



ARBETSMILJÖ  
VERKET

PROJEKTRAPPORT

Datum  
2020-03-17

Vår beteckning  
2019/039819  
Er beteckning  
A2019/01325/MRB

Sid  
1 (8)

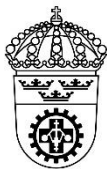
Enheten för utveckling- och metodstöd  
Anna J Milovanovic, 010-730 93 12  
arbetsmiljoverket@av.se

## Regeringsuppdrag om särskilda informationsinsatser mot sexuella trakasserier



## Innehåll

1. Sammanfattning.....	3
2. Bakgrund.....	3
3. Syfte, mål och avgränsningar.....	4
Syfte.....	4
Mål.....	4
Avgränsning.....	5
4. Metod.....	5
Samordning.....	5
Samråd.....	5
5. Resultat.....	5
Extern kampanj.....	5
Innehåll kampanj:.....	6
Uppföljning kampanj.....	7
Genomförande av ett gemensamt seminarium.....	7
Utveckla den digitala plattformen och broschyren.....	7
Ekonomiskt utfall.....	8



## 1. Sammanfattning

Regeringen beslutade den 4 juli 2019 om ett förnyat uppdrag till Arbetsmiljöverket (AV) och Diskrimineringsombudsmannen (DO) om särskilda informationsinsatser gällande arbetet mot sexuella trakasserier. I regeringsuppdraget anges att AV tillsammans med DO ska höja kunskapen om aktiva åtgärder och kränkande särbehandling, däribland arbetet mot sexuella trakasserier.

AV har tillsammans med DO genomfört en kampanj riktad till alla arbetsgivare i Sverige, i syfte att nå ut med information om arbetsgivares ansvar att förebygga och motverka sexuella trakasserier, samt hur de ska agera när något händer.

Utöver detta har vi genomfört ett seminarium för HR-personal i statliga myndigheter. Utveckling av såväl våra respektive webbsidor som av övrigt material har också genomförts.

## 2. Bakgrund

Regeringen beslutade den 4 juli 2019 om ett förnyat uppdrag till AV<sup>1</sup> och DO<sup>2</sup> om särskilda informationsinsatser gällande arbetet mot sexuella trakasserier. I regeringsuppdraget anges att AV tillsammans med DO ska höja kunskapen om aktiva åtgärder och kränkande särbehandling, däribland arbetet mot sexuella trakasserier.

I regeringsuppdraget beskrivs att bakgrunden till uppdraget är ett resultat av uppropen avseende #metoo.

Hösten 2017 startade #metoo-uppropen i USA och spred sig snabbt över hela världen. I samband med uppropen organiserades kvinnor för att samlat berätta om sina erfarenheter av sexuella trakasserier och sexuellt våld. I Sverige kom uppropen från nästan alla branscher, även från kvinnor som inte hörde hemma i en specifik bransch. Initiativtagare och företrädare för de olika uppropen har fortsatt arbetat för en förändring.

Kopplingen till arbetslivet var och är tydlig och #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.

---

<sup>1</sup> A2019/01325/MRB

<sup>2</sup> A2019/01324/MRB



Mot den bakgrunden fick AV i uppdrag att tillsammans med DO ta fram en digital plattform för information med stöd till arbetsgivare för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier i arbetslivet. Under 2018 lanserades den digitala plattformen. På plattformen finns information om arbetsgivares ansvar enligt diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen, vad arbetsgivare enligt diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen är skyldiga att göra för att förebygga sexuella trakasserier samt hur man ska agera om sexuella trakasserier ändå sker. Här hittar besökare även frågor och svar, förklaringar till juridiska begrepp och länkar till fördjupad information.

För att ge arbetsgivare ett fördjupat stöd i det främjande och förebyggande arbetet har AV och DO fått ett nytt uppdrag av regeringen att tillsammans utveckla, sprida och informera om plattformen.

Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 april 2020.

### 3. Syfte, mål och avgränsningar

#### Syfte

Ingen ska behöva utsättas för sexuella trakasserier i arbetslivet. Uppdragets syfte är att ge arbetsgivare ett fördjupat stöd i det främjande och förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.

Genom föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och 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. Sexuella trakasserier kan vara 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.

#### Mål

Målsättningen i uppdraget är att utveckla den digitala plattformen med uppdaterad och fördjupad information. På plattformen ska det vara enkelt att hitta och förstå information om sexuella trakasserier, så att arbetsgivare på ett långsiktigt hållbart sätt kan arbeta förebyggande, men också ha en beredskap att agera om något händer. Uppdragets mål är att arbetsgivare ska ges förutsättningar att ta del av den uppdaterade informationen genom:

- Genomförande av kampanj, i vilken informationsspridning ingår



- Genomförande av seminarium riktad till HR-personal inom statliga myndigheter

### **Avgränsning**

Projektet har varit tydligt avgränsat till att fokusera på att nå ut och informera om sexuella trakasserier. Informationsinsatserna har utgått från fakta baserat på de två lagstiftningarna och baserat på existerande kunskap och forskning.

### **4. Metod**

Regeringsuppdraget har organiserats i projektform. Med hänvisning till de tidsmässiga förhållandena har de olika projektfaserna genomförts parallellt. Genomförandefasen har innefattat följande aktiviteter:

- Genomföra extern kampanj
- Genomföra seminarium
- Utveckla den digitala plattformen och broschyren

### **Samordning**

AV och DO har med en gemensam arbetsgrupp arbetat tillsammans för att genomföra regeringsuppdraget. Myndigheternas projektägare har vid behov haft avstämningar.

