



Checklista till rutin kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier  
2024-05-08

## Beskrivning av utredningsprocessen

*Checklistan beskriver vilka steg arbetsgivaren följer och ska också fungera som beskrivning till medarbetare om hur processen går till vid utredning av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.*

### Utredning

1. Arbetsgivaren kan bli uppmärksam på problem på olika sätt och av andra personer än den som upplever sig utsatt. Om det uppstår en misstanke, till exempel genom rykten eller iakttagelser om att någon känner sig utsatt eller om en anmälan upprättas, ska **arbetsgivaren göra en utredning**.
2. Chef, eller överordnad chef om chefen är inblandad, är ansvarig för att utredning genomförs. Chef ska alltid kontakta HR för stöd när hen får kännedom om att en medarbetare uppleder sig utsatt av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. Chef och HR gör en plan för den fortsatta processen.
3. Det är av vikt att den HR som hanterar ärendet kan vara **oberoende** och inte har någon tidigare koppling till någon av de parter som berörs.
4. Inkommen anmälan **diarieförs** på den verksamhet där anmälan inkommit. Vid diarieföring ska chef sättas som ansvarig för ärendet. Är det en chef som medarbetaren upplever sig utsatt av ska närmaste överordnad chef sättas som ansvarig.
5. HR tillser att närmaste chef till den eller de som medarbetaren upplever sig utsatt av får information om att en anmälan har inkommit. Närmaste chef ansvarar för att informera den/de som medarbetaren upplevt sig utsatt av att en anmälan inkommit, ge en

- kopia på anmälan och informera om hur den fortsatta processen kommer se ut.
6. Chef eller HR har ett inledande samtal med medarbetaren som upplever sig utsatt. Klargör för parterna att de inte ska sprida information om ärendet till icke berörda parter. Se vidare checklista "*Inledande samtal och samtal efter utredning är klar – del 1*".
  7. Chef eller HR har ett inledande samtal med den eller de som medarbetaren upplever sig utsatt av. Klargör för parterna att de inte ska sprida information om ärendet till icke berörda parter. Se vidare checklista "*Inledande samtal och samtal efter utredning är klar – del 2*".
  8. Båda parter ska erbjudas stöd i samband med det inledande samtalet.
  9. Chef/HR gör en bedömning om berättelsen tyder på att det handlar om en konflikt, ett uppenbart missförstånd, feltolkning eller annan situation som uppenbart inte kan vara av kränkande särbehandling. Chef och HR har dialog om lämplig åtgärd. Utredningen avslutas därmed och åtgärder planeras. Dokumentera och diarieför utredningens slutsats samt vilka åtgärder som planeras. Säkerställ att båda parter får återkoppling.
  10. Är det uppenbart vad som har hänt efter de inledande samtalen med berörda parter behöver utredningen inte gå vidare, utan då kan åtgärder och eventuella arbetsrättsliga åtgärder vidtas direkt. Se också över vilka åtgärder inom det systematiska arbetsmiljöarbetet som kan behöva vidtas. Utredningen avslutas därmed och åtgärder planeras. Dokumentera och diarieför utredningens slutsats samt vilka åtgärder som planeras. Säkerställ att båda parter får återkoppling.
  11. Om händelserna behöver **utredas vidare ska ärendet sammanfattas och lämnas tills berörd HR-chef** som **fattar beslut** om att lämna ärendet vidare till företagshälsovården. I de fall medarbetaren har stöd av facklig företrädare ska samråd med facklig företrädare ske inför beslut.
  12. Företagshälsovården kan genomföra de inledande samtalen i utredningen om det bedöms att arbetsgivaren inte har möjlighet.
  13. För att en utredning ska kunna lämnas vidare till företagshälsovården behöver det finnas dokumentation över vilka händelser som har

föranlett att medarbetaren upplever sig utsatt. Utgångspunkten för en utredning av kränkande särbehandling är att det finns:

- a. Konkreta handlingar som utförts gentemot en eller flera medarbetare
- b. på ett kränkande eller orättvist sätt, som kan
- c. Leda till ohälsa och/eller att
- d. Medarbetaren ställs utanför arbetsplatsens gemenskap

Gäller utredningen trakasserier eller sexuella trakasserier är utgångspunkten:

- a. Konkreta handlingar som kränker en medarbetares värdighet och som har samband med någon av de i lag skyddade diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder eller
- b. ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet
- c. är ovälkommet uppträdande i ord eller handling som
- d. leder till att en medarbetare känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods.

Det behöver också finnas dokumentation av arbetsgivarens samtal med berörda parter samt vara säkerställt att medarbetaren som upplever sig utsatt är villig att medverka i en utredning.

14. Beställning görs av ansvarig chef (närmast oberoende). Beställning och anmälan skickas till företagshälsovården med en **uppdagsbeskrivning**. Till uppdagsbeskrivningen kan det finnas med rekommendationer om vilka som bör kontaktas för att ge sin bild av händelsen. Företagshälsovårdens utredare gör dessutom en egen bedömning om vilka ytterligare personer som bör ge underlag till utredningen.
15. **Utöver stöd till den medarbetare som upplever sig utsatt ska stöd erbjudas till den eller de som medarbetaren upplever sig utsatt av.** Processen kan vara påfrestande för båda parter oavsett utfall.
16. Arbetsgivaren överväger vilka **stoppande och skyddande åtgärder** som kan behöva vidtas. Ofta kan det handla om temporära och begränsade åtgärder så att man säkerställer att den utsatte inte exponeras under pågående utredning. Exempel på detta är tillfällig

förflyttning av någon av parterna. I mer allvarliga fall kan arbetsgivaren stänga av den eller de som medarbetaren upplever sig utsatt av under utredningen. Innan arbetsgivaren kan vidta arbetsrättsliga åtgärder finns en förhandlingsskyldighet med berörd facklig organisation. Det är alltid HR som är behjälplig i dessa situationer. Det är viktigt att den part som omfattas av åtgärderna får en förklaring till varför de vidtas.

17. När utredningen är klar görs en ny bedömning av vilka åtgärder som är lämpliga och om de tillfälliga åtgärderna ska upphöra.
18. Åtgärder för att **förhindra ryktesspridning** på arbetsplatsen om det inträffade behöver vidtas genom att chef och medarbeten som upplever sig utsatt pratar om vad chefen kan ge återkoppling till arbetsgruppen.

## Efter utredning

19. Utredaren **återkopplar** resultatet muntligt till beställande chef och HR-chef/motsvarande. Vid återkopplingen görs en genomgång av slutsatserna i rapporten och vad dessa baseras på.
20. Utredaren återkopplar resultat muntligt till medarbetaren som upplevt sig utsatt tillsammans beställande chef och HR.
21. Utredaren återkopplar resultat muntligt till den eller de som medarbetaren upplevt sig utsatt av.
22. Om någon av parterna anser att resultatet eller slutsatsen är felaktig ska denne ges möjlighet att lämna in en skriftlig komplettering där detta redovisas som sedan biläggs rapporten.
23. En skriftlig rapport lämnas till uppdragsgivaren.
24. Rapporten diarieförs i samma ärende som anmälan. Vid diarieföringen kan rapporten markeras att den ska sekretessprövas vid utlämning.
25. Arbetsgivaren (Ansvarig chef) beslutar utifrån utredningens resultat vilka åtgärder som ska vidtas.
26. Om **slutsatsen** efter utredning visar att:

- **det har det konstaterats att kränkande särbehandling/trakasserier/sexuella trakasserier förekommit** ska arbetsgivaren vidta åtgärder. Följder kan exempelvis bli medvetandegörande samtal, skriftlig tillsägelse eller omplacering. I allvarliga fall kan det bli aktuellt med varning och ytterst uppsägning eller avsked. Innan arbetsgivaren kan vidta arbetsrättsliga åtgärder finns en förhandlingsskyldighet.
- **det inte går att fastslå om kränkande särbehandling/trakasserier/sexuella trakasserier förekommit**, att ord står mot ord, eller att utredningen inte kommer vidare, bör situationen hanteras som en eskalerad konfliktsituation. Åtgärder för att komma till rätta med situationen behöver alltid vidtas ändå.
- **det förekommit helt klart olämpliga handlingar av kränkande/trakasserande art, men inte i sådan omfattning att de kan betecknas som kränkande särbehandling/trakasserier/sexuella trakasserier.** Åtgärder för att komma till rätta med situationen behöver alltid vidtas ändå.
- **de handlingar som förekommit kan inte betraktas som kränkande särbehandling/trakasserier/sexuella trakasserier.** Åtgärder för att komma till rätta med situationen behöver alltid vidtas ändå.

27. Chef eller HR genomför samtal efter att utredningen är klar med medarbetaren som upplever sig utsatt. Se checklista "*Inledande samtal och samtal efter utredning är klar – del 3*". Gäller oavsett om företagshälsovården gjort utredningen eller ej.

28. HR eller chef genomför samtal efter att utredningen är klar med den eller de som medarbetaren upplevt sig utsatt av. Se checklista "*Inledande samtal och samtal efter utredning är klar – del 4*". Gäller oavsett om företagshälsovården gjort utredningen eller ej.

29. Om de åtgärder som genomförs efter en utredning är kraftfulla och genomgripande kan det behövas **stödinsatser för arbetsgruppen** som påverkas av den. Gruppen kan vara negativt påverkad av händelseförloppet och ha svårt att fungera effektivt och tillitsfullt.

30. Arbetsgivaren för dialog med **fackliga parter** om vilka åtgärder som vidtas.
31. **Uppföljning efter vidtagna åtgärder** ska ske efter tre månader. Hur har det fungerat? Vad har hänt på arbetsplatsen?
32. **Uppföljning av processen** ska också ske utifrån frågeställningarna:
- Vad har fungerat bra under processen?
  - Vad kan göras bättre för att misstag inte ska upprepa sig?
  - Vilka insatser ger förbättringar i det systematiska arbetsmiljöarbetet och på vilket sätt?