

Information om Göteborgs Stads utredningsprocess

Syftet med detta dokument är att ge grundläggande förståelse för ansvar och skyldigheter samt information om stadens utredningsprocess vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

Som arbetsgivare verkar vi för en god arbetsmiljö och har skyldighet att vidta åtgärder för att motverka och åtgärda förhållanden som kan ge upphov till kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

När arbetsgivaren får vetskap om att någon medarbetare upplever sig utsatt har vi skyldighet att utreda vad som hänt. Syftet är att få ett önskat beteende eller trakasserier att upphöra och återställa en god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

För mer information se *Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet*. Du hittar rutinen på stadens intranät under styrande dokument. Rutinen gäller för Göteborgs Stads förvaltningar medan stadens bolag har egna rutiner.

Den eller de som medverkar i en fortsatt utredning ska ta del av och skriva under detta dokument.

Utredningsmetod

I Göteborgs Stad använder vi en utredningsmetod som till stor del bygger på den evidensbaserade metoden Faktaundersökning. Den utgår från ett systematiskt arbetssätt för att utreda och kartlägga upplevda kränkningar och trakasserier i arbetslivet. Fokus är att undersöka fakta om vad som konkret har hänt.

Utredningsmetoden så som vi använder den i Göteborgs Stad är en process som är uppdelad i två delar; *utredande samtal* och *fortsatt utredning*.

Utredande samtal är en form av förundersökning. Samtal ska genomföras så snart arbetsgivaren får kännedom om händelser eller att det inkommit en anmälan. Syftet är att bilda sig en uppfattning om vad som hänt, bedöma allvarlighetsgraden och eventuellt behov av stöd. Utredande samtal ska också ge underlag för bedömning om fortsatt hantering och eventuellt behov av fortsatt utredning av ärendet. Utredande samtal ska alltid genomföras. Beroende på omständigheterna kan det finnas behov av att boka in flera samtal för att få en tydlig uppfattning om händelsen. Vid behov ska stödåtgärder erbjudas och återställande åtgärder ska vidtas. HR kontaktas inför bedömning och eventuellt stöd. Samtalet/samtalen dokumenteras.

Fortsatt utredning inleds om utredande samtal leder till bedömningen att det kan handla om allvarliga, eskalerade problem eller långvarig och systematisk utsatthet. Tag kontakt med HR.

Målsättningen är att återställa en hållbar och inkluderande arbetsmiljö som är fri från kränkande särbehandling och trakasserier. Utredningen handlar inte om att ta ställning i skuldfrågan.

Viktiga principer vid utredning

För att förebygga och förhindra kränkningar och trakasserier är det viktigt att den som anser sig utsatt är trygg i att anmäla detta. Objektivitet, anonymitet, konfidentialitet och replikrätt är viktigt vid hantering av anmälan.

- » *Objektivitet:* Utredare ska undersöka grunden för anklagelser genom att samla fakta. Utredaren/utredarna ska kunna förhålla sig neutrala under utredningens gång och ha parternas förtroende. Stäm av att inblandade parter har tillit till utredarnas neutralitet och objektivitet.
- » *Anonymitet:* Ingen av parterna kan vara anonym. Det går inte att uppnå en rättssäker och rättvis utredning med fokus på att lösa den aktuella situationen om en anmälan är anonym.
- » *Replikrätt:* Anmälaren och den anmälda ges alltid rätt att bemöta anklagelser och ge sin egen version av vad som hänt. Detta är en anledning till att anklagelser aldrig kan lämnas anonymt. Alla inblandade parter ska bli rättvist behandlade.
- » *Konfidentialitet:* Enbart personer som är parter eller vittnen involveras i utredningsprocessen. Utifrån omtanke och respekt för alla inblandade och för arbetsmiljön på arbetsplatsen ska information som kommer fram under utredningen begränsas till de som närmast berörs. Information får varken spridas under utredningens gång eller efter att utredningen är klar.

Viktigt att känna till för dig som deltar i en utredning

- » Du har rätt till stöd från din arbetsgivare. Det kan exempelvis vara samtalsstöd.
- » Du har rätt att ha med en stödperson vid intervjuer. Stödpersonen får inte själv vara part eller vittne i ärendet. Det är vanligt att fackliga företrädare är med som stöd.
- » Information du delger kommer parter i ärendet kunna ta del av.
- » Intervjuer som genomförs dokumenteras. Du har rätt att, vid intervjutillfället, läsa igenom anteckningarna och rätta till eventuella missförstånd.
- » Vid utredande samtal genomförs intervjuerna av chef, eventuellt med stöd av HR. Intervjuerna vid en *fortsatt utredning* genomförs av HR eller extern part.

Skyldighet att medverka

I anställningen ingår, enligt arbetsmiljölagen, en skyldighet att medverka i arbetsgivarens arbetsmiljöarbete och att medverka vid utredning av kränkningar, trakasserier och repressalier.

Offentlig handling - sekretessprövning

En inkommen anmälan är en upprättad offentlig handling och kan begäras ut. Sekretessprövning görs i varje enskilt fall.

Jag har förstått och tagit del av informationen om processen.

Datum:

Namn:

Namnförtydligande:
