

Åtgärder för att förebygga kränkningar och sexuella trakasserier

	Finns idag	Åtgärdsförslag
<p>Forum: Tillfällen att föra dialog om angelägna frågor</p> <p><i>Exempel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Återkommande tillfällen att ha dialog om vilka sorters beteenden som är önskade och oönskade, med särskilt fokus på beteenden som kan upplevas olika. Kan ta utgångspunkt i ett urval av kortfattat beskrivna situationer. • Regelbundet samverkansforum för chefer, personalspecialister, skyddsombud och fackliga företrädare. • Tydliga signaler från chefer att chefen vill bli uppsökt om medarbetare upplever brister i bemötande. 		
<p>Medarbetarskap: Skapa förutsättningar för medarbetarnas eget ansvarstagande</p> <p><i>Exempel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Återkommande tillfälle att utvärdera hur samarbetet fungerar, och därmed tillfälle att ge varandra återkoppling på bemötande och hantering av särskilda situationer. • Återkommande översyn av medarbetarens arbetssituation vad gäller stress, balans mellan krav och resurser, behov av stöd. • Utbildning av personalen om diskrimineringslagen, föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (särskilt kränkande särbehandling). • Användning av medarbetarsamtal för att samtala om samarbetsklimat 		

<p>Ledarskap: Understödjande skickligt och verksamt ledarskap</p> <p><i>Exempel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Utbildning av chefer i teman som organisatorisk och social arbetsmiljö, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, konflikthantering, samtalsmetodik. • Träning genom praktiska övningar i svåra samtal. • Tillgång till handledning och rådgivning för chefer vid ärenden som rör kränkande särbehandling och trakasserier. • Tydlig och konkret ledarskapspolicy som beskriver chefs ansvar och befogenheter. 		
<p>Kultur: Återkommande arbete med utveckling av organisationskulturen</p> <p><i>Exempel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Chefer använder aktivt incidenter för att medvetandegöra, sätta normer, och om nödvändigt konfrontera personer som har ett oacceptabelt beteende. • Utarbeta samarbetskontrakt • Forumspel: rollspel av korta situationer som deltagarna får experimentera med för att prova ut verksamma förhållningssätt samt ha dialog om upplevelser, normer och synsätt. • Uppföljning och utvärdering av organisationsklimatet, samt rutin för att vidta och följa upp lämpliga åtgärder med anledning av resultaten • Använda incidenter aktivt för att klargöra vilka normer som gäller, också genom att oacceptabla beteenden får konsekvenser. • Gemensam interaktiv utbildning av personalen som bl.a. innefattar dels klara konkreta exempel på vad som är oacceptabla beteenden, men också samtal kring beteenden som kan upplevas olika av olika människor i olika situationer. 		

<p>Organisation: Klarhet kring ramar, regelverk, rutiner och stöd</p> <p><i>Exempel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkret värdegrund om respektfullt bemötande, kränkningar, trakasserier och ofredande. • Rutin för hantering av anmälningar av kränkande särbehandling och trakasserier. • Lättillgänglig information om förvaltningens regelverk och rutiner. • Rutin för att göra riskbedömningar vad gäller kränkande särbehandling och trakasserier. 		
<p>Signalsystem: Kanaler och redskap för att skicka och fånga upp signaler på missförhållanden</p> <p><i>Exempel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Klarhet om vem man kan vända sig till om man vill påtala förekomst av kränkande beteenden. • Återkommande mätningar av förekomst av oacceptabla beteenden, kopplade till rutin för att upprätta och följa upp handlingsplan. • Exitintervjuer, d.v.s. intervjuer med medarbetare som lämnar arbetsplatsen om deras upplevelse av samarbete, bemötande, ledarskap. Bör genomföras av annan än medarbetarens egen chef. 		
<p>Stödfunktioner: Möjlighet att söka och få stöd för personer i besvärliga situationer</p> <p><i>Exempel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Klarhet om vem man kan vända sig till för att prata igenom hur man kan hantera obehagliga situationer. • Klarhet om roller och rollförståelse hos de som har stödfunktioner: personalspecialister, skyddsombud/arbetsmiljöombud, fackliga ombud, företagshälsovård, likabehandlingsombud, etc. 		