

VISITA

SVENSK BESÖKSNÄRING

Arbetsgivardag 23 oktober 2024
Anders Reuter, arbetsrättsjurist

Kränkande särbehandling
Trakasserier
Sexuella trakasserier

Kränkande särbehandling



“Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”

Trakasserier och sexuella trakasserier - diskrimineringslagen

”Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”

”Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”

Före

Kränkande särbehandling

- Klargör att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen
- Tas lämpligen med i arbetsmiljöpolicyen eller i separat policy för kränkande särbehandling

Trakasserier/sexuella trakasserier

- Skriftliga **riktlinjer** för att tydliggöra nolltolerans

Kränkande särbehandling

Skapa interna rutiner för vad som ska göras om kränkande särbehandling förekommer:

- Vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer
- Vad som händer med informationen och vad mottagaren ska göra
- Hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp

Trakasserier/sexuella trakasserier

Skriftliga rutiner - vem gör vad om det ändå händer?

- Vem den som upplever sig utsatt kan vända sig till
- Vad arbetsgivaren måste göra när hen får kännedom om att det förekommer trakasserier/sexuella trakasserier
- Vem som har ansvar för att utreda händelsen eller påståendena

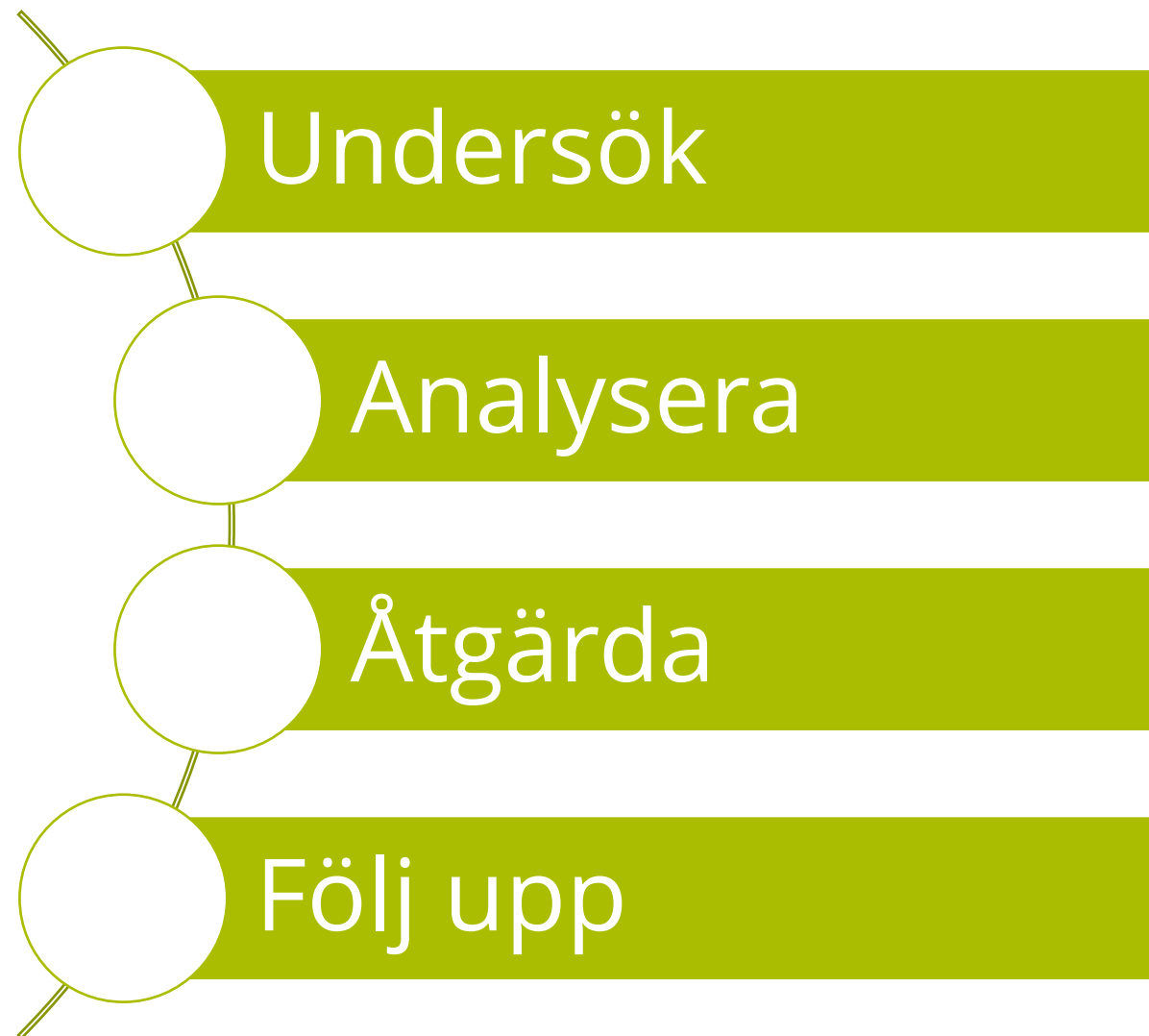
Aktiva åtgärder - diskrimineringslagen

- Krav på att förebygga trakasserier/ sexuella trakasserier



- Samverka

<https://aktiva-atgarder.do.se>





Undersök

Kränkande särbehandling – SAM

Undersök arbetsmiljön

- Förekommer eller finns risk för kränkande särbehandling?

Trakasserier/sexuella trakasserier – Aktiva åtgärder

Undersök din verksamhet

