

Social och organisatorisk arbetsmiljö för dig som konsult

Academic Work arbetar för att främja hälsa och motverka ohälsa. Målet är att ha en organisatorisk och social arbetsmiljö helt fri från ohälsosam arbetsbelastning. På vår arbetsplats accepteras inte kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Alla på arbetsplatsen inklusive vikarier, inhyrda, inlånade och praktikanter omfattas. Riktlinjerna gäller även aktiviteter utanför arbetsplatsen som kan påverka arbetsrelationerna.

Ohälsosam arbetsbelastning

När arbetet ställer krav som antingen innebär att arbetstagaren behöver lägga avsevärt mer tid än vad som är avsatt för en arbetsvecka, eller då arbetsuppgifterna kräver en kompetens som arbetstagaren inte besitter. Obalansen blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga.

Att ha en balans mellan krav och kontroll är viktigt och något som vi är måna om. En vanlig orsak till långtidssjukskrivning är att man under en längre tid är utsatt för stress i arbetet. Din konsultchef kommer att ha regelbundna avstämningar med dig kring din arbetsmiljö och det är då dels viktigt att du lyfter upp missförhållanden likt beskrivet ovan, men också att du själv hör av dig till din konsultchef om du känner dig illa behandlad.

Kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier

Kränkande särbehandling är 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.

Trakasserier definieras som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier ska ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Sexuell läggning
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Ålder

Det gemensamma för trakasserier är att en arbetstagare känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Det är handlingar som är förlöjligande och nedvärderande samt har samband med någon eller flera av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Exempel på kränkande behandling av sexuell natur som är ovälkommet:

- Text och bild
- Kommentarer (t ex. om utseende eller någons sexliv)
- Skämt
- Fysisk kontakt (t ex tafsande eller påträngande beröring)

- Förslag eller krav på sexuella tjänster.

Repressalier innebär att en arbetsgivare inte får utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren:

- anmält eller påtalat,

-medverkat i en utredning

-avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

Repressalieförbudet skyddar mot försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Exempel är utebliven befordran, nekad fortsatt anställning eller försämrad löneutveckling eller karriärmöjligheter.

Academic Work vill ha en social och organisatorisk arbetsmiljö helt fri från dessa beteenden. På vår arbetsplats och ute på uppdrag;

- ska alla känna sig trygga med att Academic Work tar frågorna på allvar och att anmälan ska kunna göras utan oro för att arbetsgivaren reagerar negativt.
- säger vi ifrån direkt vid oönskat beteende oavsett om det gäller Dig själv eller en kollega.
- anmäler vi enligt rutin om det förekommer oönskade beteenden.
- anmäler vi enligt rutin om det inte är möjligt att säga ifrån direkt.
- undersöker, analyserar, åtgärdar och följer vi regelbundet upp förhållanden på arbetsplatsen som kan orsaka trakasserier och sexuella trakasserier och informerar alla på arbetsplatsen kring gällande riktlinjer och rutiner.
- kan muntlig tillsägelse, skriftlig erinran, förflyttning, omplacering, uppsägning eller avsked bli en åtgärd för att stoppa trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Om du upplever att du är utsatt för missförhållanden i din roll som konsult för Academic Work finns nedan rutiner.

Rutiner vid trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier:

Du som anmäler:

- Om Du anser Dig vara utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier ska Du säga ifrån eller visa tydligt att beteendet inte är okej. Gör tydligt för den som utsatt dig att du inte är okej med beteendet. Ibland kan det räcka för att beteendet inte ska upprepas.
- Anteckna vad det var som hände och när det hände samt hur du upplevde situationen och hur du agerade. Minnesanteckningar kan vara viktiga om beteendet inte upphör.
- Om Du anser Dig vara utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier ska Du i första hand vända dig till Din närmsta chef på plats samt kontakta din konsultchef.
- Om Du anser dig vara utsatt för repressalier av en arbetsgivarrepresentant ska detta anmälas till din konsultchef som vidtar lämpliga åtgärder.
- Om Du anser Dig vara utsatt för brott kan Du välja att göra en polisanmälan.

Den som tar emot anmälan och utreder

- Den som tar emot anmälan om trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier bokar snarast in ett möte med den som anser sig vara utsatt och går igenom vad en anmälan innebär och dess syfte. Den ska upplysa om hur och var den som anmäler snabbt kan få hjälp och stöd. Omedelbara åtgärder kan bli aktuella till exempel för att säkerställa en hållbar arbetsmiljö för de inblandade eller för att få stopp på eventuellt pågående trakasserier.
- Den som utreder börjar med att samla in fakta kring händelsen/händelserna från anmälaren utan att ta ställning och påbörjar dokumentationen av utredningen. Den som tar emot anmälan bokar in ett möte med den anmälda och lyssnar på den personens berättelse och därefter eventuella vittnen. Den som utreder håller inblandade informerade under utredningens gång.
- Arbetsgivaren är skyldig att efter genomförd utredning bilda sig en uppfattning om vad som hänt och vidta lämpliga åtgärder samt att följa upp åtgärderna.
- För alla inblandade i utredningen råder fullständig sekretess.