

191009 FAQ Arbetsgivarens ansvar vid sexuella trakasserier

Utreda

En medarbetare berättar att hen blivit utsatt, men vill inte att man tar det vidare och pratar med den berörda. Var går gränsen för vad vi som arbetsgivare måste utreda?

Enligt diskrimineringslagen är en arbetsgivare skyldig att utreda sexuella trakasserier och det är viktigt att tala om för arbetstagaren och att det arbetsgivaren ska göra syftar till att hjälpa personen ifråga.

Det är också viktigt att vidta åtgärder utifrån arbetsmiljösynpunkt. En arbetsgivare ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och att åtgärda sådant som kan leda till ohälsa. Att bli sexuellt trakasserad är en riskfaktor för ohälsa.

Hur startar vi en utredning på bästa sätt? Är det närmsta chef, HR-funktion eller kyrkoherde som ska initiera detta? Måste fackliga parter involveras från start? Om inte, i vilket skede behöver fackliga parter kontaktas?

Det finns ingen skyldighet att involvera en representant från en arbetstagarorganisation. Däremot kan arbetsgivaren berätta för arbetstagaren att om hen behöver en stödperson så kan det antingen vara någon från ens arbetstagarorganisation eller exempelvis en kollega som hen känner förtroende för. En utredning startas genom att arbetsgivaren pratar med de inblandade och tar reda på vad som hänt. Vem som gör det beror lite på storleken på församling. I små församlingar finns sällan någon HR-funktion, Och då är det kyrkoherden som är högsta chef och måste börja utreda. I arbetsplatsens riktlinjer ska det klart framgå vem som har ansvar för att arbeta med dessa frågor.

Om ett skyddsombud säger att "fall" finns men inte vill uppe personer eller fakta - Hur hantera som chef?

För att kunna utreda om det förekommer sexuella trakasserier behöver arbetsgivaren få kännedom om att det förekommer och få del av fakta, annars går det inte att utreda. Chefen kan klargöra att det är viktigt i samtal med skyddsombudet och att utsatt person kan ha med ett stöd i samtal med chefet ska på arbetsplatsen finnas riktlinjer och rutiner gällande sexuella trakasserier och ett led i ett förebyggande arbete är att berätta om dem på arbetsplatsen. Det kan bidra till att stärka den som känner sig utsatt att berätta om det.

Chefen kan också arbeta med kulturen på arbetsplatsen – vilket bemötande, förhållningssätt och beteenden arbetsplatsen ska präglas av och i det sammanhanget var tydlig med att det finns beteenden som inte är acceptabla såsom, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Ett sådant arbete är en del i ett förebyggande arbete.

Åtgärder

Vilka åtgärder kan vi vidta när förtroendevalda trakasserar?

Arbetsrättsliga åtgärder kan inte vidtas mot den förtroendevalde, men ansvaret för arbetsmiljön kvarstår. Kyrkorådet är arbetsgivare och har som sådan arbetsmiljöansvar.

Utsätts en anställd för sexuella trakasserier på sitt arbete finns det brister i arbetsmiljön. På så sätt hänger trakasserier och arbetsmiljö ihop.

Om en anställd blir utsatt för sexuella trakasserier är det viktigt oavsett vem som trakasserar att utreda vad som har skett, ge den utsatte stöd och vara tydlig i relation till den som har trakasserat att det inte är ett beteende som är acceptabelt på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ska arbeta systematiskt och löpande undersöka, bedöma risker, vidta åtgärder och kontrollera att riskerna är borta (Enligt AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete). Alla förhållanden som påverkar arbetsmiljön omfattas

Visar det sig att en förtroendevald sexuellt trakasserar en anställd får kyrkoherden tala med ordföranden eller vice ordföranden (i det fallet det är ordföranden).

Som ett led i ett förebyggande arbete är det viktigt att kyrkorådet får utbildning i vad arbetsmiljöansvaret innebär och om de policyer, riktlinjer och rutiner som finns för arbetsplatsen. Kyrkorådet kan också välja att omfattas av dessa och att ange hur de ska agera om en ledamot trakasserar.

Får arbetsgivaren skicka hem/avskilja en medarbetare om det finns en osäkerhet kring skuldfrågan? Exempelvis om det inte finns några vittnen och ord står mot ord.

Arbetsgivaren måste vidta omedelbara åtgärder och situationen kan vara så akut att en eller båda medarbetarna måste skickas hem. Även om ord står mot ord, måste man som arbetsgivare utreda om det förekommit sexuella trakasserier. Det betyder inte att arbetsgivare tar ställning för någon part.

Vilken lagstiftning gäller om en begravningsentreprenör utsätter en kyrkogårdsarbetare för sexuella trakasserier?

