

Trakasserier

Skyldighet för arbetsgivare att utreda och åtgärda trakasserier mot anställda finns enligt flera lagar. Här lämnas en redogörelse för vad skyldigheten innebär och hur den kan fullgöras.

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 från en annan arbetstagare.

När det gäller två av diskrimineringslagarna finns det också en skyldighet att genom aktiva åtgärder förebygga och förhindra trakasserier.

Härutöver finns en allmän regel om kränkande särbehandling i en föreskrift från Arbetsmiljöverket (AFS 1993:17). Den anger 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.

Nedan lämnas en beskrivning av hur skyldigheterna att agera vid trakasserier enligt diskrimineringslagarna kan uppfyllas. Det finns också ett exempel på 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 diskrimineringslagarna.

Vad är trakasserier?

Med sexuella trakasserier avses i lagen sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

De former av trakasserier som förbjuds enligt de andra diskrimineringslagarna är uppträdande i arbetslivet 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 eller en vägran att samarbeta med en person från ett visst land eller kultur.

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 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.

Även trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering ska förebyggas och förhindras av arbetsgivaren.

Utreda och åtgärda trakasserier

En arbetsgivare är skyldig att ingripa och agera när misstanke om trakasserier uppstår på en arbetsplats. Det gäller både sexuella trakasserier och andra former av trakasserier som är förbjudna enligt diskrimineringslagarna.

När det gäller utredningsarbetet och eventuella åtgärder kan det vara lämpligt att samråda med företagshälsovården och de fackliga representanterna på arbetsplatsen.

När måste en 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. Behov av en utredning kan uppstå genom arbetsgivarens egna iakttagelser eller efter påpekanden från arbetskamrater till den utsatta arbetstagaren 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 anser sig 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.

Arbetsgivaren är bara skyldig att vidta åtgärder om arbetstagaren bekräftar att hon

eller han anser sig ha blivit utsatt för trakasserier.

Frågan bör också utredas genom samtal med den eller de som utpekas 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 trakasserierna. 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 - avsked. 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.

Handlingsplan mot trakasserier

Policy

Företaget tolererar inte några former av trakasserier eller kränkande särbehandling.

Trakasserier är fysiskt eller verbalt uppträdande som är oönskat av den utsatte och som kränker dennes integritet i arbetet.

Fysiskt våld och ovälkommen beröring som medför skada eller obehag är trakasserier. Verbala trakasserier kan bestå i ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro. Menande anmärkningar och anspelningar av sexuell natur eller anstötliga kommentarer eller gester kan utgöra trakasserier. Det kan även vara fråga om nedsättande kommentarer som svärtar ner eller förlöjligar till exempel homosexuella eller en etnisk grupp. Trakasserier kan också bestå i att sprida eller visa texter eller bilder (bland annat pornografiska).

Inte heller tolereras trakasserier på grund av en anmälan om diskriminering.

Utredning av trakasserier

Om företaget får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier av en annan arbetstagare kommer företaget omedelbart att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier.

1. Utredningen inleds i regel genom konfidentiella samtal med den som anser sig trakasserad.
2. Frågan bör också utredas genom samtal med den eller de som utpekats som trakasserande.
3. Företaget kommer att försöka skapa klarhet i vad som faktiskt inträffat.

Åtgärder mot trakasserier

Om företaget har vetskap om eller vid sin utredning kommer fram till att en arbetstagare blir utsatt för trakasserier kommer företaget att agera för att få stopp på dessa. Företaget kommer att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Vilka åtgärder som blir aktuella och hur kraftfulla de ska vara beror på omständigheterna i det enskilda fallet som till exempel trakasseriernas art och omfattning.

Problemen ska behandlas snabbt, relevant och med respekt. Problemlösningar bör sökas genom samtal och åtgärder som syftar till att förbättra arbetsförhållandena.

1. Inom företaget har Kalle Karlsson utsett till den kontaktperson som de anställda kan vända sig till för att få stöd och råd när det gäller trakasserier.
2. Den utsatta arbetstagaren kan få stöd från till exempel företagshälsovården eller i form av en stödperson på arbetsplatsen.
3. 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 - avsked. I allvarliga fall kan polisanmälan göras.
4. Eventuella kränkande bilder eller texter som anslagits tas ned.
5. Företaget kommer fortlöpande att hålla de berörda arbetstagarna informerade om

utvecklingen. Om några ytterligare åtgärder inte vidtas ska information lämnas om det.

6. Ofta är det lämpligt att följa upp vad som händer en tid efter det att trakasserier förekommit.