

Dokumentnamn: Policy mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Framtagen av	Fastställd av:	Utgåva	Gäller från:	Område	Sida
Ellinor Aspman HR-chef, PLS	Roger Åström VD, samtliga bolag PLS GROUP	1	2022-10-01	12	Sida 1 av 4

Policy mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Definitioner av begrepp

Kränkande särbehandling – 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. Exempel på detta kan vara att medvetet förolämpa eller frysa ut en kollega, att kritisera eller förlöjliga någon inför andra eller förtal av någon som person eller dennes familj. Att försvåra någons arbete, tex genom att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information kan också vara kränkande särbehandling.

Trakasserier – ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier – ett brett begrepp som innefattar handlande, beteende eller bemötande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar, personlig information och anspelningar

Förtal p.g.a. religion, etniskt ursprung, funktionsvariation eller sexuell läggning är också kränkande särbehandling och regleras i diskrimineringslagarna

Målsättning

Att arbeta inom någon av PLS GROUPS verksamheter ska upplevas som positivt, utvecklande och trivsamt och det är allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö. Vi fördömer alla former av kränkande behandlingar och trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på någon av våra arbetsplatser, utan vår målsättning är att samtliga medarbetare ska känna sig trygga och inkluderade. När misstanke finnes om att så inte sker, utan medarbetare utsätts för kränkande särbehandling och/eller trakasserier av någon art ska ärendet behandlas skyndsamt

Dokumentnamn: Policy mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Framtagen av	Fastställd av:	Utgåva	Gäller från:	Område	Sida
Ellinor Aspman HR-chef, PLS	Roger Åström VD, samtliga bolag PLS GROUP	1	2022-10-01	12	Sida 2 av 4

Genomförande

Policy inkluderar så väl tillsvidare- som visstidsanställda och även inhyrd bemanning samt underkonsulter och samverkanspartner som verkar på arbetsplatsen.

Samtliga medarbetare, oavsett roll och position i inom sitt bolag, har ett ansvar att säga ifrån och markera ett icke önskvärt beteende. Detta antingen genom att vända sig direkt till personen i fråga eller igenom att omgående informera sin närmsta chef, HR, skyddsombud eller lokal facklig part om det icke önskvärda beteenden som hen upplevt som kränkande.

Tillvägagångssätt vid uppmärksammande av eller misstanke om kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier:

- Utsatt person för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier uppmanas i första hand vända sig till närmaste chef alternativ HR, skyddsombud eller lokal facklig part. Likaså om medarbetare iakttar eller har misstanke om att annan medarbetare utsätts.
- Chefer som emottager signal om kränkande särbehandling/trakasserier måste omgående utreda vidta erforderliga åtgärder och utreda händelsen
- Utsatt medarbetare skall alltid erbjudas samtalsstöd via företagshälsovården
- Som arbetsgivare har bolaget skyldighet att utreda inkomna ärenden eller misstanke härom. Rutiner för hantering av kränkande särbehandling följas:
 1. Starta utredningen omedelbart
 2. Överväg vem som ska utföra utredningen
Utredningen ska vara objektiv. Vid osäkerhet eller om omfattningen av de påstådda trakasserierna är omfattande kan arbetsgivaren uppdra till någon utomstående att göra utredningen, exempelvis företagshälsovården
 3. Prata med den som upplever sig utsatt samt den som uppges trakassera

Dokumentnamn: Policy mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Framtagen av	Fastställd av:	Utgåva	Gäller från:	Område	Sida
Ellinor Aspman HR-chef, PLS	Roger Åström VD, samtliga bolag PLS GROUP	1	2022-10-01	12	Sida 3 av 4

Utredning ska starta med att prata med den som anser sig ha blivit trakasserad. Samtalet bör föras konfidentiellt. Det är viktigt att utredningen sker diskret och med hänsyn och respekt för de inblandade. Om det inte är olämpligt bör samtal också genomföras med den eller de som påstås ha trakasserat.

4. Finns vittnen eller annan bevisning?

Har den utsatte berättat om trakasserier för annan anställd eller närstående? Eller finns det andra personer som har iakttagit trakasserier? I så fall kan det vara av vikt att tala med dessa också

5. Bilda en uppfattning av om trakasserier förekommit

När bilden klarnat av situation och händelse/händelser värderas huruvida trakasserier förekommit. Om resultatet av utredningen är att det inte kan antas att trakasserier har förekommit är det ändå viktigt att utredningen sparas och arkiveras.

6. Åtgärder

Om utredningen kommer fram till att trakasserier ska skäligen åtgärder vidtagas för att få trakasserier att upphöra och att förhindra trakasserier i framtiden. Vad som är skäligen åtgärder avgörs från fall till fall. En åtgärd kan innefatta även stödinsatser till utsatt. Likaså kan utbildningsinsatser inom området.

Exempel på åtgärder/Sanktioner som kan bli aktuella om kränkningar/trakasserier fastställs:

- Handlingsplan
- Stödinsatser
- Utbildningsinsatser
- Skriftlig erinran eller varning
- Omplacering
- Uppsägning personliga skäl
- Avsked

Ansvarsfördelning

Respektive bolags chefer med personalansvar ansvarar för att medarbetare tar del av policy i samband med introduktion samt att policyn finns tillgängliga. Det åligger dock gemene medarbetare att ta del av policyn. Policyn ses över årligen inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och uppdateras av HR, VD eller kvalitetsansvarig

Dokumentnamn: Policy mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Framtagen av	Fastställd av:	Utgåva	Gäller från:	Område	Sida
Ellinor Aspman HR-chef, PLS	Roger Åström VD, samtliga bolag PLS GROUP	1	2022-10-01	12	Sida 4 av 4

PLS GROUP består i Sverige av bolagen PLS Truck Bodies, NTB Service och Norfrig och är en del av den privatägda industrikoncernen INDUCORE.

