

**LUCKANS PLAN FÖR ATT MOTVERKA MOBBNING OCH TRAKASSERIER**

(uppdaterad 12.5.2018 av Larrie Griffis och Anders Derefalk)

Mobbning är en av de snabbast växande formerna av våld på arbetsplatsen och innebär upprepade kränkande handlingar som tillfogar en annan individ skada eller obehag.

Definition (referens Arbetsmiljöverket 1993; 17):

...återkommande klander eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap..”

Utgångspunkt: Vi följer alla Luckans trivselregler och föreningens värdegrund ([se ny på Luckan guide](#))

Mobbning och kränkande behandling är inte tillåtet. När en anmälan om detta kommer in tas det på största allvar.

*Arbetarskyddslagen 28 §*

*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*

På Luckan tar vi itu med tendenser till mobbning så fort som möjligt. Den anställda ska kunna anmäla misstanke så lätt som möjligt; till sin förman, förmannens förman, arbetarskydds- ombudet eller företagshälsovården.

Mobbning är handlingar som görs flera gånger av en eller flera personer mot en eller några. Det är ett maktmissbruk där den i överläge ger sig på den i underläge. Mobbning startar ofta med en olöst svårighet som övergår i en långre personkonflikt där själva sakfrågan försvinner.

Exempel på mobbning är:

- förtal eller misskreditering av någon eller dennes familj eller vänner
- (att medvetet dölja eller lämna fel information)
- förtigande av fakta och information eller lämnande av felaktig sådan
- att medvetet sabotera eller försvåra arbetet
- sabotage eller annat medvetet försvårande av andras arbete
- (uppenbar) utfrysning, åsidosättande, negligering
- medveten förolämpning, överkritik, hån, ovänlighet
- sexuella trakasserier, förnedring
- kontroll med skadande syfte, förföljelse, hot, skapande av rädsla
- kränkande administrativa straff utan grund, till exempel omotiverat berövande av arbetsuppgifter, krav på övertid, omplacering, försvårande vid ansökan om utbildning och ledighet.

Tidiga tecken på mobbning:

- personen blir inte medbjuden, inte med på fika, lunch eller i samtalet
- får elaka eller ironiska kommentarer

- får inte information
- man pratar om personen men inte till
- samtalet tystnar när personen kommer
- orimlig kontroll av personens arbete

#### Vid misstanke om mobbning:

- 1) Kontakta föreningens arbetarskyddsombud, närmaste förman eller verksamhetsledaren
- 2) Ifall du föredrar så kan du kontakta arbetshälsovården direkt och därifrån vägledas vidare
- 3) Då anmälan gjorts träffas verksamhetsledaren och arbetsskyddsombudet för genomgång och gör en plan för vidare åtgärder och kallar parterna för individuella samtal.
- 4) Därefter samlas de berörda tillsammans med verksamhetsledare och förman eller arbetarskyddsombud för att individuellt höra de berörda. Samtalen dokumenteras.

Då saken framkommit behöver den som berörts få senast om en arbetsvecka information om hur ärendet fortskrider och vilka åtgärder som vidtas och i vilken ordning.

#### Checklista:

- Vad har hänt och hur tagit sig i uttryck
  - När och hur länge har det pågått
  - Vilket stöd önskas av förman och kollegor
  - Vad är nästa steg
  - Vad kan jag göra
  - Hur går vi vidare
  - När samlas vi igen
  - Hur definiera att mobbningen upphört, hur syns det?
  - Uppföljning
- 5) De berörda samlas för ett lett samtal under ledning av vl eller övrig utsedd person för att stoppa mobbning och uppfattning om kränkande behandling och utanförskap. Specifika diskussionsunderlag för samtalen följs som arkiveras konfidentiellt.
  - 6) Ifall det inte går att lösa internt kontaktas arbetshälsovården för vidare åtgärder. VL ger rättigheter för de berörda att vid behov besöka arbetshälsovården för stöd och enskilda samtal. Vid behov samlas de berörda för ett sk. lett trepartssamtal som leds av arbetshälsovården.
  - 7) Ifall ärendet inte åtgärdats kopplas föreningens styrelse in i arbetet för vidare åtgärder.