

# Rutiner for håndtering av mobbing og trakassering i NORSØK, Vedtatt i samarbeidsforumet 07.03.18

## Bakgrunn

Mobbing og trakassering er svært negativt for arbeidsmiljøet i arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven beskytter ansatte mot alle former for diskriminering. I tillegg beskytter loven arbeidstakere mot «uheldig psykisk belastning», «krenkelse av integritet og verdighet» og «utilbørlig opptreden». Arbeidsmiljøloven setter et klart forbud mot mobbing og trakassering.

I NORSØK skal vi ha et arbeidsmiljø uten mobbing og trakassering. Konflikter skal forebygges. Når konflikter oppstår skal de håndteres raskt og ryddig. Både leder og ansatte har ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø og ta opp uenigheter.

## Definisjon

Mobbing og trakassering omhandler situasjoner der noen systematisk plages eller utfryses på jobben. Det gjelder situasjoner på arbeidsplassen der en person over lengre tid utsettes for negativ behandling fra en eller flere i arbeidsmiljøet. Normalt er det en ubalanse i styrkeforholdet, og den personen som rammes har vanskelig med å forsvare seg.

Enkeltstående hendelser kan også være utilbørlige og i seg selv representere brudd på arbeidsmiljøloven. Vi snakker ikke om trakassering dersom to omtrent like «sterke» personer kommer i konflikt. Eksempler på negative handlinger er at noen snakker bak ens rygg, at man blir latterliggjort eller fleipet med på en respektløs måte, holdt utenom et fellesskap, uønsket seksuell oppmerksomhet. Ubegrunna fratakelse av arbeidsoppgaver kan også være eksempel på slike negative handlinger.

## Mål

NORSØK ønsker med formulering av «Rutiner for håndtering av mobbing og trakassering» å fremme et godt inkluderende arbeidsmiljø. Dette innebærer for alle ansatte:

- kontinuerlig arbeide forebyggende for et godt arbeidsmiljø
- en forståelse av hvor det er en tydelig grense for uakseptabel oppførsel
- være kjent med rutiner for å varsle og løse eventuelle saker om mobbing og trakassering

Som ledd i å utvikle et godt arbeidsmiljø, og for å forebygge mobbing og trakassering skal arbeidsmiljøet tas opp og drøftes både på interne møtearenaer i NORSØK og medarbeidersamtaler. Gjennom utarbeidelse og gjennomføring av årlige handlingsplaner skal AMU/HMS-utvalget påse at dette skjer.

## Roller og rutiner ved håndtering av trakassering

**Arbeidstakerne** har ansvaret for å melde fra om tilfeller av trakassering så tidlig som mulig. Arbeidstaker plikter ifølge Arbeidsmiljøloven å melde ifra dersom de er vitne til, eller får kjennskap til, trakassering eller mobbing på arbeidsplassen. Arbeidstakere som føler seg utsatt for trakassering, må melde fra om det og medvirke i arbeidsgivers videre gjennomføring og håndtering av saken.

Saker om trakassering bør meldes skriftlig. Melding gis til daglig leder. Dersom daglig leder er involvert i saken meldes saken til styreleder. Dersom arbeidstaker finner det vanskelig å melde fra til daglig leder eller styreleder kan saken meldes til verneombud.

**Arbeidsgiver** skal gi skriftlig tilbakemelding om at varsel er mottatt. Verneombudet skal informeres med kopi. Når arbeidsgiver er kjent med et mulig tilfelle av trakassering eller mobbing skal lederen ta kontakt med de involverte partene for å gjøre seg kjent med sakens innhold. Lederen har plikt til å handle når vedkommende får denne kunnskapen. Leder kan ved behov koble inn ekstern bistand som for eksempel bedriftshelsetjenesten. Saken behandles konfidensielt.

**Verneombudet** skal påse at saker om trakassering blir tatt opp med arbeidsgiver, og at arbeidsgiver følger opp saken på en hensiktsmessig måte.

#### **Tilhørende lovverk:**

Arbeidsmiljøloven Kapittel 13. Vern mot diskriminering.

Arbeidsmiljøloven Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet § 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.

#### **Mer informasjon:**

Interne dokumenter som har betydning for håndtering av mobbing og trakassering i NORSØK er:

- personalreglementet
- personalpolitisk retningslinjer

Annen informasjon:

[www.idebanken.org/temahefter/mobbing](http://www.idebanken.org/temahefter/mobbing)

[www.idebanken.org/temahefter/konflikthandtering](http://www.idebanken.org/temahefter/konflikthandtering)