

Håndtering av mobbing og trakassering

Gjelder for: Hele SiV
Dokumenttype: Retningslinje
Sist endret: 08.09.2020

1. HENSIKT

Sikre riktig håndtering av mobbe-/trakasseringssaker.

2. ANSVAR

Ledere med personalansvar, berørte ansatte.

3. UTFØRELSE / ARBEIDSBESKRIVELSE

I henhold til arbeidsmiljølovens § 4-3.3 skal arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig atferd på arbeidsplassen. Trakassering er lovbrudd, og mobbing er en form for trakassering.

Begrepet seksuell trakassering er tydelig definert i Likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Denne sier bl.a. «Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»

Hva er mobbing og trakassering?

- Negative handlinger, som å bli utelukket fra det sosiale nettverket på jobben, baksnakking, stadig bli forbigått/oversett når oppgaver skal utdeles, bli uriktig eller overdrevet beskyldt for dårlig arbeid, eller ertet/fleipet med/latterliggjort.
- Hendelsene skjer gjentatte ganger over tid. Handlinger som isolert sett er påregnelige og som den enkelte bør tåle, kan oppleves helt forskjellig når de gjentas systematisk over tid.
- Det eksisterer ofte en styrkeforskjell mellom partene, enten i kraft av formell posisjon i organisasjonen eller andre forhold som gjør at den som blir mobbet/trakassert har vanskelig for å forsvare seg
- Enkeltstående konflikter og ubehageligheter er ikke nødvendigvis mobbing eller trakassering, men kan utvikle seg til å bli det.
- En person kan mobbes av flere personer, og flere personer kan bli mobbet av en person.

Den som føler seg trakassert/mobbet:

- Dokumenter aktuelle episoder. Skriv ned dato, klokkeslett, hendelsesforløp og eventuelle vitner.
- Ta opp episoder/hendelser med den det gjelder, dersom dette er mulig. Forsøk å få i stand en dialog om hvordan vedkommendes handling og atferd påvirker deg.
- Meld fra til nærmeste leder (eller neste ledd i linjen, dersom nærmeste leder oppfattes som problemet).

- Ressurspersoner som kan bistå og rådggi er verneombud, tillitsvalgt, HR og bedriftshelsetjenesten. Du har rett til å ha med deg tillitsvalgt eller annen person du har tillit til i møter.
- SiV har egen [varslingsrutine](#).

Leder/stedfortreder:

- Du har undersøkelsesplikt når en ansatt rapporterer om en belastende arbeidssituasjon. Du må så raskt som mulig undersøke hva det er den ansatte har opplevd, ta stilling til hva som faktisk har skjedd og vurdere om forholdene er brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser og standarder (faktaundersøkelse). Vurder å be fagpersonell om bistand i denne prosessen (f.eks. bedriftshelsetjenesten, HR). I kompliserte saker anbefales det at faktaundersøkelsen foretas av to personer som de involverte har tillit til at foretar en balansert og rettferdig undersøkelse. Disse personene skal **ikke** ha vært/være støttepersoner for enkeltpersoner underveis i prosessen. Anklager om mobbing/trakassering skal ikke møtes med generelle kartlegginger.
- Anonymitet for melder er vanskelig å forene med videre saksgang og bør som hovedregel unngås. Dersom anonymitet allikevel tillates, har SiV en egen rutine for [varsling](#).
- Dokumenter hendelser og skriv referat fra møter mellom partene. Dokumenter også dine egne handlinger og vurderinger underveis.
- Husk at det må legges stor vekt på den krenkedes opplevelse av handlingene.
- Ta en samtale med partene hver for seg. Begynn med den som har meldt ifra om mobbing/trakassering. Be vedkommende være så konkret som mulig når det gjelder utsagn/hendelser, slik at den som beskyldes for handlingene har mulighet til å imøtegå påstandene. Husk at den som anklages har rett til å få vite hvilke hendelser som legges til grunn for påstanden, til å gi sin egen uttalelse i saken - og til å ha en egen støtteperson. Et viktig prinsipp er at partene har rett til å legge frem sitt syn og uttale seg om det andre har sagt (kontradiksjon).
- Etter at samtalene er gjennomført, må de to (eller flere) versjonene sammenlignes: Hva er partene enige om at har funnet sted, og hva er det uenighet om? Handler dette om misforståelser, f.eks at den ene konsekvent mistolker den andre? Hvordan begrunner ”mobberer” sine handlinger? Er det forhold i arbeidsmiljøet som er (in)direkte årsak til mobbingen? Hvor mange er involvert i saken?
- Dersom mobbing/trakassering har funnet sted, må leder sørge for at det gjenopprettes et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de(n) som har klaget. Videre skal saken følges opp som en personalsak ovenfor mobberer. Aktuelle virkemidler er samtale, advarsel, oppsigelse, avskjed eller politianmeldelse, avhengig av handlingenes grovhet. Arbeidsgiver må gi et tydelig signal om hva som aksepteres og ikke på arbeidsplassen. Husk taushetsplikten du har som arbeidsgiver ovenfor vedkommende – detaljer fra denne prosessen kan ikke uten videre deles med den mobbede. Du bør likevel være tydelig på at arbeidsgiver foretar seg noe, slik at den mobbede føler seg tatt på alvor og trygg på at saken håndteres av leder.

- Dersom mobbing/trakassering objektivt sett ikke har funnet sted, men det har foregått uønskede handlinger eller det er forhold i virksomheten som har skapt den ansattes opplevelse av mobbing, så må disse forholdene tas tak i av leder.
- Dersom det ikke er noe grunnlag for påstanden om mobbing, og du finner at handlinger og arbeidsmiljø er innenfor rimelighet av hva en arbeidstaker må forvente, så må de involverte gis tilbakemelding om dette. I slike tilfeller kan aktuelle tiltak være samtaler med en eller flere parter, for å avklare arbeidsgivers og ansatts forventninger til hverandre, eller å sikre at alle ansatte er kjent med rutinene for slike saker.
- Det kan være behov for at partene møtes til dialog for at de skal kunne jobbe sammen. Vær bevisst på at den mobbede mest sannsynlig vil ha et stort behov for oppreisning. Slike møter må ha en klar og tydelig møteleder og en fastsatt agenda for hva som skal tas opp. Begge partene har rett til å ha med seg tillitsvalgt eller annen person de har tillit til. I tillegg bør det vurderes å bruke fagpersoner til dette arbeidet, for å hindre at det oppleves som en ytterligere krenkelse for den mobbede.

5. REFERANSER

[1.5.9.1](#)

[Varsling av kritikkverdige forhold](#)