

RUTINER FOR BEHANDLING AV MOBBE-OG TRAKASSERINGSSAKER I NIDAROS BISPEDØMME

01. Innledning

Årlig gjennomføres arbeidsplassundersøkelse for medarbeidere ansatt i Nidaros bispedømme. Fra undersøkelsene viser det seg at mobbing finner sted på arbeidsplassen, enten ved at medarbeidere opplever at andre blir mobbet, eller ved at ansatte selv utsettes for mobbing og trakassering. Mobbe- og trakasseringssaker skal håndteres etter de rutiner som er beskrevet her.

Rutinene er drøftet med styret for kirkevergelaget, og det er felles forståelse mellom de to arbeidsgiverlinjene omkring dette. En felles forståelse av håndteringen er et gode både for arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgivere.

Det understrekes at alle ansatte har et ansvar for at mobbing og trakassering ikke finner sted på arbeidsplassene våre. Vi har en nullvisjon, og utviser nulltoleranse. Det betyr

- at alle tenker gjennom hvordan vi oppfører oss mot hverandre
- at vi gir melding til leder og/eller tillitsvalgte dersom vi blir kjent med klanderverdig atferd
- at arbeidsgivere og tillitsvalgte agerer etter disse rutinene

02. Definisjoner

Det finnes mange definisjoner på- og forståelse av mobbing og trakassering. Vi ser det formålstjenlig å benytte oss av denne:

”Det er mobbing når en eller flere personer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer. Videre bør det være ubalanse i styrkeforholdet, den som blir mobbet må ha vansker med å forsvare seg. Vi snakker ikke om mobbing dersom to omtrent like sterke personer kommer i konflikt eller når det dreier seg om en enkeltstående konfliktepisode.”

Flg. handlinger kan konkretisere dette:

- Sårende erting og fleiping, ironiske kommentarer, baksnakking, rykter og kritikk i andres påhør.
- Sosial utestenging: Man blir oversett, utfrosset, holdt utenfor det sosiale fellesskap
- Organisatorisk utstøtelse: Forbigåelse, degradering, tilbakeholdelse av informasjon
- Urettmessig fratakelse av oppgaver og ansvar.
- Trakassering på grunn av kjønn, alder, seksuell legning, utdanning eller utseende.
- Seksuell trakassering.

03. Tiltak

3.1. Rollefordeling

En medarbeider som opplever mobbing eller trakassering på arbeidsplassen bør hurtigst mulig melde fra om dette. Den som er offer for slik atferd har definisjonsretten på sin side. Melding gjøres til nærmeste leder eller tillitsvalgte. Dersom saken meldes *nærmeste leder*, er denne forpliktet til å håndtere meldingen etter vedtatte rutiner. *Vernetjenesten* har plikt til å ta saken videre til arbeidsgiver og skal ivareta arbeidstakernes interesser overfor arbeidsgiveren i saker som angår arbeidsmiljøet. *Fagforeningsrepresentant* skal ivareta den anklagede medarbeiderens interesser i forhold til lov og avtaleverk. Begge disse

tillitsvalgte er viktige samarbeidspartnere og medspillere i behandling av denne type saker. Den som er anklaget for mobbing/trakassering skal også få sine rettigheter ivaretatt.

3.2. Håndtering

- a). Den som mottar melding om mobbing eller trakassering skal gi den ansatte trygghet på at saken vil bli tatt alvorlig. Ingen skal være i tvil om å bli trodd. Samtalepartner/faglig bistand skal straks tilbys. Varsler har krav på vern. Jfr. Arbeidsmiljøloven kap.2, § 2 – 5.
- b). Leder gjennomfører hurtigst mulig en første samtale med fornærmede. Tillitsvalgte bør være med. Referat fra samtalen gjøres kjent for den anklagede.
- c) Leder gjennomfører samtale med den anklagede. Denne bør også ha tillitsvalgte med. Referat fra samtalen gjøres kjent for den fornærmede.
- d). Relevante opplysninger innhentes: Ut fra dette lages det en skriftlig rapport som gjøres kjent for partene. Partene har anledning til å kommentere denne. Rapporten konkluderer med om det er overveiende sannsynlig at mobbing/trakassering har funnet sted.

04. Konsekvenser

- a). Den anklagede kan bli tatt ut av arbeidsforholdet mens håndteringen etter pkt. 3.2. pågår.
- b). Dersom det etter pkt. 3.2. konkluderes med at mobbing har funnet sted, er en eller flere av følgende sanksjoner mulig. Jfr. til dette Tjenestemannslovens bestemmelser, Statens personalreglement og Personalreglement for prester i Den Norske Kirke.:
 - Muntlig, administrativ tilrettevisning
 - Skriftlig advarsel med klargjøring av ytterligere konsekvenser ved gjentakelse.
 - Omplussing i annen stilling.
 - Oppsigelse/avskjed.Jfr. til dette Tjenestemannslovens bestemmelser og Statens personalreglement.

05. Avslutning

En mobbesak er en stor påkjenning for et arbeidsmiljø. Både de involverte partene, men også medarbeiderne omkring vil ha behov for rehabilitering både underveis i prosessen og etter at saken er avsluttet.

Har mobbesaken pågått over lang tid uten at den er blitt meldt, er det også grunn til å se nærmere på prosedyrer og rutiner, slik at man kan lære av erfaringer og på den måten bli enda bedre i hvordan slike alvorlige og ødeleggende saker skal håndteres.

Målet for samtlige arbeidsplasser i Nidaros bispedømme skal være:
JOBBING UTEN MOBBING!

Vedtatt i RAMU 15.05.12