



I SPÅREN AV #METOO

HANDBOK MÖT SEXUELLA TRAKASSERIER i ARBETSLIVET



TCO



FÖRFATTARE:

Bo Ericson i samarbete med Kerstin Olsson och TCO.



FÖR FACKLIGT
FÖRTROENDE-
VALDA

Innehåll

FÖRORD	5
INLEDNING	7
VAD ÄR SEXUELLA TRAKASSERIER OCH REPRESSALIER?	10
Förbud mot sexuella trakasserier	10
Förbud mot repressalier	11
DET FÖREBYGGANDE ARBETET	14
Krav på ett policydokument	16
Krav på organisation och kunskaper	18
Krav på samverkan	20
Hur ska det förebyggande arbetet gå till?	22
Hur kan undersökningen göras?	26
EN HANDLINGSBEREDSKAP	36
DE FÖRTROENDEVALDAS ROLL	42
Om arbetsgivaren inte gör det som krävs i det förebyggande arbetet	43
Om arbetsgivaren inte samverkar	45
OM SEXUELLA TRAKASSERIER INTRÄFFAR PÅ ARBETSPLATSEN	46
Den fackliga organisationens roll när sexuella trakasserier har uppmärksammats	51
OM ARBETSGIVAREN INTE FÖLJER LAGEN	54
Om utrednings- och åtgärdsplikten	54
Om sexuella trakasserier eller brott mot repressalieförbudet	57

FÖRORD

Hösten 2017 har på alla sätt kommit att bli en historisk tid för jämställdheten i vårt land. Under #metoo spreds tusen och åter tusen vittnesmål om sexuella trakasserier, ofredanden, kränkningar, våldtäkter och diskriminering.

Det handlade till stor del om saker som hade hänt på jobbet, eller i anslutning till jobbet. Kollegor och medarbetare i bransch efter bransch klev fram och i gemensamma upprop vittnade om vad de utsatts för och krävde ett slut, en nolltolerans. Det kommer att finnas ett före och ett efter #metoo. Det finns ingen motsvarighet till detta upprop i modern tid.

Samtidigt som jag känner oerhört mycket med alla de vars berättelser jag fått ta del av, så känner jag mig också stärkt av kraften som rörelsen förde med sig. Det ger mig hopp. Jag tycker mig se att vi nu har satt en ny norm där vi kräver ett slut på alla former av sexuella trakasserier och diskriminering. Nu det är upp till oss att se till att hålla fast vid det. Vi tänker inte backa tillbaka in i tystnaden.

Arbetet mot sexuella trakasserier och diskriminering omfattar alla som drabbas i arbetslivet. Vi behöver arbeta med våra normer och göra upp med den tystnads-kultur som förhindrat de här frågorna från att lyftas och tas på allvar tidigare.

TCO har därför tillsammans med våra medlemsförbund tagit fram denna handbok mot sexuella trakasserier som vi hoppas vara till hjälp ute på arbetsplatser runt om i Sverige. Med alla de samtal som nu initierats, de insikter som väckts och det enorma engagemang vi ser i de här frågorna känner jag hopp för framtiden.

Eva Nordmark, ordförande TCO.



INLEDNING

Ingen på arbetsplatsen ska behöva riskera att utsättas för sexuella trakasserier och repressalier. Ansvaret för att förhindra detta ligger på arbetsgivaren och uppfylls genom ett förebyggande arbete.

Ett aktivt förebyggande arbete kräver ständiga kontroller av arbetsförhållandena för att rensa bort allt som kan innebära risk för sexuella trakasserier och repressalier. Har misstanke om sexuella trakasserier eller repressalier kommit till arbetsgivarens kännedom är arbetsgivaren skyldig att omedelbart ingripa med utredning och vidtagande av åtgärder för att komma till rätta med problemet, både för stunden och för framtiden.

För att arbetsgivaren ska kunna fullgöra sitt ansvar krävs att arbetsgivaren och den personal som tillhör arbetsledningen har skaffat sig tillräcklig kunskap om sexuella trakasserier och hur sådana trakasserier ska hanteras.

Som lagstiftningen är utformad är arbetsgivaren skyldig att samverka med den fackliga organisationen och de förtroendevalda när det gäller att motverka sexuella trakasserier och repressalier. Det är därför viktigt att inte bara skyddsombuden utan även de lokala fackliga förtroendevalda har kunskap om hur sexuella trakasserier ska motverkas och hanteras om de skulle förekomma.

I denna handbok beskrivs vad som krävs av arbetsgivaren och vilka uppgifter den förtroendevalde har.