- Förekommer eller finns risk för trakasserier/sexuella trakasserier?



Analysera

Kränkande särbehandling – SAM

Riskbedöm

- Har du funnit att det förekommer kränkande särbehandling eller att det finns risk för detta?
- Bedöm riskerna – hur allvarlig är respektive risk?

Trakasserier/sexuella trakasserier – Aktiva åtgärder

Analysera

- Har du funnit att det förekommer trakasserier/sexuella trakasserier eller att det finns risk för detta?
- Analysera orsakerna



Åtgärda

Kränkande särbehandling – SAM

Med undersökningen och riskbedömningen som grund tar du fram och genomför åtgärder för att

- stoppa ev. förekomst av kränkande särbehandling
- förebygga (fortsatt) kränkande särbehandling

Trakasserier/sexuella trakasserier – Aktiva åtgärder

Med undersökningen och analysen som grund tar du fram och genomför åtgärder för att

- stoppa ev. förekomst av trakasserier/sexuella trakasserier
- förebygga (fortsatta) trakasserier/sexuella trakasserier



Följ upp

Kränkande särbehandling – SAM

Följ upp

- Fungerade åtgärderna?
- Behöver nya åtgärder vidtas?
- Följ upp ev. nya åtgärder

Trakasserier/sexuella trakasserier – Aktiva åtgärder

Följ upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna

Dokumentera

Kränkande särbehandling – SAM

- Riskbedömning
- Handlingsplan
- Sammanställning av skador och tillbud
- Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (minst 10 arbetstagare i verksamheten)

VISITA

Trakasserier/sexuella trakasserier – Aktiva åtgärder

- 25 eller fler anställda - löpande dokumentera arbetet med aktiva åtgärder
- Dokumentation ska vara skriftlig

Om det oönskade händer

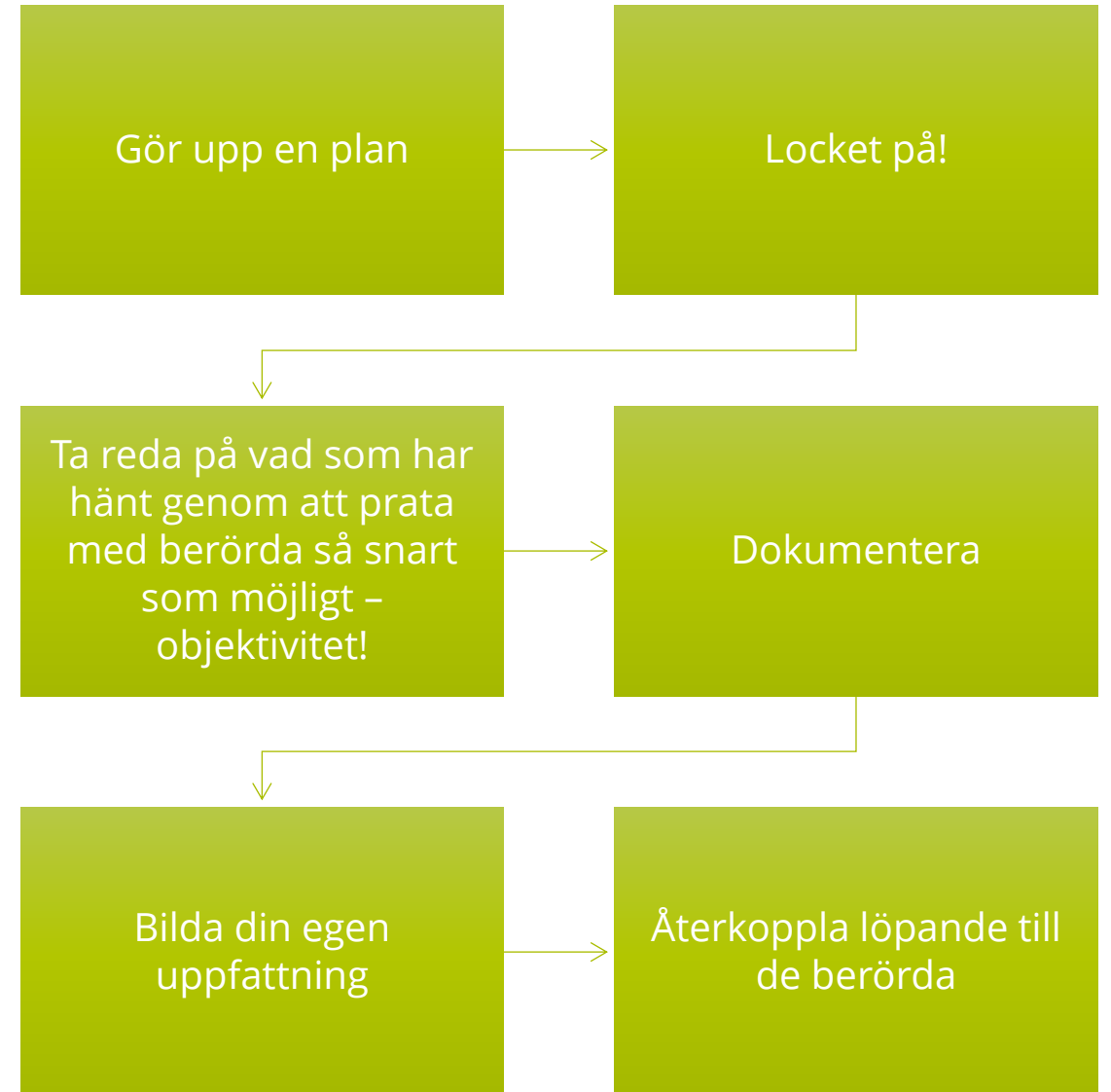
Utrednings- och åtgärdsskyldighet - diskrimineringslagen

