

Trakasserier

Enligt diskrimineringslagarna är en arbetsgivare skyldig att utreda omständigheterna och vidta åtgärder när han får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier. Arbetsgivare har också skyldighet i vissa fall att genom aktiva åtgärder förebygga och förhindra trakasserier. Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling anger allmänt bland annat att om tecken på kränkande särbehandling visar sig så ska motverkande åtgärder snarast vidtas och de ska sedan följas upp. Arbetsgivaren ska också ha särskilda rutiner för att kunna ge arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling snabb hjälp och stöd. På hemsidan finns ett exempel hur en handlingsplan mot trakasserier kan se ut. Handlingsplanen kan omfatta alla typer av trakasserier och även täcka in kränkande särbehandling enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift. Den uppfyller också kraven på aktiva åtgärder rörande trakasserier enligt diskrimineringslagen.

Vad är trakasserier?

Med sexuella trakasserier avses i diskrimineringslagen sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Vidare förbjuds trakasserier som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med sexuell läggning, funktionshinder samt etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Trakasserier är fysiskt eller verbalt uppträdande som är oönskat av den utsatte.

Tydliga fall är ovälkomna sexuella närmanden vid middagar och tjänsteresor. Det kan vara beröring, klappande, nypande eller strykningar mot en annan persons kropp, men även grova handlingar som våldtäkt. Verbala sexuella trakasserier kan vara ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro. Det kan handla om ständiga förslag om gemensamma middagar eller uppvaktning på ett stötande sätt. Menande anmärkningar och anspelningar av sexuell natur eller anstötliga kommentarer eller gester kan utgöra trakasserier. Trakasserier kan också bestå i kommentarer som svärtar ner eller förlöjligar exempelvis det ena könet, homosexuella, personer med ett visst handikapp eller en invandrargrupp. Att en manlig arbetskamrat inte vill duscha tillsammans med en homosexuell man kan upplevas som trakasserier. Trakasserier kan bestå i att sprida eller visa texter eller exempelvis pornografiska bilder.

Aktiva åtgärder

En arbetsgivare ska genom aktiva åtgärder förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det innebär att arbetsgivaren ska

- utarbeta och anta ett förhållningssätt, en policy eller riktlinjer som klargör att trakasserier inte accepteras på arbetsplatsen,
- göra detta förhållningssätt, denna policy eller dessa riktlinjer kända för arbetstagarna, och
- utarbeta rutiner för hur trakasserier och anmälningar om trakasserier ska hanteras på arbetsplatsen.

Utreda och åtgärda trakasserier

En arbetsgivare är skyldig att ingripa och agera när misstanke om trakasserier uppstår på en arbetsplats. När det gäller utredningsarbetet och eventuella åtgärder är det ofta lämpligt att samråda med företagshälsovården och de fackliga representanterna på arbetsplatsen.

När måste arbetsgivare utreda?

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier av en annan arbetstagare ska utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Utredningsbehov kan uppstå genom arbetsgivarens egna iakttagelser eller efter påpekanden från arbetskamrater eller från den fackliga organisationen.

Vad innebär utredningsskyldigheten?

Arbetsgivaren ska omedelbart ta reda på de närmare omständigheterna kring de uppgivna trakasserier. I första hand görs det genom samtal med den som anses eller anser sig som trakasserad. Arbetsgivaren bör seriöst lyssna på den utsatta arbetstagarens berättelse och hur hon eller han själv ser på sin arbetssituation. Om den trakasserade arbetstagarens uppgifter är vaga bör arbetsgivaren försöka få denne att precisera vad som hänt. Frågan bör också utredas genom samtal med den eller de som utpekats som trakasserande.

Utredningsskyldigheten innebär att arbetsgivaren ska försöka skapa klarhet i vad som faktiskt inträffat. Arbetsgivaren kan inte låta utredningen stanna vid att konstatera att ord står mot ord. Arbetsgivaren bör alltså bilda sig en egen uppfattning om riktigheten i de uppgivna trakasserier. Om uppgifterna från de inblandade är oförenliga och förhållandena även i övrigt är för oklara behöver arbetsgivaren dock inte ta ställning till vem av parterna som talar sanning.

Om arbetsgivaren har vetskap om eller vid sin utredning kommer fram till att en arbetstagare blir utsatt för trakasserier ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att få stopp på dessa.

Vad innebär skyldigheten att vidta åtgärder?

Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Den utsatta arbetstagarens önskemål om frågans fortsatta hantering bör beaktas när det bestäms vilka åtgärder som ska genomföras.

Vilka åtgärder som kan krävas och hur kraftfulla de ska vara beror på omständigheterna i det enskilda fallet som till exempel trakasseriernas art och omfattning, arbetsplatsens storlek och utformning samt arbetsstyrkans sammansättning. Problemen bör behandlas snabbt, relevant och respekterande. Problemlösningar bör sökas genom samtal och åtgärder som syftar till att förbättra arbetsförhållandena.

Den utsatta arbetstagaren kan få stöd till exempel från företagshälsovården eller i form av en stödperson på arbetsplatsen. Det kan vara lämpligt att på större arbetsplatser utse en person som de anställda vet att de kan vända sig till för att få stöd och råd när det gäller trakasserier. Eventuella kränkande bilder eller texter som anslagits tas ned.

Exempel på åtgärder mot den som trakasserat en arbetskamrat kan vara tillsägelser och uppmaningar, varning, omplacering samt vid upprepade trakasserier uppsägning eller – vid grövre incidenter – avskedande. I allvarliga fall kan polisanmälan göras. Arbetsgivaren ska fortlöpande hålla de berörda arbetstagarna informerade om utvecklingen. Om några ytterligare åtgärder inte vidtas ska information lämnas om det. Ofta är det lämpligt att följa upp vad som händer en tid efter det att trakasserier förekommit.