



ARBETSMILJÖ
VERKET

PROJEKTRAPPORT

Datum
2019-03-21

Vår beteckning
2019/015327
Er beteckning

Sid
1 (8)
2018/Ku2018/00557/DISK

Enheten för utveckling- och metodstöd
Anna J Milovanovic, 010-730 93 12
arbetsmiljoverket@av.se

Projektrapport

Regeringsuppdrag om särskilda informationsinsatser för att motverka och förebygga sexuella trakasserier



Innehåll

1. Sammanfattning.....	3
2. Bakgrund.....	3
3. Syfte, mål och avgränsning	4
Syfte.....	4
Mål.....	4
Avgränsning.....	4
4. Metod.....	5
Förberedelsefas	5
Genomförandefas	5
Avslutsfas	5
Samordning.....	5
5. Resultat.....	5
Broschyren.....	6
Genomförande av ett gemensamt seminarium.....	6
En gemensam digital plattform.....	7
Kampanj.....	7
Uppföljning kampanj.....	8
Ekonomiskt utfall	8



1. Sammanfattning

Den 3 mars 2018 gav regeringen Arbetsmiljöverket (AV) i uppdrag att tillsammans med Diskrimineringsombudsmannen (DO) ta fram och genomföra särskilda informationsinsatser om lagar och regler, med syfte att motverka sexuella trakasserier. Målet var att informationsinsatserna skulle genomföras genom tre huvudaktiviteter: ta fram en broschyr, genomföra ett seminarium för myndighetschefer och lansera en digital plattform.

Broschyren "Mellan den som utsätts och den som utsätter står du" (ADI 713) blev klar under hösten och har spridits och sprids genom olika kanaler.¹

I syfte att kraftsamla och utbyta erfarenheter och frågor genomfördes ett seminarium för myndighetschefer den 11 oktober 2018. Seminariet utgick från ledarskapets villkor och vilket ledarskap som krävs i arbetet med att förebygga sexuella trakasserier.

Den digitala plattformen lanserades i november 2018. Plattformen består av samlad och identisk information om våra respektive lagstiftningar, på AV:s och DO:s webbsidor.

I samband med lanseringen genomfördes en kampanj. Kampanjen syftade till att uppmärksamma våra intressenter på det stöd som tagits fram.

2. Bakgrund

Regeringen beslutade den 3 mars 2018 om uppdrag till AV² och DO³ om särskilda informationsinsatser gällande arbetet mot sexuella trakasserier. I regeringsuppdraget anges att AV tillsammans med DO ska ta fram en gemensam digital plattform.

Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 april 2019.

I regeringsuppdraget beskrivs att bakgrunden till uppdraget är ett resultat av diskussionerna avseende #metoo. #Metoo synliggjorde bland annat att det saknas kunskap om de regelverk som finns för att förebygga sexuella trakasserier. Det gäller såväl diskrimineringslagen (2008:567) och dess krav på aktiva åtgärder som arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter, samt hur dessa förhåller sig till varandra.

¹ Bilaga 1 – Broschyr "Mellan den som utsätts och den som utsätter står du".

² Ku2018/00557/DISK

³ Ku2018/00556/DISK



Arbetsmarknadsministern och jämställdhetsministern bjöd den 8 december 2017 in Arbetsmiljöverket, Diskrimineringsombudsmannen och arbetsmarknadens parter till rundabordssamtal med anledning av #metoo. Där efterlystes enkel information och stöd om vad som gäller för att det ska vara lätt att göra rätt för arbetsgivare.

3. Syfte, mål och avgränsning

Syfte

Uppdraget skulle enligt regeringens beslut syfta till att samlat tillhandahålla information om diskrimineringslagens (2008:567) och arbetsmiljölagens (1977:1160) krav på arbetsgivare när det gäller att förebygga, förhindra och åtgärda förekomsten av sexuella trakasserier.

Genom föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), anges vilka krav som ställs på arbetsgivare för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Det betyder att arbetsgivaren ska ha kontroll över förhållanden i arbetsmiljön som kan leda till risk för kränkande särbehandling. Därför behöver arbetsgivaren regelbundet undersöka och bedöma sådana risker. Arbetsgivaren ska i första hand förebygga kränkande särbehandling, och däribland sexuella trakasserier, men även säkerställa att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras om det förekommer.

Diskrimineringslagen syftar bland annat till att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet.