Det centrala är vad som ska göras av arbetsgivaren. Viktigt är också att den lokala fackliga organisationen och de förtroendevalda har ett medinflytande genom att arbetsgivaren är skyldig att samverka i det förebyggande arbetet.

Handboken ska ge den förtroendevalde vägledning och vara ett stöd i det praktiska arbetet med att förhindra att sexuella trakasserier och repressalier äger rum.

Handboken har två huvudteman

1

Det förebyggande arbetet för att förhindra förekomsten av sexuella trakasserier och repressalier som sker i samverkan mellan arbetsgivare och den fackliga organisationen och dess förtroendevalda.

2

Vad som krävs om sexuella trakasserier inträffar på arbetsplatsen.

De vägledande råden i denna handbok bygger på reglerna om det systematiska arbetsmiljöarbetet i arbetsmiljölagen (AML) när det gäller att motverka kränkande särbehandling och reglerna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (DL) när det gäller att motverka sexuella trakasserier och repressalier. Kränkande särbehandling kan bl.a. vara sexuella trakasserier. AML:s preciserade regler om kränkande särbehandling återfinns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2023:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och AFS 2023:2, kap 2 om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Reglerna om att motverka kränkande särbehandling enligt AML respektive sexuella trakasserier enligt DL är i stort sett sammanfallande. För att slippa ha två separata regelsystem har vi i handboken fört in vad som krävs enligt DL i det systematiska arbetsmiljöarbetet. På så sätt får man i den praktiska hanteringen ett enda regelsystem att hålla sig till och undviker dubbelarbete.

Vår tanke är att det förebyggande arbetet blir så mycket effektivare med en sådan arbetsmodell. Det innebär att arbetsgivaren och den fackliga organisationens förtroendevalda i samverkan måste enas om denna arbetsmodell. De måste tillsammans skapa de rutiner som behövs för att i det praktiska arbetet uppfylla de krav som ställs på arbetsgivaren enligt AML och DL. Genom denna arbetsmetod kan kraven enligt AML och DL uppfyllas i ett enda sammanhang.

Med förtroendevald menar vi i denna handbok en arbetstagare som har utsetts av den lokala fackliga organisationen att företräda organisationen och medlemmarna, även ett skyddsombud är en förtroendevald, vars uppdrag omfattar arbetsmiljöfrågor. Ett skyddsombud i AML:s mening kan också benämnas arbetsmiljöombud. Vissa använder benämningen skyddsombud och andra arbetsmiljöombud. I handboken har vi valt att genomgående använda beteckningen skyddsombud för att underlätta framställningen.

Till denna handbok finns en fördjupande del som mer utförligt beskriver de regler som finns och hur dessa bör tillämpas på bästa sätt. I fördjupningen finns hänvisningar till såväl lagtext som rättsfall och lagförarbeten. För en bättre förståelse och en möjlighet att verkligen kunna arbeta aktivt med dessa frågor rekommenderar vi att ta sig tiden att läsa fördjupningen. Handboken ska ses som en struktur och ett skelett och fördjupningen det material som ger kött på benen.



VAD ÄR SEXUELLA TRAKASSERIER OCH REPRESSALIER?

Förbud mot sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier får inte förekomma. Sexuella trakasserier är en form av diskriminering som är förbjuden i arbetslivet. Enligt DL har sexuella trakasserier ägt rum när en person oavsett kön genom ett uppträdande som är av sexuell natur kränker någon annans värdighet.

En arbetstagare har rätt att inte bli sexuellt trakasserad av vare sig chef eller kollegor. För att det ska vara fråga om sexuella trakasserier enligt lagen förutsätts att uppträdandet är av sexuell natur och innebär ett missgynnande – skada eller obehag – som på så sätt kränker den utsattes värdighet. Handlandet eller beteendet ska vara oönskat och den som trakasserar måste ha insikt om att hans eller hennes beteende kränker någon.

Kränkande särbehandling definieras i OSA-föreskrifterna 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. Sexuella trakasserier är ett exempel på kränkande särbehandling.

Sexuella trakasserier kan beskrivas som ett opassande sexuellt beteende mot någon annan. Med opassande menas då ett beteende som någon tackat nej till eller som är så grovt att var och en måste förstå att det är opassande. Ett nej ska respekteras. Beteendet kan bestå av ord eller handlingar, exempelvis sexuella inviter eller oönskad beröring. Pornografiska bilder, blottande eller sexuella anspelningar kan också vara sexuella trakasserier. Rena bagateller omfattas inte,

till exempel om någon råkar gå emot någon annan eller ger en oskyldig komplimang. Tafsande eller upprepade kommentarer om någons utseende kan däremot vara sexuella trakasserier. Det är viktigt att markera var ens gräns går. Överträds denna gräns så kan det handla om sexuella trakasserier.

