**Rutine for Rapportering av Mobbing og trakassering. Et forslag**

Vår bedrift har nulltoleranse for mobbing og trakassering, eller annen utilbørlig oppførsel på arbeidsplassen.

Det er viktig at alle ledere og ansatte i bedriften arbeider for å forebygge mobbing og trakassering. Alle har et kollektivt ansvar for å ta vare på hverandre og gjøre sitt ytterste for å bevare det gode arbeidsmiljøet i bedriften.

**Definisjon av mobbing og arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljø**

**Mobbing**

"Mobbing på arbeidsplassen dreier seg om situasjoner der en person gjentatte ganger og over tid utsettes for sårende, krenkende eller nedverdigende handlinger som han eller hun har vanskelig for å forsvare seg mot.

Selv adferd som isolert sett ikke er uheldig vil kunne være mobbing hvis disse gjentas systematisk over tid."

Arbeidsmiljøloven (AML) og internkontrollforskriften stiller krav til det psykososiale arbeidsmiljø

AML formål i § 1-1 er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende arbeidsplass og trygge ansettelsesforhold og likebehandling for alle.

Arbeidsmiljøloven stiller krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, at den ansattes **integritet og verdighet skal** ivaretas, og at ingen ansatte skal utsettes **for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel.**

Etter arbeidsmiljølovens § 4-1, 2.ledd skal arbeidsgiver organisere arbeidet slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige belastninger.

**Rapportering**

Alle som direkte eller indirekte opplever mobbing har et ansvar for å bringe saken videre.

* Det enkleste og beste at den som føler seg mobbet tar opp situasjonen med den det gjelder-
* Hvis dette ikke gir resultat har arbeidstager flere valg, men det mest nærliggende er å ta saken opp med nærmeste leder. Alternativt:
* Å ta det opp med verneombud
* Å ta det opp med tillitsvalgt

Hvis verneombud, tillitsvalgt eller kollega som ikke er leder, mottar melding om mobbing eller trakassering er de pliktig (i henhold til arbeidsmiljøloven **§ 2-3.** *Arbeidstakers medvirkningsplikt*) å bringe saken videre til nærmeste leder.

Hverken verneombudet(VO) eller tillitsvalgt (TV) skal behandle saken, men bidra til å ivareta arbeidstagerens interesser som angår arbeidsmiljøet.

Dersom leder på en eller annen måte er involvert i saken, skal saken rapporteres til leder på nivå over. (habilitetspinsippet) Dersom øverste leder i organisasjonen er involvert i saken, skal saken rapporteres til styret.

**Registrering av saken:**

Saken som meldes inn skal registreres og anerkjennes at saken må undersøkes i henhold til bedriftens interne prosedyre.

Dersom det ikke har kommet inn en formell klage som beskriver hva det klages på, bør leder be om en redegjørelse om hva saken gjelder. Det beste er om arbeidstager som føler seg mobbet, leverer inne en skriftlig redegjørelse.

Leder som mottar informasjonen skal umiddelbart iverksette undersøkelser så diskret og skånsomt som mulig for å få best mulig klarhet i den fremlagte situasjonsbeskrivelsen.

**Se egen prosedyre for saksbehandling av konfliktsaker.**