



# SÄTT STOPP!

– råd och stöd kring sexuella trakasserier



Referens: Fackförbundet ST 2017, Elin Moberg, [elin.moberg@st.org](mailto:elin.moberg@st.org).

## Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>4</b>
<b>Tips för att motverka sexuella trakasserier</b> .....	<b>5</b>
<b>Sexuella trakasserier och kränkningar på arbetsplatsen</b> .....	<b>6</b>
Förbud mot diskriminering gäller på arbetsplatsen .....	7
Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.....	8
<b>När något skett</b> .....	<b>9</b>
Vad ska arbetsgivaren göra? .....	9
Vad behöver du som blir utsatt göra? .....	11
Vad ska du som förtroendevald göra? .....	12
Vad gör man om problemet kvarstår? .....	13
<b>Förebyggande arbete</b> .....	<b>14</b>
Aktiva åtgärder - en möjlighet att jobba förebyggande .....	14
Arbetsmiljöarbetet ett sätt att förebygga trakasserier .....	16
Hur bryta tystnaden kring sexuella trakasserier? .....	17
Vill du ha mer stöd .....	18

# Förord

Hösten 2017 har #metoo-rörelsen spridits över Sverige i form av det ena branschspecifika uppropet efter det andra. Undertecknarna vittnar om sexuella trakasserier och övergrepp på arbetsplatser i allt från statliga myndigheter till skolor, sjukhus och privata företag. Dessa vittnesmål och den debatt de satt igång visar att det funnits ett stort mörkertal och en tystnad kring sexuella trakasserier. Denna tystnad är nu bruten och med det kommer en ny möjlighet att på allvar agera för att minska omfattningen av sexuella trakasserier på våra arbetsplatser.

Uppropen vittnar om ett utbrett arbetsmiljöproblem som fått fortgå trots att lagstiftningen för att förhindra det finns på plats. Både arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen är tydlig med arbetsgivarens ansvar att förebygga och åtgärda sexuella trakasserier. Tyvärr verkar det som att många arbetsgivare inte fullföljt sina åtaganden kring detta. Här behövs en kraftansträngning från både fack och arbetsgivare för att lyfta dessa frågor till den strategiska nivån där de hör hemma. God arbetsmiljö och trygga, inkluderande arbetsplatser gynnar både medarbetare och verksamhet.

Att det är svårt att våga berätta om sexuella trakasserier med en otrygg anställning i botten är något som lyfts fram i flera av de senaste veckornas branschuppprop. Korta anställningar och en liten värld där nästa anställning bygger på kontakter bidrar till problemen. På många arbetsplatser där ST har medlemmar är andelen visstidsanställda alldeles för hög och en del medarbetare går med osäkra anställningar år efter år. Detta bidrar till en problematik där medarbetare inte vågar lyfta trakasserier eller andra arbetsmiljöproblem utan rädsla för att straffas i karriären eller till och med bli av med jobbet.

Som förtroendevald har du en viktig roll att spela för att påbörja förändringsarbetet på arbetsplatsen. Även om arbetsgivaren har det formella ansvaret att förhindra sexuella trakasserier kan du göra mycket. Ditt engagemang och dina kunskaper behövs för att förbättra det förebyggande arbetet och den medlem som vänder sig till sin fackliga representant behöver både stöd och råd för att våga agera. Förhoppningen är att denna handbok ska ge dig vägledning i hur du kan bidra till ett bättre arbete mot sexuella trakasserier på din arbetsplats.



