



Adecco Group är ett värderingsstyrt företag där samtliga anställda, inklusive inhyrda, inlånade och praktikanter, ska känna sig trygga. Vi har nolltolerans mot alla typer av rasism, kränkningar, sexuella trakasserier och diskriminering. Vi motverkar diskriminering och trakasserier genom att skapa ett öppet arbetsklimat, där varje medarbetare med sina olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter är en viktig del av den samlade mångfalden.

Vi kommer från olika kulturer, har olika läggningar och trosuppfattningar, och vi ser dessa olikheter som en styrka. Hos oss är det en självklarhet att alla medarbetare har lika värde. När vi möter varandra gör vi det med respekt och en positiv inställning. Alla anställda har ansvar för att uppträda på ett bra och respektfullt sätt mot varandra.

Alla former av kränkande särbehandling är en personalfråga för oss inom Adecco Group och inte en privat fråga för den som drabbas. Samtliga anställda har därför ett ansvar att säga ifrån/markera att det inte är ett önskvärt beteende – antingen genom att vända sig direkt till personen eller genom att omgående informera sin närmaste chef eller HR om beteenden som upplevs som kränkande.

För oss är det viktigt att våra medarbetare kan känna sig trygga på sin arbetsplats. Därför är det vår uppgift som arbetsgivare att ha beredskap för att ta hand om den här typen av situationer när de uppstår.

Vad är kränkande särbehandling?

Vad som upplevs vara kränkande särbehandling varierar från person till person och det är alltid upp till den som berörs att avgöra om en upplevd kränkning föreligger. Kränkande särbehandling är en personalproblematik och rör alla medarbetare i alla led i organisationen.

Några exempel på kränkande särbehandling är:

- Sexuella trakasserier.
- Förtal eller nedsvärtingar av en arbetstagare eller dennes familj.
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan.
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren.
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt.

Vad ska den drabbade göra?

- Säg ifrån till den som upplevs trakassera. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och kräv ett slut på det. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig. Du kan också göra det skriftligt. Resultatet blir ofta att de upplevda trakasserier slutar. Tala med andra som du har förtroende för.
- För dagbok. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad trakasseraren gjorde, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om de upplevda händelserna behöver anmälas till arbetsgivaren.



Åtgärder

Adeccos Groups policy ska vara odiskutabel och vår handlingsplan ska vara ett redskap för hantering av en eventuell anmälan. Alla chefer är ansvariga att omedelbart agera när de blir vittnen till eller får information om misstänkt kränkande särbehandling eller trakasserier.

Vad är mitt ansvar?

- Om jag upplever att jag har utsatts för kränkande särbehandling/trakasserier ska jag i första hand vända mig till min närmaste chef och/eller HR.
- Om jag misstänker att en kollega utsätts för kränkande särbehandling/trakasserier, ska jag i första hand vända mig till min närmaste chef och/eller HR.
- Om jag misstänker att en chef utsätter någon för kränkande särbehandling/trakasserier, så ska jag i första hand vända mig till HR alternativt chefens chef.
- Du som är chef måste omgående utreda vad som hänt, samt vidta erforderliga åtgärder.
- Är du chef och känner osäkerhet i hur du bör agera, kontakta HR för rådgivning.

Handläggning

Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att de upplevda trakasserierna upphör. Ingen åtgärd ska vidtas utan att den som är drabbad sagt ja till den. Det finns olika sätt att ta hand om detta, dels genom att arbetsgivaren i ett enskilt samtal förklarar för den anklagade att beteendet är oacceptabelt och dels att det sker en slags medling. Alltså att en tredje person som båda parter accepterar hjälper till att finna en fungerande lösning för framtiden. Den tredje personen kan vara en representant för arbetsgivaren.

Protokoll ska föras under hela processen där det tydligt står vad som har bestämts, vilka åtgärder som ska tas och av vem.

Åtgärder/Sanktioner som kan bli aktuella om kränkningar/trakasserier kan fastställas

- Handlingsplan.
- Tillsägelser.
- Skriftlig erinran.
- Omplacering.
- Uppsägning personliga skäl.
- Avsked.

Det är viktigt för oss i vår strävan mot nolltolerans att du som medarbetare rapporterar upplevda kränkningar, så att vi som företag får möjlighet att agera och vidta nödvändiga åtgärder. Du ska känna dig trygg och väl omhändertagen och behandlas med respekt på din arbetsplats.