötande förekommer. Alla som arbetar på en arbetsplats är ansvarig för att bidra till ett bra arbetsklimat och att arbetsgemenskapen fungerar.

Såväl arbetstagaren som förtroendevalda har som skyldighet att ansvara/bidra till en bra arbetsmiljö och meddela arbetsgivaren om trakasserier eller annat osakligt bemötande förekommer på arbetsplatsen.

Företagshälsovården ska fungera stödjande och rådgivande både på individ – och gruppnivå för arbetsgivare och arbetstagare som en neutral part. Företagshälsovården tar gemensamt med Leader Ålands styrelse/verksamhetsledare fram en verksamhetsplan och utför regelbundet riskbedömningar.

Företagshälsovården fungerar också som sakkunnig i att bedöma hälsoeffekterna av psykiska faktorer på arbetsplatsen och bistår med expertis kring problem med arbetsmiljö och arbetsförmåga hos medarbetare.

Bilaga

Konflikt, trakasserier och mobbing – Stöd till personer med personalansvar (Cityläkarna)