Britta Lejon  
Ordförande  
Fackförbundet ST

# Tips för att motverka sexuella trakasserier

- Sexuella trakasserier ska inte förekomma på arbetsplatsen. Som förtroendevald kan du uppmärksamma arbetsgivaren på dennes skyldighet att undersöka, åtgärda och följa upp sexuella trakasserier.
- Driv på för att utveckla arbetsplatsens arbete mot sexuella trakasserier. Följ upp så att det finns rutiner och policys om sexuella trakasserier och kränkande särbehandling och att dessa är kända av alla
- Se till att du och dina fackliga kollegor i ST har kunskap om diskrimineringslagen och hur man jobbar med den. Den här handledningen är en början. Man kan också gå STs likabehandlingsutbildning.
- Ta avstamp i diskrimineringslagens aktiva åtgärder och arbetsmiljölagen för att påverka så att det förebyggande arbetet sker systematiskt och på de sätt som regelverken uttrycker.
- Lär dig och dina fackliga kollegor att känna igen trakasserier och de underliggande strukturerna – då blir det lättare att säga ifrån!
- Börja prata om vad som är okej och inte på er arbetsplats. ST har tagit fram seminariet "Likabehandlande arbetsliv". Vill du att vi kommer ut till din arbetsplats och håller seminariet för dig och dina kollegor? Maila till [varva@st.org](mailto:varva@st.org) eller till din avdelningsombudsman.
- Det kan finnas anledning att se över annan policy, till exempel alkoholpolicy på arbetsplatsen. Se till att även de sociala sammanhangen är välkomnande för alla.
- Uppmärksamma jargong och oönskade skämt och hjälps åt att säga ifrån i fikarum och på i arbetet.
- Hitta allierade! Likabehandlingsarbete kan vara ensamt ibland, särskilt när man ifrågasätter normer på arbetsplatsen. Hitta ditt eget nätverk, det kan vara andra förtroendevalda eller kollegor. Stötta varandra i förändringsarbetet.

# Sexuella trakasserier och kränkningar på arbetsplatsen

Sexuella trakasserier definieras i diskrimineringslagen<sup>1</sup> som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar eller att visa bilder av en sexuell karaktär. För att det ska vara en fråga för arbetsplatsen ska det ske på arbetet eller i ett sammanhang som har med arbetet att göra, till exempel en konferens eller en personalfest.

Sexuella trakasserier handlar om ett beteende som är oönskat. Det är därför den som är utsatt som avgör om det är en kränkning eller inte. Den som är utsatt behöver dock klargöra för den som trakasserar att beteendet är ovälkommet. Detta kallas för upplysningsskyldighet och kan fullgöras genom att man säger till muntligen eller via ett sms eller mail. I vissa situationer kan kränkningen dock vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad. Mindre bagatellartade händelser kan anses som kränkningar om de upprepas flera gånger trots att man sagt ifrån. Det gäller till exempel skämt eller teckningar med sexuella anspelningar. I andra änden av spektrumet finns de grövsta formerna av sexuella trakasserier som sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande eller våldtäkt. Dessa är också straffbara enligt brottsbalken.

---

<sup>1</sup> Kapitel 1 § 4 <http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>

## Förbud mot diskriminering gäller på arbetsplatsen

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering i arbetslivet. Den förbjuder också diskriminering i utbildning och inom en rad olika samhällsområden som till exempel varor, tjänster, bostäder och sjukvård. Diskrimineringslagen innehåller även en bestämmelse om förbud mot diskriminering när offentligt anställda möter allmänheten<sup>2</sup>.

Sexuella trakasserier utgör en av sex former av diskriminering i lagen.<sup>3</sup> Närliggande sexuella trakasserier är till exempel trakasserier på grund av kön och sexuell läggning. Sexuella trakasserier avser ovälkomna handlingar eller kränkande anspelningar kring det man förknippar med sex, medan trakasserier på grund av kön avser nedsättande och förlöjligande omdömen om kvinnor och män. Oftast förekommer dessa tillsammans och kan vara svåra att skilja åt.

Det har ingen betydelse för arbetsgivarens skyldighet att agera om det rör sig om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Om arbetsgivaren får kännedom om att någon på arbetsplatsen upplever att den utsatts för sexuella trakasserier har den en utrednings- och åtgärdsskyldighet<sup>4</sup>. Ansvaret gäller för anställd personal, men också för inhyrda och för praktikanter. Arbetsgivaren ska också agera snabbt för att hantera situationen.

