Sektionen HR

*Postadress* xxxx *Besöksadress* xxxx *Telefon* xxxx, 046-222 00 00 *Fax* xxxx
*E-post* xxxx *Webbadress* xxxx

INFORMATION

*Till dig som är del av en utredning av händelse som kan vara kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier*

Innehåll

[Utredning av händelse som kan vara någon form av kränkning 2](#_Toc120527121)

[Viktigt att känna till för dig som deltar 3](#_Toc120527122)

[Repressalier är förbjudet 4](#_Toc120527123)

[Arbetsgång för utredning av kränkningar 4](#_Toc120527124)

[Frågor 5](#_Toc120527125)

[Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier – generell beskrivning 6](#_Toc120527126)

[Medvetenhet om kränkande effekt 6](#_Toc120527127)

# Utredning av händelse som kan vara någon form av kränkning

Du har fått det här dokumentet för att du kommer att vara med i en utredning om någon form av kränkning. Det kan vara du som har berättat om något som skulle kunna vara en kränkning eller att någon har berättat för chefen om något som du har gjort eller sagt som skulle kunna vara någon form av kränkning. I Bilaga 1 kan du läsa mer om hur olika typer av kränkningar definieras.

Utredningen ska reda ut vad som har hänt, om det är en kränkning och i så fall vilken typ av kränkning det är. Utredningen syftar till att ge chefen den information hen behöver för att kunna förebygga liknande händelser i framtiden.

Det är chefens ansvar att utreda händelsen. När en chef får reda på en händelse som skulle kunna vara kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier är chefen enligt svensk arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftning skyldig att utreda frågan.

Syftet med utredningen är att ta reda på

* vad som har hänt
* vad som krävs för att motverka ohälsa och verka för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

En neutral och objektiv utredare kommer att tillsättas för att utreda händelsen och sedan bedöma om det som hänt är kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. När utredaren har gjort sin bedömning kommer chefen besluta vilka åtgärder som krävs för att säkerställa god hälsa och arbetsmiljö på arbetsplatsen.

## Viktigt att känna till för dig som deltar

Följande saker kan vara viktiga att känna till för dig som är del av en utredning av en händelse som skulle kunna vara en kränkning:

* Du har rätt till stöd under utredningen. Det kan exempelvis vara att få ett samtalsstöd från Företagshälsovården eller en extern leverantör. Prata med din chef för att få rätt stöd.
* Du har rätt att ta med dig en facklig företrädare eller någon annan stödperson vid samtalen med utredaren. Stödpersonen får inte själv vara berörd av eller vittne i utredningen.
* Ditt deltagande är frivilligt, men det är bra att medverka i utredningen så att du får ge din version av det som har hänt.
* Du kan inte vara anonym i en utredning.
* Utredaren har inte tystnadsplikt, men hanterar din information varsamt och under förtroende.
* Det du berättar för utredarna kan du inte ta tillbaka i efterhand. Du har alltid rätt att skriftligt komplettera din berättelse så länge utredningen pågår.
* Kom ihåg att den eller de andra som är en del av utredningen har rätt att få information om vad du sagt om dem.
* I de samtal som görs i utredningen skrivs alltid minnesanteckningar. Du har rätt att läsa igenom de renskrivna minnesanteckningarna och du kan skriva en komplettering om du anser att det blivit missförstånd. Lämna din komplettering till utredaren.
* Minnesanteckningarna från samtalen kommer att diarieföras som en del i utredningsmaterialet. Din komplettering kommer också att diarieföras.
* Om utredaren kommer fram till att det som hänt är en kränkning har chefen i de allra flesta fall ett tillrättavisande samtal med den som är utpekad. Den utpekade får en chans till bättring och att bidra till en bättre arbetsmiljö på arbetsplatsen. I extrema fall kan utredningen leda till disciplinpåföljd eller att den utpekade blir av med sin anställning.

## Repressalier är förbjudet

Det är förbjudet att utsätta någon som varit del i utredningen för repressalier. Repressalier handlar om att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller rapporterat en händelse som till exempel kan vara kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.

Repressalier kan vara handlingar eller uttalanden som ger skada eller obehag för en person som rapporterat eller påtalat en kränkning. Det kan också vara handlingar som försämrar hens villkor eller förhållanden på till exempel arbetsplatsen eller utbildningen.

Utsätter man någon för repressalier kan det vara misskötsamhet och ett brott mot anställningsavtalet.

## Arbetsgång för utredning av kränkningar

Arbetsgången vid hantering av en händelse som skulle kunna vara en kränkning går normalt till så här:

1. Chefen får på något sätt reda på att något har hänt som kan vara en kränkning (kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier).
2. Chefen pratar med berörda en och en och erbjuder akuta stödåtgärder om det behövs. Chefen tar hjälp och stöd av närmaste personalsamordnare i ärendet.
3. Kränkningsärende startas i diariet, med den information som chefen har.
4. Chefen utreder själv eller utser en annan utredare
5. Utredning innehåller följande delar:
	1. Individuella samtal med berörda
	2. Samtal med eventuella vittnen
	3. Insamling av övriga fakta i dokumentation och liknande
	4. De berörda får bemöta vad som sagts om dem i utredningen.
	5. Utredaren analyserar materialet, bedömer vad som hänt och om det kan vara kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.
	6. Utredaren skriver en rapport som beskriver utredningen och vad utredaren kommit fram till.
	7. Utredaren rapporterar sina slutsatser till chefen och överlämnar rapporten.
6. Chefen återkopplar till de berörda, var för sig.
7. Kränkningsärendet avslutas med beslut från chefen om att antingen:
	1. inga åtgärder behövs
	2. det behövs åtgärder på individnivå
	3. det behövs åtgärder på grupp- eller organisationsnivå.

Läs mer om kränkningar och trakasserier under Anställning/Arbetsmiljö och hälsa på Medarbetarwebben.

## Frågor

Om du har några frågor inför ditt samtal besvaras dessa av:

Namn/titel/tfn/e-post

Bilaga 1

## Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier – generell beskrivning

Begreppet **kränkande särbehandling** definieras enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som:

”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.”

Begreppet **trakasserier** definieras enligt diskrimineringslagen (2008:567) som:

”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.”

Begreppet **sexuella trakasserier** definieras enligt diskrimineringslagen som:

”Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.”

En kränkning handlar om att det som hänt inte är välkommet hos den som blir utsatt. Det spelar ingen roll om man sagt eller gjort något som ett skämt, om den andra tar illa upp. Den personen har rätt till sin känsla och ingen ska behöva utsättas för ovälkomna kommentarer eller beteenden. Men att känna sig kränkt är inte samma sak som att det som hänt är kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.

### Medvetenhet om kränkande effekt

En viktig del av utredningen av händelsen är att ta reda på om den utpekade har varit medveten om att händelsen kunde vara kränkande för den som känt sig utsatt. För att en händelse ska kunna bedömas vara trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen måste den som är utpekad rimligen ha förstått att handlingen kan vara kränkande.

Det betyder att den som känt sig utsatt måste tydliggöra att det som hänt är kränkande, om det inte är en händelse som är så uppenbart kränkande att den utpekade själv borde förstå det. En händelse som inte är uppenbart kränkande kan bara bedömas som trakasserier eller sexuella trakasserier om den upprepas efter medvetandegörandet.

Läs mer om kränkningar och trakasserier under Anställning/Arbetsmiljö och hälsa på Medarbetarwebben.