Förbud mot repressalier

Enligt DL är det förbjudet att vidta repressalier mot den som anmält eller påtalat att en arbetsgivare handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen, eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från arbetsgivaren respektive den som påstås ha diskriminerat.

Repressalieförbudet riktar sig mot arbetsgivaren och den arbetsledande personalen. Repressalier är enkelt uttryckt bestraffnings- eller hämndåtgärder. Som exempel kan nämnas när en arbetsledare efter att ha anmälts till personalchefen för sexuella trakasserier lägger på arbetstagaren arbetsuppgifter som innebär att arbetstagaren måste öka arbetstempot och därmed riskera att drabbas av ohälsa.





En Metoo-berättelse

Jag jobbar på ett stort mediehus i Sverige. För några år sedan, när jag var helt ny i företaget, blev jag sexuellt ofredad av en kollega som då var min handledare. Händelsen inträffade på redaktionen när vi var ensamma i ett litet rum med utrustning jag behövde i arbetet. Han började fråga om jag behövde hjälp och jag svarade nej eftersom jag tidigare känt att han var närgången. Men han valde ändå att närma sig mig och ta på mina lår. Jag blev kall och frös, men sade åt honom att han skulle sluta, vilket han inte gjorde. Efter händelsen i rummet så skildes vi åt och han gick på semester.

När han var tillbaka från semestern konfronterade jag honom och han nekade. Jag kontaktade ledningen och de sade att de inte kunde ersätta honom och att jag behövde lite alkohol för att lugna mig. Efter det följde en process med en rad möten med chefer där jag skulle diskutera med min förövare hur vi skulle kunna samarbeta tillsammans igen. Vi tvingades underteckna ett samarbetskontrakt och chefen hotade med uppsägning om vi inte skrev under.

Det blev inga märkbara konsekvenser för min förövare, han hade samma arbetsuppgifter och satt mitt emot mig på jobbet, vid ett tillfälle efter ofredandet kallade han mig psykiskt sjuk och bad mig ta mitt liv. Efter den händelsen fick han fortsätta jobba medan jag fick några dagars permission. Då situationen blev ohållbar för mig började jag gå på antidepressiva tabletter eftersom jag inte kunde hantera situationen på annat sätt. Dessutom var det känt att han kränkt andra kvinnor på redaktionen och förminskat dom på olika sätt. Men det var inte förrän han fysiskt ofredade en vikarie och efter att jag kontaktade högsta chefen på företaget som han fick lämna sin tjänst. Nu har jag hört att han jobbar för ett annat medieföretag, vilket känns obehagligt och jag är orolig att han ska fortsätta på samma sätt där.

DET FÖREBYGGANDE ARBETET

Det förebyggande arbetet består av flera delar som alla hänger ihop och är beroende av varandra. Det gemensamma är ändamålet att förhindra sexuella trakasserier och repressalier.

Först och främst ska arbetsgivaren ha utfärdat *en övergripande avsikts- och programförklaring* om hur risker för sexuella trakasserier och repressalier ska motverkas och hur inträffade fall ska hanteras. Innehållet i denna programförklaring utgör arbetsgivarens policy. Det är lämpligt att policyn tas in i ett dokument, vilket det ställs krav på om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

En annan del av det förebyggande arbetets kärna är *ett förfarande i fyra steg* som kännetecknas av riskbedömning genom undersökning av arbetsförhållandena, analys och vidtagande av åtgärder samt uppföljning och utvärdering.

Det är omkring dessa fyra steg som det förebyggande arbetet kretsar. Här kommer dessutom en annan komponent in i bilden, nämligen *samverkan*. Arbetsgivaren ska i förfarandets fyra steg samverka med skyddsombuden, de anställdas företrädare i arbetsmiljöfrågor. Samverkan sker också i skyddskommittén. Att samverka innebär att tillsammans agera enligt förfarandets fyra steg, det är alltså fråga om ett medinflytande från den fackliga sidan.

Samverkan med den fackliga organisationen och dess förtroendevalda är en central och viktig del i det förebyggande arbetet.

För att detta förfarande ska fungera som det är tänkt, krävs dessutom att arbetsgivaren har en kompetent och för ändamålet utbildad personal i en organisation som kan svara för att uppfylla de krav som lagstiftningen ställer.



ARBETSMILJÖPOLICY

Arbetsgivaren ska slutligen ha antagit *rutiner och riktlinjer* om hur förfarandets fyra steg ska genomföras rent praktiskt. Arbetsgivaren har på denna punkt frihet att utifrån verksamhetens förhållanden skapa de praktiska rutiner som passar verksamheten. Dessa interna rutiner och riktlinjer ska skapas och tas fram av arbetsgivaren i samverkan med den lokala fackliga organisationen och dess förtroendevalda.

Krav på ett policydokument

Alla arbetsgivare är skyldiga att ha en *arbetsmiljöpolicy* som rent generellt beskriver hur risk för ohälsa och olycksfall ska förebyggas och som alltså omfattar alla arbetsmiljöfaktorer. En policy som enbart gäller det förebyggande arbetet att motverka sexuella trakasserier och repressalier kan antingen infogas som en del i den allmänna arbetsmiljöpolicyen eller vara fristående. Här nedan ges ett antal exempel på punkter som kan ingå i policydokumentet.

- Att sexuella trakasserier inte accepteras och inte får förekomma.
- Att det råder förbud att utsätta någon för repressalier för att denne har anmält eller påtalat att en arbetsgivare handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen, eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från arbetsgivaren. Repressalieförbudet riktar sig mot arbetsgivaren och personal i arbetsledande ställning.
- Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön med angivande hur arbetsgivaren mer konkret vill motverka sexuella trakasserier och repressalier. Målen kan vara långsiktiga och behöver inte enbart handla om att förebygga risker. De kan även ta sikte på att främja goda och rättvisa förhållanden på arbetsplatsen.
- En beskrivning av vad som generellt sett är sexuella trakasserier.
- Att den som gör sig skyldig till sexuella trakasserier eller repressalier kan drabbas av disciplinära åtgärder såsom tillrättavisning, varning, omplacering eller skiljande från anställningen genom uppsägning eller avskedande.

- Att sexuella trakasserier kan vara straffbart som sexualbrott.
- Information om att arbetsgivaren har antagit rutiner både om det förebyggande arbetet och hur ett enskilt fall av sexuella trakasserier ska hanteras.
- Information om att det av dessa rutiner framgår vem som svarar för det förebyggande arbetet och till vem anmälan om sexuella trakasserier och repressalier lämnas samt vem (eller vilken funktion) hos arbetsgivaren som sköter utredningen.
- Att alla som utför arbete i arbetsgivarens verksamhet omfattas av det förebyggande arbetet, förutom anställda hos arbetsgivaren även praktikanter, inhyrd och inlånad arbetskraft. Också arbetssökande och s.k. frilans kan omfattas.

Att tänka på

De tre första punkterna är obligatoriska och måste finnas, de övriga punkterna är inte det men kan ändå vara bra att ha med. De ger upplysning om hur arbetsgivaren arbetar i det förebyggande arbetet och om vad som gäller på arbetsplatsen om sexuella trakasserier och repressalier och vad som kan hända om riktlinjerna inte följs.

Policyn bör komma till allas kännedom på arbetsplatsen. Alla ska på sitt sätt bidra i arbetet att förebygga sexuella trakasserier och repressalier.

Den fackliga uppgiften är att kontrollera och bevaka att arbetsgivarens policy har ett ändamålsenligt innehåll. En uppgift är också att i samverkan med arbetsgivaren skapa innehållet i policyn och utforma mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vem hos den lokala fackliga organisationen som gör det, ska organisationen bestämma internt. Ofta ligger det närmast till hands att låta skyddsombudet ha hand om denna uppgift. Finns skyddskommitté bör policyn behandlas där.

Krav på organisation och kunskaper

Med kravet på organisation avses att det i arbetsgivarens ansvar enligt SAM ingår att utse någon i verksamheten att svara för det systematiska arbetet att motverka ohälsa och olycksfall. Det förebyggande arbetet som någon inom arbetsledningen har fått till uppgift att svara för, omfattar alla fysiska, organisatoriska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. I den ansvarige personens uppgifter ligger alltså även att motverka kränkande särbehandling i form av sexuella trakasserier.

Den eller de personer som har tilldelats denna uppgift ska ha kompetens, kunskaper, erfarenhet, resurser och beslutsrätt. Detta innebär att chefer och arbetsledande personal med denna uppgift ska ha:

- Specialkunskaper om arbetet, riskerna i arbetet och åtgärder för att förebygga skador.
- God insikt i hur människor reagerar i olika situationer och är insatta i de hälso-mässiga effekterna av till exempel hög arbetsbelastning, övertid, kränkande särbehandling inklusive sexuella trakasserier, våld, hot och missbruk.
- Kunskaper om arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och föreskrifter från Arbetsmiljöverket. I det här sammanhanget är det grundläggande att ha kunskaper om diskrimineringslagen, och om föreskrifterna om SAM och OSA samt om föreskrifterna AFS 2023:2, kap 3 om arbetsanpassning och rehabilitering.
- Tillräckliga resurser till sitt förfogande och ha rätt att fatta beslut inom sitt område.
- Kunskaper om ändamålsenliga metoder för undersökning och riskbedömning.

I kunskapskravet ingår att arbetsgivaren ska se till att den eller de personer som ska svara för det förebyggande arbetet, har fått kunskap om hur sexuella trakasserier ska hanteras. I detta ingår att kunskap ska finnas om vad som är sexuella trakasserier och hur man går till väga för att undersöka om sådant förekommer och hur det ska motverkas.

Även här ingår det i den fackliga uppgiften att kontrollera och bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven på organisation och kunskaper hos den som har tilldelats uppgiften att svara för det förebyggande arbetet. En uppgift som faller på skyddsombudet och i förekommande fall på skyddskommittén.

**SAMVERKAN MELLAN
ANSTÄLLDA & ARBETSGIVARE
ÄR OTROLIGT VIKTIGT!**



Krav på samverkan

Samverkan mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationens förtroendevalda har i lagstiftningen getts en framträdande roll i den arbetsprocess som rör det förebyggande arbetet. Det gäller både enligt AML och DL. Enligt arbetsmiljölagstiftningen är det skyddsombudet som arbetsgivaren samverkar med. Finns skyddskommitté sker samverkan även i denna. Skyddsombud och ledamot av skyddskommitté har en rad uppgifter och befogenheter. Enligt DL ska samverkan ske med arbetstagarna och deras fackliga organisationer.

Samverkan är alltså en av grundbultarna i det förebyggande arbetet. På flera ställen i handboken kommer vi tillbaka till samverkan mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationens förtroendevalda.

Vår rekommendation är att arbetet med att uppfylla kraven i DL när det gäller att motverka sexuella trakasserier genomförs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AML. Arbetet med att förebygga kränkande särbehandling handlar ju också om att förhindra uppkomsten av sexuella trakasserier.

Det innebär att samverkan med arbetsgivaren i detta sammanhang fullgörs av skyddsombud och skyddskommittéledamöter utsedda av den lokala fackliga organisationen.

SAMVERKAN ÄR ALLTSÅ EN AV
GRUNDBULTARNA
I DET FÖREBYGGANDE ARBETET

Att tänka på

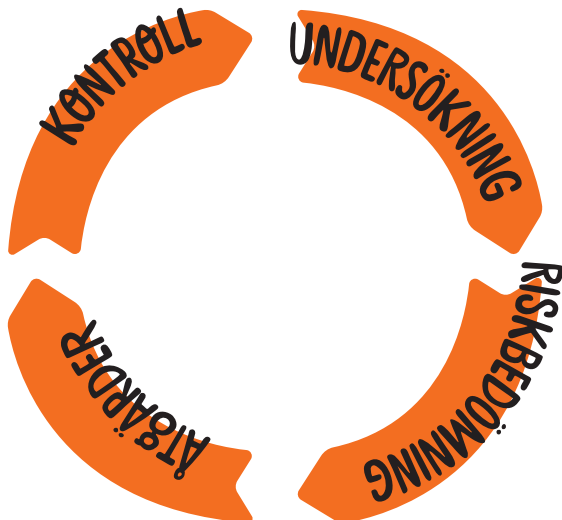
- Med tanke på dess betydelse och att det är två parter – arbetsgivaren och arbetstagaransidans förtroendevalda – som ska samarbeta är det viktigt och nödvändigt att parterna utarbetar riktlinjer och rutiner för denna samverkan. Tänk på att denna samverkan ska omfatta både AML och DL.
- Samverkan ska vara bestämd på förhand och etablerad. Det sker först och främst genom att den fackliga organisationen så fort som möjligt efter förrättat val underrättar arbetsgivaren om vilka som utsetts till skyddsombud och ledamöter av skyddskommittén.
- Kontrollera att arbetsgivaren har fått underrättelsen. I underrättelsen ska förutom namn och adress, anges mandatperiod, namngiven ersättare samt arbetsställe och skyddsområde.
- Skyddsombudets och skyddskommittéledamotens namn ska vara anslagna på arbetsstället.
- Upprätta rutiner om hur samverkan ska gå till och vilka personer från arbetsgivaransidan och arbetstagaransidan som ska delta. Rutinerna kan t.ex. handla om att ha fastlagda möten mellan arbetsgivaransidans representant och skyddsombudet, s.k. samverkansmöten.
- Kom ihåg att arbetsgivaren ansvarar för att samverkan sker och att samverkan gäller det förebyggande arbetet i dess helhet och inte bara i vissa delar, dvs. från undersökning till att eventuella åtgärder behöver vidtas och följas upp.
- Rätten till information enligt AML och DL är vidsträckt och är ett viktigt verktyg för skyddsombudet och andra förtroendevalda som inte är skyddsombud. Förutom att få muntliga upplysningar har den förtroendevalde rätt att få del av olika dokument som kan ha betydelse för uppdraget.
- Säkerställ att information om enskilda arbetstagaransidans personliga förhållanden behandlas konfidentiellt och med tystnadsplikt. En viktig del i samverkansarbetet är utbyte av information, främst från arbetsgivaransidans sida. Eftersom det kan handla om känslig information, ska rutinen säkerställa att sådan information inte kommer ut till obehöriga.

Hur ska det förebyggande arbetet gå till?

Det handlar om ett förfarande i fyra steg. Kort sagt går det ut på att undersöka om det i arbetsförhållandena finns risk för sexuella trakasserier och repressalier. Om risk upptäcks ska den åtgärdas och avlägsnas så fort som möjligt.

Att tänka på

- Riskbedömning, vidtagande av åtgärder för att undanröja risker samt uppföljning och utvärdering är typiska moment tillhörande det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AML och som sker i samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombudet. Även skyddskommittén har en övergripande roll i sammanhanget.
- Det förebyggande arbetet handlar om ett praktiskt arbete och ett hantverk som måste systematiseras och organiseras med införande av rutiner, dvs. interna handlingsregler. Arbetsgivaren och den fackliga organisationen skapar tillsammans dessa regler i samverkan. Det är arbetsgivaren som ansvarar för att denna samverkan kommer till stånd.



Steg 1. Undersökning och riskbedömning

Undersökningen går ut på att söka identifiera eventuella risker för sexuella trakasserier och repressalier och att klarlägga om de förekommer.

Att tänka på

- Det förebyggande arbetet är ett arbete som pågår hela tiden oavsett om åtgärder är pågående eller förestående. Alla, särskilt chefer och arbetsledare, ska vara vaksamma och mottagliga för tecken på eller risk för sexuella trakasserier och repressalier, och ska ingripa om tecken på risk skulle visa sig.
- Undersökningen och riskbedömningen bör också ge akt på verksamhetens organisation och ledarskap samt de arbetsrutiner som tillämpas av arbetsledningen.
- Vid förändring av verksamheten tar riskbedömningen sikte på vilka konsekvenser – med avseende på sociala strukturer och arbetsgemenskap – som kan bli följden av t.ex. organisationsförändringar genom omfördelning av arbetsuppgifter, ändrad arbetstidsförläggning, byte av arbetslokal, införande av ensamarbete och inskränkning av driften. Riskbedömningens betydelse ligger i att även i detta sammanhang förebygga risk för sexuella trakasserier och repressalier.

Typiska varningssignaler

- Stor korttidsfrånvaro
- Samarbetsproblem
- Hög omsättning på personal
- Sexistisk och/eller grov jargong
- En arbetstagare uppvisar plötsligt ett avvikande beteende genom att inte längre delta i de gemensamma kaffepauserna eller drar sig undan och är svåråtkomlig

Arbetsgivarens rutiner

Undersökningarna av riskerna i arbetsmiljön måste emellertid också bedrivas systematiskt och enligt bestämda rutiner. Rutinerna ska vara skriftligt dokumenterade om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten. Av rutinerna ska framgå när och hur ofta undersökningar och riskbedömningar ska göras.

Av rutinerna ska framgå när och hur ofta undersökning och riskbedömning ska göras. I varje arbetsgivares verksamhet sker normalt regelbundna undersökningar och skyddsronder för riskbedömning av samtliga arbetsmiljöfaktorer. I dessa sammanhang ingår naturligtvis även att bedöma risken för sexuella trakasserier och repressalier.

Att tänka på

- Det är viktigt att det av rutinen framgår att man vid de ordinarie regelbundna skyddsronderna särskilt ägnar sig åt att bedöma risken för sexuella trakasserier och repressalier. Detta får inte glömmas bort. Av rutinen är det därför angeläget att det framgår att undersökningen särskilt ska omfatta denna kontroll.
- När och hur ofta skyddsronder behöver göras får bestämmas utifrån verksamhetens art och behov. En lämplig rutin är att då och då särskilt kontrollera om risk finns för sexuella trakasserier och repressalier. Rutinen kan exempelvis innehålla att detta särskilt kontrolleras en gång per halvår.
- Skyddsombudet bevakar och kontrollerar att rutiner enligt ovan finns och att de efterlevs.



Hur kan undersökningen göras?

Här nedan ges ett antal exempel.

- Vid skyddsronder (skyddsronder är obligatoriska och ska äga rum regelbundet).
- Vid sammanträde med den lokala skyddsorganisationen (med arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant och skyddsombudet, eventuellt också någon från företagshälsovården).
- Genom olika former av enkäter som också kan vara anonyma.
- Möten med de anställda.
- Syn genom vandring runt i arbetsgivarens lokaler.
- Samtal med enskilda arbetstagare.
- Särskilt kontrollera med inhyrda, inlånade samt praktikanter hur deras förhållanden är.
- Det kan övervägas att införa ett internt mer utvecklat rapporterings- eller whistleblowingsystem.

Att tänka på

Med tanke på att undersökningen går ut på att göra en riskinventering om sexuella trakasserier och repressalier är det viktigt att man går igenom alla verksamhetens lokaler, och inte bara där verksamhet pågår. En sådan noggrannare riskinventering kan ske vid särskilt riktade skyddsronder eller undersökningar där man enbart fokuserar sig på riskerna för sexuella trakasserier och repressalier.

Vilka deltar i undersökningen?

- Arbetsgivarens representant
- Skyddsombudet
- Representant för företagshälsovården

Vid de rutinmässiga skydds ronderna deltar arbetsgivarens representant och skyddsombudet. Detta gäller även vid särskilt riktade kartläggningar om risk för sexuella trakasserier och repressalier. Det är också lämpligt att någon från företagshälsovården deltar.

Vilka personalkategorier omfattas av det förebyggande arbetet?

Arbetsgivarens ansvar att motverka sexuella trakasserier och repressalier gäller följande personalkategorier:

- Arbetstagare hos arbetsgivaren, oavsett anställningsform och sysselsättningsgrad
- Inhyrd arbetskraft
- Inlånad arbetskraft
- Praktikanter
- Deltagare i arbetsmarknadspolitiska program
- Deltagare i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet som har anvisats av socialnämnd

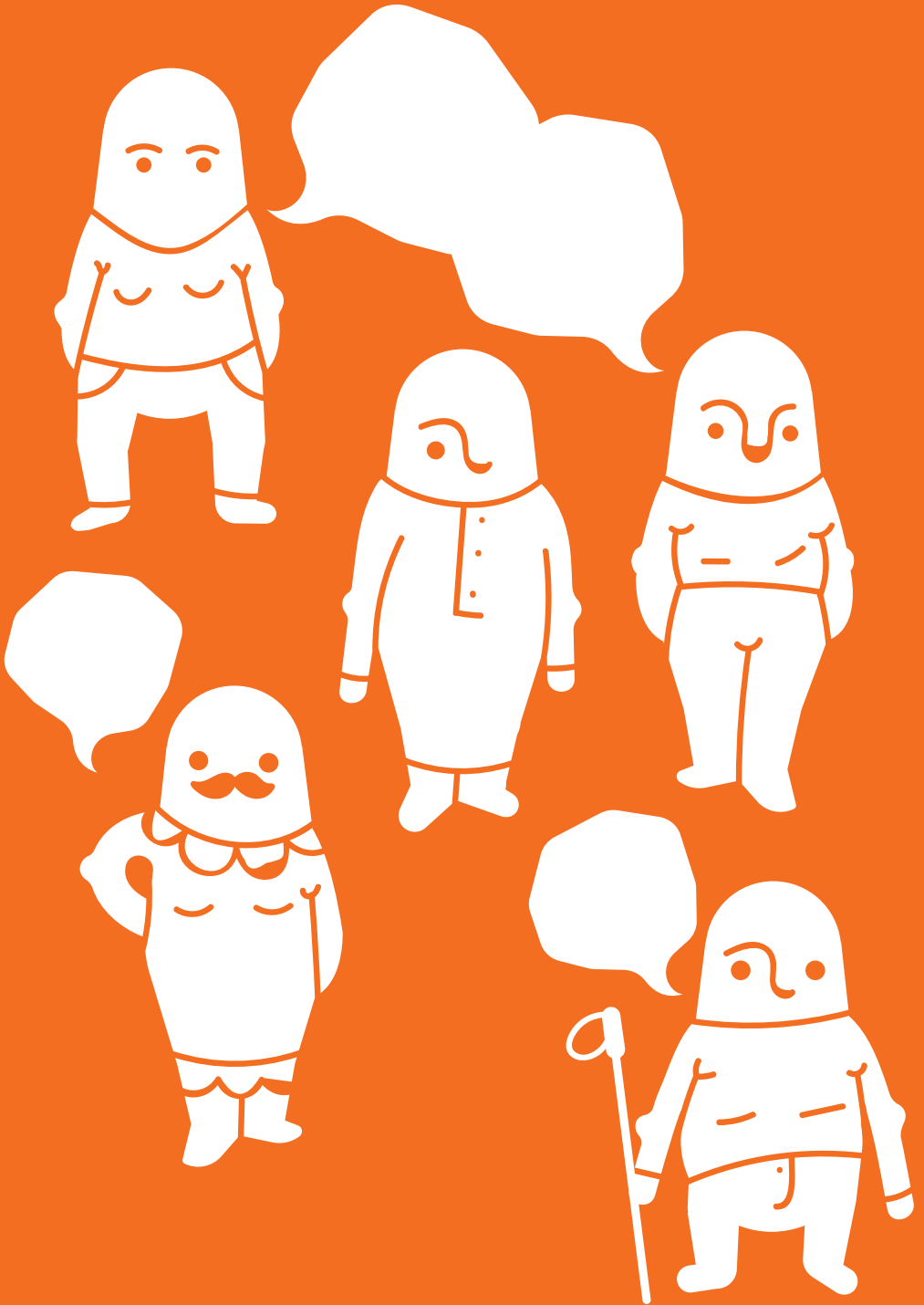
Andra grupper än de nu nämnda kan också ingå.