Om arbetsgivaren i sin utredning kommer fram till att trakasserier skett ska arbetsgivaren genomföra de åtgärder som det är rimligt att kräva för att förhindra att trakasserier fortsätter. I första hand kan det vara fråga om att den som trakasserat får en tillsägelse eller en uppmaning att sluta med sitt beteende. Därefter kan det bli fråga om varning, omplacering eller som en sista utväg uppsägning eller avsked av den som trakasserat. Det är alltså den som trakasserat som ska ändra sitt beteende, den som utsatts ska varken behöva ändra beteende, arbetsuppgifter eller arbetsplats.

---

<sup>2</sup> Däremot reglerar diskrimineringslagen inte hur det som händer mellan privatpersoner när det till exempel handlar om hur grannar eller släktingar behandlar varandra. Inte heller innehållet i reklam, och TV, radio, sociala medier och tidningar omfattas.

<sup>3</sup> De sex diskrimineringsformerna är: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera

<sup>4</sup> Diskrimineringslagen 2 kap, § 3

## Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier regleras framförallt i diskrimineringslagstiftningen, men viss överlappning finns i regelverket kring kränkande särbehandling som regleras i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Där definieras kränkande särbehandling som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap<sup>5</sup>. I OSA-föreskrifterna anges att trakasserier och sexuella trakasserier är en form av kränkande särbehandling, men faller under diskrimineringslagen<sup>6</sup>.

Som förtroendevald har du gott stöd i både diskrimineringslagen och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö när du ska arbeta förebyggande kring sexuella trakasserier. När något redan skett kan det däremot vara bra att hålla isär regelverken och ta reda på om det handlar om kränkande särbehandling eller om kränkningen är av sådan natur att det handlar om trakasserier eller annan diskriminering.

---

<sup>5</sup> AFS 2015, § 4

<sup>6</sup> "Om grunden för kränkande särbehandling är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder kan det också handla om diskriminering." - Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö s.61, Arbetsmiljöverket



# När något skett

## Vad ska arbetsgivaren göra?

**Utreda:** Arbetsgivaren har en skyldighet att utreda alla misstankar om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det gäller om problemet har uppstått på arbetsplatsen, men också i sammanhang utan för arbetstid som har anknytning till arbetet till exempel på en konferens, personalfest, tjänsteresa eller after work. Det räcker att en chef får veta att någon medarbetare känner sig sexuellt trakasserad, det behövs inte upprättas en formell anmälan och behöver inte heller vara den som är utsatt som säger till, det kan räcka med ett rykte eller en misstanke.

Så snart som möjligt ska arbetsgivaren ta kontakt med de inblandade för att ta reda på vad som hänt. Hen behöver först och främst prata med den som utsatts och med den som är anklagad. Det är viktigt att utredningen görs diskret och med hänsyn och respekt för de inblandade.

Arbetsgivaren ska försöka bilda sig en egen uppfattning om vad som hänt och inte bara hänvisa till att ord står mot ord. Redan i detta skede bör arbetsgivaren involvera facket. Det är också viktigt att se till att de som går igenom en utredning får det stöd de behöver. Ibland är det lämpligt att koppla in en utomstående, till exempel företagshälsovården.

**Åtgärda:** Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att vidta skäliga åtgärder för att trakasserier ska upphöra. Oavsett om den som utsatts vill gå vidare med anmälan så har arbetsgivaren fortfarande ansvar för att arbetsmiljön ska bli bra. Dokumentera både utredning och åtgärder, detta är särskilt viktigt om det blir nödvändigt med arbetsrättsliga åtgärder.

Vad skäliga åtgärder är beror på situationen och omfattningen av trakasserier, men här är några exempel.