- **Kännedom räcker**
- Agera direkt – dröj aldrig!
- Utred
- Åtgärda
- Följ upp

Utrednings- och åtgärdsskyldighet - diskrimineringslagen

Utredning

VISITA



Utrednings- och åtgärdsskyldighet - diskrimineringslagen

Utredning

- Säkra bevisning
 - Vilka personer har den utsatta talat med
 - Teknisk bevisning, film, sms, mail med mera (integritet)
 - Var minst två vid intervjuerna, samma personer vid alla intervjuer

VISITA



Utrednings- och åtgärdsskyldighet - diskrimineringslagen

Under utredningens gång

- Tillfällig omplacering
- Schemalägg vid olika tidpunkter
- Arbetsbefrielse?

VISITA



Utrednings- och åtgärdsskyldighet - diskrimineringslagen

Åtgärder

Stoppa pågående trakasserier/sexuella trakasserier

Exempel på åtgärder:

- Skriftlig varning
- Omplacering
- Uppsägning/avskedande/avstängning
- Polisanmälan
- Samtalsstöd

Annan lagstiftning – LAS/MBL

Återkoppla till den som utsatts

Utrednings- och åtgärdsskyldighet - diskrimineringslagen

Åtgärder

Utredningen visar att det *inte* förekommit trakasserier:

- Om den anklagade inte befinns skyldig: informera den anklagade och den som påstås ha blivit utsatt
- Om polisutredning förs parallellt: parkera ärendet och avvakta polisutredningen. OBS! Bara om det finns uppgifter som arbetsgivaren inte kan få tag i, exempelvis teknisk bevisning
- Om det är falska anklagelser: skriftlig varning till anmälaren – måste vara styrkt!

VISITA



Utrednings- och åtgärdsskyldighet - diskrimineringslagen

Följ upp - håll ärendet levande

- Försäkra dig om att trakasserier har upphört
- Om inte, vidta ytterligare åtgärder
- Följ upp igen
- Fortsatt kontakt med den utsatta personen

VISITA



Förövaren är en gäst, kund, leverantör (tredje man)

- Från utomstående, t.ex. gäst, gentemot anställd
- Arbetsgivaren har inte utredningsskyldighet enligt diskrimineringslagen men skyldighet att agera enligt arbetsmiljölagen

Tredje man, forts

- Undersök
- Riskbedöm
- Åtgärda - exempel:
 - Byt bord
 - Ej städa ensam i rum om gästen är kvar
 - Tillsägelse från arbetsgivaren
 - Utvisa gäst
 - Polisanmälan?
- Följ upp

- Klargör
- Rutiner

VISITA

SVENSK BESÖKSNÄRING