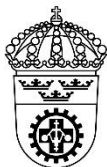
Mål

I syfte att underlätta för arbetsgivare att förebygga sexuella trakasserier var målet att genomföra särskilda informationsinsatser. Detta skulle ske genom följande kanaler:

- En gemensam digital plattform
- Genomförande av ett gemensamt seminarium
- Framtagande och spridning av en broschyr

Avgränsning

Projektet avgränsades till att fokusera på information om de två lagstiftningarna och det baserades på existerande ställningstaganden, kunskap och forskning. Tidplanen var knapp varför ny kunskap inte kunde tas fram inom ramen för regeringsuppdraget.



4. Metod

Regeringsuppdraget organiserades i projektform. Arbetet genomfördes i olika projektfaser enligt följande:

Förberedelsefas

Maj–juni 2018

- Ta fram och godkänna projektplan
- Föreslå former för samarbetet för att genomföra uppdraget
- Undersöka och föreslå former för en gemensam digital plattform

Genomförandefas

Juli–december 2018

- Genomföra arbetet i fastställd projektplan enligt följande:
 1. Delredovisa uppdraget till regeringskansliet senast den 3 september 2018
 2. Ta fram en broschyr
 3. Genomföra seminarium
 4. Ta fram och lansera den digitala plattformen
 5. Genomföra kampanj

Avslutningsfas

Januari-1 april 2019

- Slutredovisa projektet

Samordning

AV och DO har arbetat gemensamt för att uppnå projektmålen. En arbetsgrupp och en styrgrupp bildades där representanter från båda myndigheterna har ingått. Vi har hämtat vår kunskap från existerande lagstiftning och från kunskaps- och forskningsrapporter. Vi har informerat om projektet i våra nätverk med arbetsgivare och fackförbund.

5. Resultat

Följande aktiviteter genomfördes i projektet:

- Framtagande av broschyr
- Genomförande av ett gemensamt seminarium



- En gemensam digital plattform
- Kampanj med syfte att marknadsföra den digitala plattformen

En viktig del i arbetet har varit att arbeta för ett helhetsperspektiv, så att de olika delarna hängde ihop – att det fanns en röd tråd. Budskap och begrepp skulle kännas igen oavsett om den som tog del av information gjorde det via broschyren, plattformen eller genom att delta på seminariet.

Broschyren

Broschyren blev färdig och började spridas under oktober 2018. Syftet med broschyren var att utgöra ett samlat stöd för arbetsgivare i att motverka sexuella trakasserier, både i det förebyggande arbetet och när något har hänt. Broschyren utgick från myndigheternas olika lagstiftningar, med syfte att förtydliga och förenkla för arbetsgivare. Fördjupad information erbjuds på den digitala plattformen.

Broschyren har genom olika kanaler spridits och sprids till arbetsgivare, arbetsgivarorganisationer och fackförbund.

Spridning har också skett genom det regeringsuppdrag AV fick i samband med vårändringsbudgeten.⁴ Där gavs AV i uppdrag att genomföra en informationsinsats med stöd till arbetsgivare i syfte att förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet. Den insatsen har genomförts av Arbetsmiljöverkets inspektörer. I samband med inspektioner överlämnades information till arbetsgivare, skyddsombud och arbetstagarrepresentanter under perioden oktober–december 2018. Det resulterade i ca 4 400 informationstillfällen.

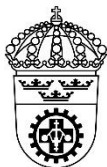
Broschyren kan laddas ner som pdf på våra respektive webbplatser, vilka utgör den digitala plattformen.

Genomförande av ett gemensamt seminarium

I syfte att kraftsamla kring arbetet med att förebygga och motverka sexuella trakasserier ordnades ett seminarium för myndighetschefer den 11 oktober. Cirka 150 myndighetschefer bjöds in till seminariet, av dessa deltog 38.

Deltagarna fick information om arbetet inom ramen för regeringsuppdraget. Därefter fördes rundabordsamtal kring två case, där deltagarna bidrog med erfarenheter och frågor. En viktig utgångspunkt var ledarskapet med frågeställningen "Hur leder du arbetet med att motverka sexuella

⁴ A2018/01419/ARM, A2018/01379/SV



trakasserier?”. En av flera slutsatser efter samtalen var att det är viktigt att skapa kulturer och arenor där vi kan prata med medarbetare om dessa frågor.

En gemensam digital plattform

I regeringsuppdraget angavs att en gemensam digital plattform skulle tas fram. För att skapa hållbarhet och långsiktighet tolkade styrgruppen ”en gemensam plattform” enligt följande:

- Den samlade informationen om våra respektive lagstiftningar kommuniceras via respektive myndighets existerande webbsidor. Valet av lösning gjordes utifrån följande parametrar:
 1. Långsiktighet är viktigt, information på existerande webbsidor är lättare att underhålla.
 2. Det är svårt att förvalta en ny plattform.
 3. De medel som har avsatts för uppdraget är inte investeringsmedel.