- Först och främst handlar det om att tala med den som trakasserat och klargöra att trakasserier och kränkningar inte är acceptabelt på arbetsplatsen. Beroende på hur allvarliga trakasserier är kan det vara på plats med en varning.
- Arbetsgivaren ska följa upp med alla berörda parter för att informera om vilka åtgärder som kommer att vidtas för att få stopp på fortsatta trakasserier. När arbetsgivaren anser sig ha vidtagit nödvändiga åtgärder ska de inblandade få besked om det.
- Chefen eller någon annan person, som båda parter accepterar, kan försöka medla och hjälpa till att finna en lösning som fungerar för framtiden.
- Arbetsgivare inom staten är skyldiga att göra en åtalsanmälan om trakasserier är av så allvarlig natur att det kan förväntas leda till hårdare straff än böter.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Se Lagen om offentlig anställning § 22:2

- Det kan också vara aktuellt att vidta arbetsrättsliga åtgärder i samverkan med facket. Dels kan det vara nödvändigt med en tillfällig förändring av arbetsuppgifter om den som anmäler och den som blir anmäld arbetar nära varandra. Om någon tillfälligt måste omplaceras bör det vara den som anmälts och inte den som blivit kränkt. Det är viktigt att signalera att det är okej och riskfritt att anmäla.
- Om trakasserierna är allvarliga eller inte upphör trots varning kan det bli aktuellt med andra arbetsrättsliga åtgärder som omplacering och löneavdrag. Först då en omplacering inte fungerar eller inte är möjlig kan det bli aktuellt med uppsägning eller ett avsked.

**Följ upp:** När arbetsgivaren satt in åtgärder för att hantera trakasserier på arbetsplatsen är det viktigt att följa upp situationen för att försäkra sig om att åtgärderna varit tillräckliga.

Om någon påtalat trakasserier finns risk för att hen blir ifrågasatt och utfrysad på arbetsplatsen. Det är arbetsgivarens ansvar att uppmärksamma och ingripa mot sådant.

Att en medarbetare känt sig utsatt för trakasserier kan, oavsett vilka åtgärder som behövts i det enskilda fallet, vara en signal om att det finns problem på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör därför även inrikta sig på sig på förebyggande insatser som till exempel information och utbildning av medarbetare och chefer. Här kan du som förtroendevald spela en viktig roll för att det arbetet genomförs, läs mer om det i nästa avsnitt.

Arbetsgivarens ansvar enligt diskrimineringslagen att utreda, åtgärda och följa upp gäller om trakasserierna utförts av en anställd, inhyrd eller praktikant på arbetsplatsen. Om de däremot utförts av någon utanför arbetsgivarens tillsyn, till exempel en kund eller en elev, är det arbetsmiljölagen eller diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder som gäller.

## Vad behöver du som blir utsatt göra?

En anledning till att det finns ett mörkertal kring sexuella trakasserier kan vara att det är svårt att sätta ord på det man upplevt. Många som vittnar om sexuella trakasserier uttrycker just det, en känsla av överklighet, en obehaglig upplevelse men som man efteråt inte kan sätta fingret på – var det verkligen så illa, kanske var det bara ett skämt? Kom ihåg att det är du som är utsatt som avgör om beteendet är kränkande eller inte.

Alla har rätt att känna sig trygga på sin arbetsplats. Så vad kan du då göra om du upplever att du blir utsatt för sexuella trakasserier eller kränkningar på arbetsplatsen?

- Lägg märke till situationen – stanna upp och tänk efter. Vad hände här? Hur kändes det?
- Säg ifrån – du behöver berätta för den som utsatt dig att beteendet är oönskat och be personen att sluta. Ibland kan det kännas lättare att skicka ett mail.
- Berätta - det är upp till arbetsgivaren att hantera situationen, men då behöver den få veta vad som pågår. Du kan vända dig direkt till arbetsgivaren. Du kan också välja att tala med ditt arbetsplatsombud eller din närmaste styrelse på din arbetsplats, eller med ditt skyddsombud.
- Dokumentera – spara sms, mejl eller lappar som upplevs som kränkande. Det är också bra att skriva upp vad som sägs och görs och vad du gjort vid tillfällena.

Vissa sexuella trakasserier är också olagliga enligt brottsbalken och då bör du göra en polisanmälan. Det gäller bland annat ofredande, sexuella övergrepp och våldtäkt. En anmälan löser dock inte situationen på arbetsplatsen så du behöver ändå tala med din arbetsgivare. Arbetsgivarens skyldighet att utreda och åtgärda påverkas inte av om det görs en polisanmälan och ska inte heller invänta denna.

