

Mellan den som utsätts och den som utsätter står du.



diskriminerings
ombudsmannen



Som **arbetsgivare** är det din skyldighet att förebygga och motverka sexuella trakasserier i din verksamhet.

© Arbetsmiljöverket och
Diskrimineringsombudsmannen
Artikel ADI 713

Tryck Exakta Print AB

Tillgänglig pdf finns för nedladdning på
www.do.se. Andra alternativa format,
exempelvis Daisy, lättläst eller punktskrift,
kan beställas vid behov. Kontakta då DO på
order@do.se.

Sexuella trakasserier får aldrig accepteras.

Du som är arbetsgivare kan göra stor skillnad.

Sexuella trakasserier förekommer inom alla delar av samhället, i en mängd olika skepnader, och orsakar många stort lidande. Konsekvenserna för den som drabbas är ofta långtgående. Såren kanske inte syns på ytan, men de finns där, går på djupet och påverkar hela tillvaron. Inte minst på jobbet.

Och det är här du som arbetsgivare kommer in i bilden.

I din roll har du inte bara möjligheten att göra tillvaron tryggare och bättre inom din verksamhet genom att förebygga och förhindra sexuella trakasserier. Enligt de lagar som finns har du även en skyldighet att göra detta på ett aktivt och organiserat sätt.

Den här broschyren har tagits fram för att du ska veta vilket ansvar du har som arbetsgivare. Den täcker in tre områden – en inledning som går igenom vad sexuella trakasserier är och vilken lagstiftning som finns, därefter ett avsnitt om det förebyggande arbetet och så en avslutande del om hur du förväntas agera om sexuella trakasserier ändå skulle förekomma på din arbetsplats. Broschyren ger dig dessutom flera konkreta exempel på situationer som en arbetsgivare kan ställas inför.

Genom att läsa den skaffar du dig på kort tid en god överblick över arbetsgivarens främsta verktyg när det gäller att förebygga och motverka sexuella trakasserier. En väl investerad stund som kan göra stor skillnad för många.

Tack för att du bidrar till ett samhälle fritt från sexuella trakasserier.

Två lagar – ingen ska bli utsatt för sexuella trakasserier.

Som arbetsgivare ansvarar du för att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det gör du genom att arbeta främjande och förebyggande mot sexuella trakasserier och agera för att stoppa dem om de ändå skulle uppstå.

För de allra flesta låter det här som en självklarhet som många gånger redan hanteras på arbetsplatsen. Det är dock inte lika många som vet att detta ansvar är reglerat i lag. Och faktiskt inte bara i en lag, utan i två. Som arbetsgivare behöver du uppfylla kraven i båda lagarna.



Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Enligt lagen är sexuella trakasserier en form av diskriminering.



Arbetsmiljölagen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att uppnå god arbetsmiljö. Sexuella trakasserier kan vara en form av kränkande särbehandling som är reglerat med stöd av lagen.

Vad kan vara sexuella trakasserier?

Enligt diskrimineringslagen är sexuella trakasserier ett samlingsbegrepp som beskriver uppträdanden av sexuell natur som kränker någons värdighet. Några exempel är

- **krav på sexuella tjänster**
- **fysisk kontakt, till exempel tafsningar**
- **gester av sexuell natur**
- **sms eller bilder av sexuell natur**
- **ovälkomna komplimanger**
- **närgångna blickar**
- **sexuella anspelningar.**

För att handlingarna eller uttalandena ska betraktas som sexuella trakasserier ska de vara ovälkomna. Det är alltid den som blir utsatt som har tolkningsföreträde och avgör om handlingarna eller uttalandena är ovälkomna.

Sexuella trakasserier kan vara händelser på arbetsplatsen men också sådant som händer utanför arbetsplatsen och ordinarie arbetstid – om det finns ett samband med arbetet. Det gäller till exempel händelser som inträffar under en tjänsteresa, på en fest, eller en utflykt som kollegor gör tillsammans.