Begravningsentreprenören är inte anställd och då gäller arbetsgivarens arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen.

Arbetsgivaren har skyldighet att se till att arbetsmiljön är godtagbar vilken den inte är då sexuella trakasserier förekommer.

Om en präst är närgången mot en konfirmand, ska inte det alltid anmälas till domkapitlet?

Det ska råda nolltolerans mot alla former av sexuella närmanden. Åtgärderna kan se olika ut beroende på vad som har hänt. Arbetsgivaren har sitt ansvar och domkapitlet sitt.

Som arbetsgivare är alltid viktigt att markera att det inte är ett acceptabelt beteende. Agerandet kan leda till att anställda får ett allvarligt påpekande, blir uppsägning eller avsked. Innan det sker ska en befogenhetsprövning ske av domkapitlet om den anställda innehar en vigningstjänst. Polisanmälan kan även bli aktuell.

Om en anställd sexuellt kränker någon som inte är anställd, till exempel en solist vid begravning - hur ska det hanteras?

Arbetsgivaren behöver vidta arbetsrättsliga åtgärder mot den som är anställd. Det kan vara skriftligt påpekande eller muntlig tillsägelse att agerandet inte är acceptabelt. Sedan behöver arbetsgivaren naturligtvis se till att det inte förekommer framöver.

Polisanmälan

Bör arbetsgivaren i något fall göra polisanmälan? Var går gränsen mellan arbetsgivarens och polisens utredningsarbete?

Om ett agerande går överstyr och det blir sexuellt ofredande då är det ett brott enligt brottsbalken. Då ska detta polisanmälas och det blir polisens sak att utreda ärendet. Sexuellt ofredande involverar fysisk beröring, medan trakasserier även kan vara ordval, jargonger ovälkomna inviter.

Om någon skickar bilder som är oönskade, kan även det vara skäl för polisanmälan?

Det kan absolut vara, Det ena utesluter inte det andra, arbetsgivaren har ändå skyldigheter att vidta åtgärder.

Bör inte arbetsgivaren alltid polisanmäla incidenter mellan präst/konfirmand?

Om det har skett ett brott är huvudregeln att den som är utsatt är den som anmäler brottet.

Övriga frågor

Hur ser kravet på dokumentation ut?

Det finns inga formella krav på hur en undersökning kan se ut. Det viktiga är att arbetsgivaren noga undersöker och beskriver det som har framkommit.

Kan kränkande särbehandling och sexuella trakasserier rymmas i samma policy med liknande rutiner och riktlinjer?

Ja de kan rymmas i samma policy och riktlinjer. Det gäller dock att komma ihåg att det är olika lagstiftning i botten, och att detta kan leda till olika typer av påföljd.

Hur ska jag agera om jag får veta att en kollega till mig är utsatt? Jag är inte dennes chef men hen tycker att det är jobbigt att prata om det hela och har anförtrott sig till mig.

Det är viktigt att som kollega stötta den som blivit utsatt att ta upp det med sin chef eller HR-funktion, en företrädare för arbetstagarorganisationen eller arbetsplatsens skyddsombud. Kollegan kan erbjuda sig att vara med vid ett sådant samtal. Det är viktigt att den som upplever sig utsatt säger ifrån och talar om att beteendet inte är önskvärt. Som kollega kan jag också stötta genom att säga att beteendet inte är ok och att det är ok att säga ifrån.

Om jag själv är skyddsombud och en kollega eller chef vänder sig till mig om ett fall och jag inte vet hur jag ska ta det vidare – vart vänder jag mig då för hjälp?

Grundprincipen är att den som är utsatt ska vända sig till sin närmsta chef och om skyddsombudet får vetskap om någon kan också hen vända sig till den närmsta chefen. För arbetsplatsen ska det finnas tydliga riktlinjer och rutiner som talar om till vem en ska vända sig, hur agera vid sexuella trakasserier. Finns inte riktlinjer och rutiner kan skyddsombudet, som ett led i att samverka, vända sig till t ex kyrkoherden eller en HR-person och peka på att det är något som behöver tas fram. Skyddsombudet kan även vända sig till sitt regionala skyddsombud eller sin arbetstagarorganisation för att få stöd i hur agerande.

På vilket sätt kan stiftens kontaktpersoner utgöra stöd?

I varje stift finns kontaktpersoner, en man och en kvinna, till vilken den som upplever sig ha blivit utsatt för sexuella övergrepp kan vända sig. Kontaktpersonen lyssnar, ger stöd och kan förmedla kontakt till t.ex. myndigheter och organisationer. Stiftens kontaktpersoner har dock inget arbetsgivaransvar och går inte heller in frågor som rör arbetsrätt.