Det är förbjudet för arbetsgivaren att utsätta dig för repressalier om du har anmält eller medverkat i en utredning om sexuella trakasserier. Det är också förbjudet att utsätta någon för repressalier för att den har avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens sexuella trakasserier. Repressalier utgör någon form av bestraffning eller hämndaktion, som försämrade arbetsuppgifter, större arbetsbelastning, onormala krav på övertid, att du inte får en förmån, att kompetensutvecklande utbildning uteblir eller att du inte befordras.

## Vad ska du som förtroendevald göra?

Som förtroendevald har du rätt att uppmärksamma arbetsgivaren på förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatsen, på uppdrag av en medlem eller på eget initiativ. Om en medlem kommer till dig med en situation där kränkningar och trakasserier har förekommit är det viktigt att ta det på allvar. Personen kan ha varit med om något som du själv inte klassar som trakasserier, men kom ihåg att det är den som har utsatts som sätter gränsen och inte du.

Vad kan du då göra som förtroendevald för att stötta en medlem som utsatts för sexuella trakasserier?

- Var tydlig med att den som har blivit utsatt för sexuella trakasserier kan vända sig till sitt fackförbund.
- Ta reda på och förklara för den utsatte vilka regler som gäller, vilka skyldigheter arbetsgivaren har och vad du som facklig kan hjälpa till med.
- Stötta medlemmen i att anmäla fallet till arbetsgivaren.
- Följ upp hur fallet fortlöper, har arbetsgivaren inlett en undersökning, har hen agerat skyndsamt, vilka åtgärder har tagits för att få stopp på trakasserierna?
- Det kan vara svårt att gå igenom en utredning. Se till att den som anmält får det stöd den behöver. Ibland behövs stöd utifrån av till exempel företagshälsovården.
- Det kan kännas komplicerat om både den som blivit utsatt för sexuella trakasserier och den som pekats ut som förövare är medlemmar i samma förbund. Ett sätt att hantera det kan vara att låta olika personer eller olika nivåer inom organisationen hantera de två ärendena.
- När det gått en tid, följ upp hur situationen är för den som anmält, har trakasserierna upphört? Kontrollera också att den som anmält eller annan som vittnat i utredningen inte utsatts för repressalier som följd av anmälan.

Som företrädare för ST ska du agera i enlighet med förbundets värderingar om mänskliga rättigheter och allas lika värde. Kongressen 2016 antog ett etiskt förhållningssätt som gäller för alla företrädare för förbundet. Det slår fast att en företrädare för Fackförbundet ST har ett personligt ansvar att medverka till att det inte förekommer diskriminering, trakasserier eller kränkningar inom organisationen. Om du får kännedom om att en förtroendevald har utsatt en medlem eller en annan förtroendevald för kränkningar eller trakasserier är det viktigt att det hanteras. Om du inte vet vem i din avdelning du kan prata med, kontakta rådgivningen på ST Direkt.

## Vad gör man om problemet kvarstår?

Om det visar sig att trakasserierna fortsätter har åtgärderna inte varit tillräckliga. Då måste arbetsgivaren överväga vilka ytterligare åtgärder som kan sättas in för att sätta stopp för trakasserierna.

Om arbetsgivaren brister i sitt ansvar att utreda och åtgärda uppgifter om sexuella trakasserier kan facket driva frågan vidare. Som förtroendevald och medlem i ST kan du göra en anmälan till oss på förbundet. Förtroendevalda kan ta direkt kontakt med avdelningsombudsmannen som kan lägga upp ett ärende för vidare hantering. Medlemmar bör först kontakta sitt lokala fack/arbetsplatsombud som i sin tur kontaktar förbundet. Om ärendet gäller någon som inte är medlem i facket ska denne själv göra anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

# Förebyggande arbete

## Aktiva åtgärder - en möjlighet att jobba förebyggande

Sedan 1 januari 2017 inkluderar diskrimineringslagen ett förstärkt krav kring hur arbetsgivaren ska arbeta för att förebygga diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen – aktiva åtgärder<sup>8</sup>. Aktiva åtgärder handlar om att förebygga och motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Inom ramen för aktiva åtgärder ska arbetsgivare också ta fram och följa upp riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Nytt är också att reglerna innehåller anvisningar för hur arbetet ska genomföras löpande i fyra steg. Det tidigare kravet på att ta fram en jämställdhetsplan respektive likabehandlingsplan har ersatts med ett allmänt krav på att hela arbetet ska dokumenteras.