Sexuella trakasserier kan också vara **brottsligt** enligt brottsbalken och kan polisanmälas.

Det ska **inte** hända.

Som arbetsgivare är det din uppgift att motverka sexuella trakasserier genom förebyggande insatser.

Enligt diskrimineringslagen ska du som arbetsgivare arbeta främjande och förebyggande för att motverka sexuella trakasserier. Det innebär att du behöver vara vaksam och aktivt se över alla förhållanden på arbetsplatsen som kan orsaka sexuella trakasserier – från snacket i fikarummet till hur arbetet är organiserat.

Arbetsmiljölagen uttrycker samma slags proaktiva regler. Arbetsgivaren ska motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Sexuella trakasserier kan vara en form av kränkande särbehandling.

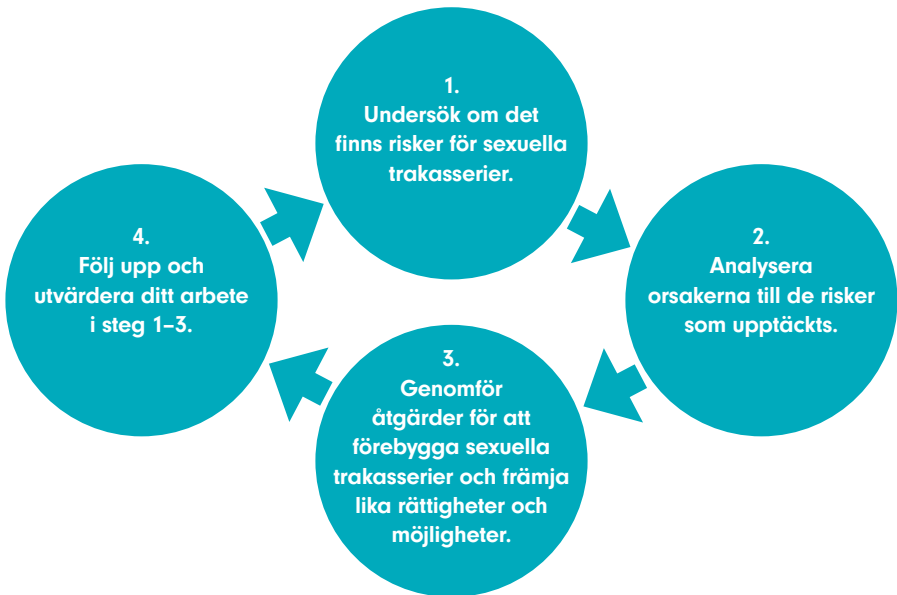
För att ge dig en bättre överblick och större förståelse följer här en beskrivning av de olika delarna som enligt lag tillhör ditt ansvarsområde. Alla tre delarna är lika viktiga. Oavsett var du befinner dig i kedjan, ska du alltid veta vad som förväntas av dig.

Så hur går ett proaktivt arbete för att undvika sexuella trakasserier egentligen till, rent konkret?

Fortlöpande arbete

Aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Enligt diskrimineringslagen ska du som arbetsgivare fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg för att förebygga sexuella trakasserier.



Läs mer om hur du arbetar med aktiva åtgärder och de fyra stegen på www.do.se/aktivaatgarder.

Läs mer om förebyggande arbetsmiljöarbete på www.av.se och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Riktlinjer

Låt alla veta. Sexuella trakasserier accepteras aldrig.

Redan från början ska alla på arbetsplatsen, inklusive vikarier, praktikanter, inhyrda och nyanställda, känna till att du som arbetsgivare inte accepterar sexuella trakasserier. Denna information måste finnas i en skriftlig riktlinje och kan integreras i verksamheten på olika sätt. Till exempel genom att lyfta ämnet på arbetsplatsträffar, i personliga samtal eller via intranätet. Därefter behöver undersökningar som bekräftar att informationen har nått fram till alla göras regelbundet.

Rutiner

Ta fram rutiner. Vem gör vad?

Diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen kräver att alla har tillgång till tydliga rutiner för att hantera sexuella trakasserier respektive kränkande särbehandling om sådana situationer uppstår på arbetsplatsen. Rutinerna ska tala om

- hur arbetsgivaren ska agera vid kännedom om att någon anser sig utsatt för sexuella trakasserier – vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra och hur den som upplever sig utsatt snabbt kan få hjälp
- till vem den som upplever sig utsatt kan vända sig – det vill säga vem hos arbetsgivaren som ska ta emot informationen
- vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds.

Enligt diskrimineringslagen måste rutinerna vara skriftliga.

Läs mer om diskrimineringslagens krav på riktlinjer och rutiner gällande trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på www.do.se.

För att rutinerna ska fungera ska du som arbetsgivare se till så att både arbetstagare och chefer känner till att rutinerna finns, vet vad de innebär och förstår vad var och en ska göra.

Har du tagit ditt ansvar som arbetsgivare? Ta hjälp av checklistan.

- Har cheferna i din verksamhet kunskap om hur de förebygger sexuella trakasserier?
- Har du undersökt om det finns risker för sexuella trakasserier i din verksamhet, steg 1?
- Har du analyserat orsakerna till de risker du har upptäckt, steg 2?
- Har du genomfört de åtgärder som behövs så att riskerna försvinner och sexuella trakasserier förebyggs, steg 3?
- Har du följt upp och utvärderat ditt arbete, steg 4?
- Finns det skriftliga riktlinjer som markerar att sexuella trakasserier inte accepteras och inte får förekomma i din verksamhet?
- Finns det skriftliga rutiner där det framgår vem den utsatte kan vända sig till, vad du som arbetsgivare måste göra när du får veta, samt vem som ansvarar för att situationen utreds?
- Har du säkerställt att alla i verksamheten känner till riktlinjerna och rutinerna?
- Vet dina chefer vilket ansvar de har enligt rutinerna, alltså hur de ska agera om de får kännedom om att sexuella trakasserier har förekommit?

Om det händer – agera!

Skulle du som arbetsgivare få veta att någon i din verksamhet anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier, så är du enligt diskrimineringslagen skyldig att utreda omständigheterna och vidta åtgärder för att få stopp på de uppgivna trakasserierna.

Hur upptäcks sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier sker av uppenbara skäl ofta i det fördolda. Att få reda på om sexuella trakasserier pågår kräver med andra ord att alla i arbetsledande ställning är lyhörda, vaksamma och kommunicerar aktivt med sina medarbetare. Här är några vanliga exempel på hur arbetsgivare kan få veta att sexuella trakasserier förekommer:

- **Den som blivit utsatt eller en kollega till denne uppmärksammar dig på vad som händer.**
- **Du får information från en facklig organisation eller från ett skyddsombud.**
- **Du lägger själv märke till något du uppfattar som sexuella trakasserier.**

Agera direkt, dröj aldrig!

Din skyldighet att utreda och åtgärda träder i kraft så fort du får veta att någon känner sig utsatt för sexuella trakasserier, oavsett vem som berättar och hur denne berättar.

Utred! Så här kan du lägga upp arbetet:

- Börja med att ta reda på vad som har hänt.
- Prata därefter med den eller de som påstås ligga bakom trakasserierna.
- Ibland kan det också vara nödvändigt att prata med vittnen.
- Bedöm om det finns behov av omedelbara åtgärder under pågående utredning.

Tänk på att...

...syftet med utredningen är att du ska kunna bilda dig en egen uppfattning om vad som hänt och om det har förekommit sexuella trakasserier.

...du behöver inte ta slutlig ställning till vem som talar sanning om de inblandade arbetstagarna lämnar helt olika uppgifter och omständigheterna är för oklara.

...det är viktigt att utredningen görs diskret, med visad hänsyn och med respekt för de inblandade.

...informera de närmast inblandade om utredningens gång.

