



## **ANVISNINGAR FÖR HUR BLANKETTEN SKA FYLLAS I**

### **Arbetskyddslagen 28 §**

*Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.*

Trakasserier som orsakar risker eller olägenheter för arbetstagarens hälsa förbjuds i arbetskyddslagen. Som trakasserier betraktas till exempel upprepade hot, injagande av rädsla, elaka och insinuerande meddelanden, föraktfullt och hånfullt tal, fortsatt ogrundad kritik och försvärande av arbetet, igraställande av rykte eller ställning, isolering från arbetsgemenskapen och sexuella trakasserier.

Trakasserier kan yppa sig som missbruk av direktionsrätten till exempel som upprepat ogrundat ingripande i arbetet eller ogrundade ändringar i arbetsuppgifternas natur och omfattning, osakligt utövande av direktionsrätten eller som förnedrande arbetsuppgifter. När arbetsgivarens direktionsrätt objektivt bedömt utövas på ett oändamålsenligt sätt eller i syfte att trakassera, kan bemötandet medföra olägenheter eller risker för hälsan.

### **Fält 1 i blanketten (arbetstagaren fyller i)**

Den som upplever trakasserier eller osakligt bemötande ska ta upp händelserna och antingen omdelebart eller så snabbt som möjligt underrätta den som uppträder osakligt om upplevelsena. Om situationen inte rättas till, ska de som upplever sig bli trakasserad informera chefen. Om det är den närmsta chefen som gör sig skyldig till trakasserier ska den närmsta chefens chef underrättas. Med hjälp av den här blanketten kan den som upplever trakasserier anmäla händelserna till sin arbetsgivare. I fält 1 i blanketten ska den som anmäler trakasserier beskriva på vilket sätt och när trakasserier ägde rum och vem det var som gjorde sig skyldig till dem.

### **Fält 2 i blanketten (arbetsgivaren fyller i)**

Det är arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder när han eller hon får kännedom om trakasserier. Arbetsgivaren anger under punkt 2 i blanketten att han eller hon har delgetts anmälan

### **Fält 3 i blanketten (arbetsgivaren fyller i)**

När arbetsgivaren får anmälan om att trakasserier har förekommit ska arbetsgivaren först utreda situationen och händelseförloppet utan att ta parti. Det rekommenderas att utredningen inleds inom två veckor efter att underrättelsen har delgetts. Om det på arbetsplatsen finns handlingsrutiner för hanteringen av trakasserier, ska de följas. Vid behov kan arbetsgivaren hämta in utomstående sakkunnig hjälp för att utreda händelserna till exempel hos företagshälsovården. Det är emellertid arbetsgivaren som bär ansvaret för att situationen reds ut och för att nödvändiga åtgärder vidtas.

Under punkt 3 i blanketten anger arbetsgivaren hur och när trakasserier har utretts.

### **Fält 4 i blanketten (arbetsgivaren fyller i)**

Efter utredningen ska arbetsgivaren överväga vilka åtgärder som behövs för att lösa problemet. Om det förekommer trakasserier på arbetsplatsen ska arbetsgivaren med till buds stående medel se till att trakasserier upphör. Arbetsgivaren beslutar om vilka åtgärder som ska vidtas för att trakasserier och osakligt bemötande ska upphöra. Om arbetsgivaren anser att det förekommer trakasserier och osakligt bemötande på arbetsplatsen, har arbetsgivaren rätt att förbjuda sådant beteende. Om anvisningarna inte hjälper, har arbetsgivaren rätt att vidta disciplinära åtgärder, till exempel att ge den som gör sig skyldig till trakasserier en varning. Under punkt 4 i blanketten meddelar arbetsgivaren den som utsätts för trakasserier att åtgärder har vidtagits. Hur de överenskomna åtgärderna ska följas upp och tidpunkterna för uppföljningen avtalar parterna om sinsemellan.

Om arbetsgivaren anser att det inte är fråga om trakasserier ska arbetsgivaren tydligt motivera detta.

### **Fält 5 i blanketten (arbetstagaren fyller i)**

Arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagaren om vad anmälan har lett till. Arbetstagaren meddelar under punkt 2 att han eller hon har delgetts beslutet.