De nya reglerna innebär att arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas i fyra steg. Arbetsgivare ska:

- **undersöka** om det finns risker för diskriminering – inklusive trakasserier och sexuella trakasserier – eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter.
- **analysera** orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts
- **åtgärda** – genomföra åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter
- **följa upp** och utvärdera arbetet

Arbetet ska genomföras och dokumenteras löpande.

De aktiva åtgärdernas steg ett – undersöka kan till exempel handla om att se över rutiner, riktlinjer och policys i organisationen. När det gäller sexuella trakasserier är det särskilt viktigt att se till att det finns tydliga rutiner för hur ett fall ska hanteras inom organisationen. Av rutinerna ska det tydligt framgå att inga trakasserier accepteras. Det är viktigt att det är tydligt att alla former av sexuella trakasserier ska anmälas till arbetsgivaren.

---

<sup>8</sup> Diskrimineringslagen 3 kap. <http://www.do.se/framja-och-atgarda/nyheter-diskrimineringslagen/>  
Ändringarna är en utvidgning jämfört med tidigare. Bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet omfattade före årsskiftet endast kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Nu ska samtliga sju diskrimineringsgrunder inkluderas i det förebyggande och främjande arbetet.

Exempel på vad rutinerna bör innehålla:

- Vem ska man säga till?
- Vem pratar man med om den som kränker är närmaste chefen eller annan som man är beroende av?
- Vad händer med det jag berättar? Det ska vara klart vilka som får del av informationen.
- Vilken hjälp finns att få för den som är utsatt? Det är viktigt att det sker snabbt och professionellt.

För att undersöka om det förekommer sexuella trakasserier, eller om det finns risk för sådana kan det vara bra att använda sig av anonyma enkäter, till exempel en medarbetarundersökning.

Bestämmelserna om aktiva åtgärder anger att arbetet ska ske i samverkan med de fackliga organisationerna på arbetsplatsen, eller med de representanter som arbetstagarna utser att sitta i samverkansgrupp. Den specificerar inte hur eller i vilken omfattning så här är det bra att sätta sig ner med arbetsgivaren och komma överens om ett bra sätt att arbeta med frågan. Det är viktigt att alla, medarbetare och chefer omfattas i det förebyggande arbetet.

Syftet med bestämmelserna är att förebygga diskriminering och trakasserier, de ger alltså goda möjligheter att lyfta frågor om normer och vilket klimat som finns på arbetsplatsen även utan att det finns ett konkret fall där någon blivit trakasserad. Det kan vara ett sätt för dig som förtroendevald att inleda ett samtal på arbetsplatsen om du upplever att det finns problem med till exempel sexism eller en otrevlig jargong där du jobbar. Det kan också vara ett sätt att arbeta tillsammans med arbetsgivaren om du vet att det förekommit trakasserier, men där den som blivit utsatt inte velat gå vidare med frågan.

DO har tagit fram en handledning för hur arbetsgivaren ska arbeta med aktiva åtgärder utifrån alla diskrimineringsgrunder. Den kan vara ett bra stöd också för dig som är förtroendevald i hur man kan arbeta förebyggande inte bara kring sexuella trakasserier utan alla former av diskriminering. Du hittar den här:

<http://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-faktablad-aktiva-atgarder-for-arbetsgivare.pdf>

Diskrimineringsombudsmannen pekar på att arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas enligt en metod som har likheter med det tillvägagångssätt som används för arbetsmiljöarbetet. Även om regelverken behöver hållas isär då de har olika syften finns möjligheter att samordna delar av det förebyggande arbetet på arbetsplatsen.