...du kan även ta hjälp av företagshälsovården eller annan extern kompetens för att göra en utredning.

Sätt stopp! Om din utredning visar att sexuella trakasserier har inträffat så måste du hindra att de fortsätter. Här är några exempel:

- I vissa situationer kan en tillsägelse eller uppmaning räcka för att trakasserierna ska upphöra.
- I andra fall kan det vara nödvändigt med en varning eller omplacering.
- Om inget annat hjälper kan det bli aktuellt med uppsägning eller avsked.

Oavsett vilka åtgärder som du behöver vidta i det enskilda fallet ska du även inrikta dig på framåtsyftande främjande och förebyggande insatser, se ovan under rubriken "Det ska inte hända.". Du bör till exempel se över riktlinjer, rutiner och handlingsplaner och ta ställning till om dessa behöver förtydligas, kompletteras eller spridas.

Även arbetsmiljölagen har krav på att händelser i arbetsmiljön ska utredas för att se till att det inte händer igen. Läs mer om förebyggande arbetsmiljöarbete på av.se och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Tänk på att...

...informera de inblandade om vilka åtgärder som kommer att genomföras.

...vara uppmärksam på om det finns behov av stöd och hjälpinsatser till den utsatta, till exempel genom företagshälsovården.

...ta hänsyn till annan arbetsrättslig lagstiftning när åtgärderna vidtas.

Följ upp situationen! Ställ dig följande frågor:

- **Har de sexuella trakasserierna upphört?**
- **Fortsätter trakasserierna? Då har dina insatser inte varit tillräckliga och du måste vidta ytterligare åtgärder för att stoppa dem.**
- **Har det främjande och förebyggande arbetet enligt diskrimineringslagen och arbetsmiljölagstiftningen fungerat? Hur kan det förbättras?**

Repressalieförbud råder!

Det är viktigt att den som vill anmäla sexuella trakasserier kan göra det utan att behöva oroa sig för att arbetsgivaren reagerar negativt. Därför innehåller diskrimineringslagen ett så kallat repressalieförbud, som skyddar arbetstagaren mot bestraffningar eller hämndaktioner som leder till försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Det kan handla om att arbetstagaren får en orimlig arbetsbörda, blir fråntagen sina uppgifter, tilldelas sysslor som inte motsvarar kompetensnivån, eller behandlas hotfullt och kränkande. Repressalieförbudet innebär att du som arbetsgivare inte får bestraffa

- **den som har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har överträtt någon bestämmelse i diskrimineringslagen. En anmälan eller ett påtalande kan till exempel handla om att arbetsgivaren har utsatt en arbetstagarare för sexuella trakasserier, eller att arbetsgivaren inte har utrett och åtgärdat påstådda sexuella trakasserier på arbetsplatsen**
- **den som medverkar i en utredning, det vill säga den som för sin egen eller någon annans räkning lämnar uppgifter till exempelvis Diskrimineringsombudsmannen under en utredning av ett ärende**
- **den som avvisar eller fogar sig i sexuella trakasserier.**

Har du tagit ditt ansvar som arbetsgivare? Ta hjälp av checklistan.

- Vet cheferna vad de måste göra om sexuella trakasserier inträffar? Känner de till riktlinjerna och rutinerna som finns i verksamheten?
- Gör ni alltid en utredning direkt när ni får veta att någon känner sig utsatt för sexuella trakasserier?
- Sätter ni stopp för sexuella trakasserier och följer upp att det inte inträffar igen?
- Vet cheferna att de inte får utsätta någon för repressalier?

Behöver du ytterligare stöd i arbetet för att motverka sexuella trakasserier?

Läs gärna mer på www.do.se/sexuella-trakasserier eller www.av.se/sexuella-trakasserier.

Denna broschyr är gemensamt framtagen av
Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen.
Syftet är att motverka sexuella trakasserier på
arbetsplatsen genom att informera om det ansvar
arbetsgivare har enligt aktuella lagar.