Vår tolkning av uppdraget och förslag på lösning stämde även av med DO:s myndighetshandläggare på kulturdepartementet under uppdragsperioden.

På webbsidorna har vi publicerat information om våra respektive lagstiftningar samt råd om hur arbetsgivare kan arbeta för att motverka och förebygga sexuella trakasserier, utifrån lagkraven.

För att se informationen på AV:s och DO:s webbplatser, använd länkarna nedan:

[https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/sexuella-trakasserier/?hl=sexuella trakasserier](https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/sexuella-trakasserier/?hl=sexuella%20trakasserier)

<http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/sexuella-trakasserier/>

Kampanj

För att uppmärksamma våra intressenter på det stöd som nu finns tillgängligt genomförde vi en kampanj under december 2018. Kampanjen innehöll följande delar:

- En kortfilm som förmedlar samma innehåll och budskap som broschyren ”Mellan den som utsätts och den som utsätter står du”.
- Printannonser i Dagens Industri och tidningen Chef.



- Digitala annonser i Dagens Industri, Dagens Samhälle, tidningen Chef, Personal och ledarskap.
- På båda myndigheternas LinkedIn-sidor visades kortfilmen under kampanjperioden. Filmen finns även på AV:s och DO:s webbplatser.
- AV och DO gjorde ett direktutskick till arbetsgivare med fem anställda eller fler, 157 000 utskick, med våra respektive generaldirektörer som avsändare.

Uppföljning kampanj

De digitala annonserna i olika tidningar levererade nästan 1,3 miljoner visningar och 1 934 klick. De sponsrade inläggen på LinkedIn ledde till 76 551 visningar och 557 klick. AV:s och DO:s kampanj på LinkedIn hamnade över snittresultaten när det gäller hur många som klickat på inläggen och som engagerat sig på något sätt. För de två inlägg som AV gjorde själva på LinkedIn var resultatet också gott.

AV:s webbstatistik visar att antalet sidvisningar och nedladdningar av broschyren ökade rejält under och efter kampanjen.

Ekonomiskt utfall

Intäkter (kr)

Bidrag från Kammarkollegiet	1 000 000
Summa	1 000 000

Kostnader (kr)

Löner och sociala avgifter	824 003
Kostnader för konferenser	114 243
Kostnader för kampanjen	55 715
Övriga kostnader	6 039
Summa	1 000 000

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.

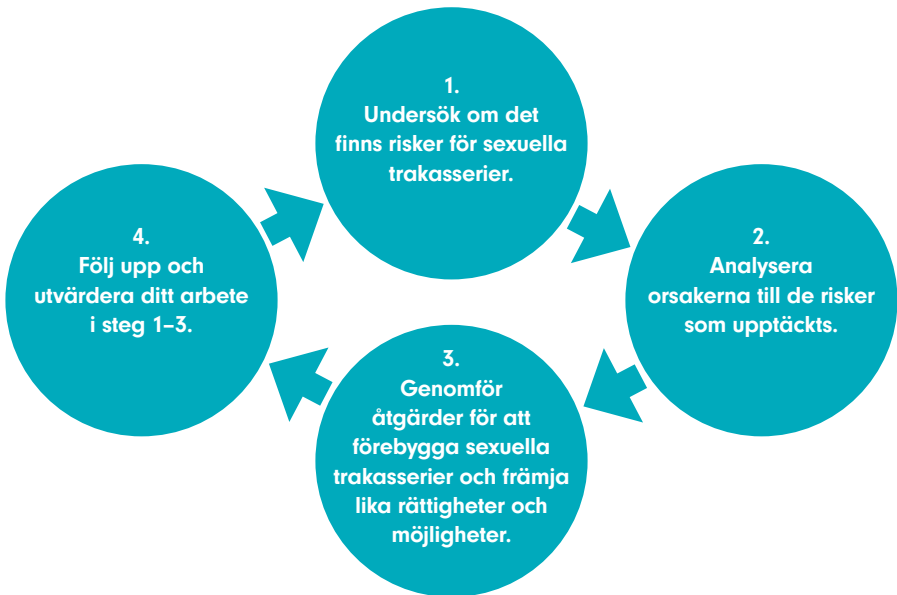
För att ge dig en bättre överblick och större förståelse följer här en beskrivning av de olika delarna som enligt lag tillhör ditt ansvarsområde. Alla tre delarna är lika viktiga. Oavsett var du befinner dig i kedjan, ska du alltid veta vad som förväntas av dig.

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 arbetstagare 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.