## Arbetsmiljöarbetet ett sätt att förebygga trakasserier

Ytterligare en ingång för att arbeta med sexuella trakasserier på arbetsplatsen är att utgå ifrån arbetsmiljölagen och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Att sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen är ett symptom på en dålig arbetsmiljö och en ledarskapsfråga. Chefer behöver engagera sig i arbetsmiljöarbetet och är enligt lag bundna att arbeta förebyggande för att sexuella trakasserier och kränkande särbehandling inte ska förekomma. Här har fackligt förtroendevalda och skyddsombud en viktig roll att spela för att kontrollera att arbetsgivaren lever upp till sitt ansvar.

Utifrån arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren ha ett förebyggande arbete för att motverka att kränkande särbehandling, inklusive sexuella trakasserier förekommer. Arbetsgivaren ska också ha en policy och rutiner för hur man hanterar kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Det förebyggande arbetet innefattar förhållandena på arbetsplatsen i ett större perspektiv. Enligt OSA ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Sådana förhållanden kan vara konflikter, ohälsosam arbetsbelastning och otydligt arbetsinnehåll, exempelvis stor arbetsmängd, ont om tid och otydlig arbetsfördelning.

TCO och Arbetsmiljöverket har tagit fram vägledningar för hur man kan arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö och genom det förebygga och hantera kränkande särbehandling. De beskriver bland annat hur man kan koppla de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorerna till stegen i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Du hittar dem här:

<https://www.tco.se/publikationer2/2016/vagen-till-en-god-arbetsmiljo/>

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf>



## Hur bryta tystnaden kring sexuella trakasserier?

Det både enkla och svåra svaret på frågan hur man bryter tystnaden kring sexuella trakasserier är att - börja prata. Om normer och beteende på arbetsplatsen, vilka beteenden som är okej och inte och hur man skapar en inkluderande arbetsplats för alla. Ta avstamp i metoo-rörelsen och de vittnesmål som finns kring trakasserier på alla nivåer och inom alla sektorer på arbetsmarknaden.

En viktig uppgift för dig som förtroendevald är att bygga upp ett förtroende bland medlemmar i frågor om trakasserier och diskriminering. Se till att du och dina fackliga kollegor har kunskap om diskrimineringslagen och hur man arbetar med dem. Visa för medlemmarna att ni har intresse för och kunskap i frågan. Många som utsatts har svårt att berätta vad som hänt, det finns en rädsla för att inte bli trodd eller att situationen kommer att bli värre om man berättar. Om medlemmarna känner förtroende för hur facket arbetar med frågan är chansen större att man vågar berätta.

Du som förtroendevald kan också göra det lättare att berätta genom att informera medlemmar om vilka regler och rutiner som gäller kring sexuella trakasserier. Berätta också om att den som blir utsatt kan och bör vända sig till sina fackligt förtroendevalda på arbetsplatsen för stöd i att anmäla det som hänt till arbetsgivaren.

Vill du ha mer stöd

Behöver du som förtroendevald eller medlem stöd - kontakta rådgivningen på ST Direkt  
0771-555 444

Bryt tystnaden! En handbok om sexuella trakasserier – TCO

[https://www.tco.se/globalassets/tco-granskar/bryt-tystnaden\\_w\\_1.0.pdf](https://www.tco.se/globalassets/tco-granskar/bryt-tystnaden_w_1.0.pdf)

Diskrimineringslagen

<http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>

Diskrimineringsombudsmannens informationsblad om aktiva åtgärder

<http://www.do.se/stodmaterial/arbetsliv/infoblod-om-aktiva-atgarder-for-arbetsgivare/>

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

Arbetsmiljöverkets vägledning till föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/bocker/vagledning-organisatorisk-social-arbetsmiljo-h457/>



**Fackförbundet ST**

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 0771-555 444 Fax: 08-24 29 24

E-post: [st@st.org](mailto:st@st.org) Webbplats: [www.st.org](http://www.st.org)