### **Samråd**

AV har tillsammans med DO utbytt erfarenheter och kunskap med Jämställdhetsmyndigheten.

### **5. Resultat**

Följande aktiviteter genomfördes i projektet, vilka kommer att redogöras för nedan:

- Genomföra extern kampanj
- Genomföra seminarium
- Utveckla den digitala plattformen och broschyren

### **Extern kampanj**

För att uppmärksamma våra intressenter på den information och det stöd som finns för att arbeta mot sexuella trakasserier genomfördes en extern annonskampanj 2019-11-18 till 2020-01-05. Målsättningen med den externa



kampanjen var att öka kännedomen om sexuella trakasserier för målgruppen samt driva trafik till den digitala plattformen – AV:s och DO:s webbsidor – där vi vill att målgruppen, det vill säga arbetsgivare i Sverige, ska fördjupa sig och läsa mer om sexuella trakasserier.

### *Målgrupp*

- Arbetsgivare, vilka alla har ansvar att tillämpa föreskrifter och lagar, samt HR-personal.

### *Mål för informationsspridning*

Efter att ha sett våra annonser ska arbetsgivare:

- känna till/veta att de har ett ansvar att motverka sexuella trakasserier,
- känna att detta är angeläget,
- känna till och känna trygghet i att AV och DO har information om dessa frågor på sina webbplatser och
- driva trafik till våra respektive webbplatser.

### **Innehåll kampanj:**

#### *Tryckt media*

Annonser i Dagens Nyheter, Göteborgs Posten, Sydsvenska Dagbladet, Dagens Samhälle, Dagens Industri, Personal och Ledarskap, samt tidningen Chef. Övervägande helsidesannonser, ett fåtal halvsidesannonser.

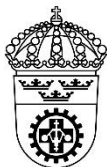
#### *Digital media*

Annonser i Dagens Samhälle, Dagens Industri, LinkedIn, Facebook, Arlanda Express på plattform och i tåg.

Kampanjen innehöll vidare digitala annonser i över 70 lokaltidningar med geografisk spridning över hela Sverige, samt i Aftonbladet och Expressen.

En metod i kampanjen var att matcha variationer av rubriker och bilder mot målgruppens beteenden.

De digitala plattformarna LinkedIn och Facebook har också använts för att nå ut med budskap och information. Här annonserades på annonsplatser, matchade mot målgruppen.



Utöver ovanstående gjordes ett e-postutskick till ca 55 000 arbetsgivare och publicerades en artikel i AV:s nyhetsbrev, som har cirka 3 000 prenumeranter.

### **Uppföljning kampanj**

Kampanjen hade en geografisk spridning över hela landet och i kanaler som nådde både små och stora arbetsgivare. Totalt levererade kampanjen över 110 miljoner visningar, vilket är en hög siffra, varav 10,8 miljoner var från unika webbläsare. Mest kostnadseffektiv var annonseringen i lokaltidningarna och på di.se där annonserna även fick en hög uppmärksamhet. Antal klick från annons till webbplats var dock inte så högt, cirka 65 000. Den siffran kan vägas upp mot att kampanjen istället hade många visningar och att budskapet framgick tydligt direkt i rubriken.

Både LinkedIn och Facebook levererade bra vad gäller besökarnas benägenhet att reagera och engagera sig i budskapet. Det stora engagemanget tyder på att besökarna på framförallt LinkedIn var inne på webbsidan flera gånger och läste budskapet.

Vad gäller annonsering på plattformen till Arlanda Express är antalet kontakter cirka 600 000 per vecka. Inne på tågen till Arlanda visar siffrorna att det är cirka 1,4 miljoner resenärer per månad. Av dessa är 70 procent affärsresenärer och 85 procent tittar på programmen ombord. En lärdom från kampanjen är att en större variation av annonserna, troligtvis gjort optimeringen mer effektiv, vilket i sin tur sannolikt skulle gett ett bättre resultat.

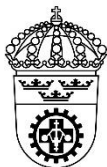
### **Genomförande av ett gemensamt seminarium**

I det förra gemensamma uppdraget om informationsinsatser för att förebygga och motverka sexuella trakasserier genomfördes ett seminarium för myndighetschefer i oktober 2018. I det nuvarande uppdraget gavs anställda med funktioner inom HR på statliga myndigheter möjlighet att delta på ett innehållsmässigt liknande seminarium, men med mer tyngdpunkt på HRs roller och ansvar.

### **Utveckla den digitala plattformen och broschyren**

Tillsammans med arbetsgruppen från DO har följande delar utvecklats på våra respektive webbsidor:

- Löpande utveckling med förtydliganden och kompletteringar.
- Översättning av information på plattformen till engelska.
- På webbsidorna går det att ladda ner broschyren ”Motverka och förebygg sexuella trakasserier på din arbetsplats”. Broschyren som togs fram under



det förra uppdraget har fått en ny titel och ett nytt omslag. Ett nytt bildspråk genomsyrar även plattformen i sin helhet.

- Den kortfilm som lanserades 2018, har kortats ned med fokus på det centrala budskapet.

Innehållet på plattformen i sin helhet finns på:

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

### Ekonomiskt utfall

#### Intäkter (kr)

Bidrag från Kammarkollegiet	1 000 000
<b>Summa</b>	<b>1 000 000</b>

#### Kostnader (kr)

Kostnad köpta tjänster	1 000 000
<b>Summa</b>	<b>1 000 000</b>