Steg 2. Analysera orsaker till upptäckta risker

Det förebyggande arbetet går ut på att undersöka om det finns risker för sexuella trakasserier och att vidta åtgärder för att undanröja upptäckta risker. Arbetet får inte stanna vid det. Upptäckta risker ska analyseras utifrån frågeställningen varför de kunde förekomma och varför de inte har upptäckts tidigare och om orsaken kan ha samband med verksamheten. Det kan exempelvis finnas brister i organisationen eller ledarskapet. Bristfälliga arbetsrutiner hos arbetsledningen eller i organisationen, stelbenta strukturer och egendomliga attityder inom arbetsledningen kan vara bidragande till oacceptabla beteenden av sexuell art. Man får göra en självkritisk bedömning och fråga sig om de interna rutinerna behöver ses över och förbättras för att förhindra att något liknande inträffar i framtiden.

Att tänka på

Det finns alltid en återkoppling mellan upptäckta risker och det framåt-syftande förebyggande arbetet. Varje risk eller tecken på risk som uppmärksammas måste återföras till det förebyggande arbetet så att det som hänt inte händer igen.



Steg 3. Åtgärda riskerna och vidta övriga förebyggande och främjande åtgärder

Leder kartläggningen till att risk för sexuella trakasserier eller repressalier upptäcks, ska det av rutinen framgå hur risken ska hanteras och åtgärdas. Risk för sexuella trakasserier kan komma till uttryck på olika sätt. Det kan visa sig att en arbetstagare har utsatts för sexuella trakasserier eller t o m att sådana trakasserier pågår. Andra exempel är att det förekommer jargonger med sexuella anspelningar, grova ”skämt” och oacceptabelt alkoholbruk på personalfester.

Arbetsgivaren ansvarar för att risken undanröjs och att den förebyggs för framtiden. Vilken åtgärd som ska vidtas är beroende av hur pass allvarlig risken är. Här gäller att omedelbart avlägsna risken om det är praktiskt möjligt. Är det fråga om misstanke om allvarligare sexuella trakasserier, krävs en särskild handläggning. Åtgärden kan handla om att en arbetstagare som arbetsgivaren anser har gjort sig skyldig till sexuella trakasserier tillrättavisas, varnas, omplaceras eller till och med i allvarliga fall mister sin anställning.

Är den upptäckta risken exempelvis en viss jargong eller sexistiska beteenden måste åtgärder vidtas för att stoppa beteendet och förebygga att det upprepas i framtiden. Situationen kan ibland vara sådan att det inte går att omedelbart vidta den förebyggande åtgärden eller att det krävs ytterligare utredningar för att gå till botten med problemet. I så fall ska arbetsgivaren göra en handlingsplan om vad som ska göras och vem som svarar för att alla saker blir gjorda.

Som en del av det förebyggande och främjande arbetet bör man även genomföra allmänna åtgärder och aktiviteter som förebygger sexuella trakasserier.

Att tänka på

- Åtgärder för att ta bort risken vidtas omedelbart, om det är möjligt.
- I annat fall, och i de delar det inte kan åtgärdas omedelbart, görs en handlingsplan.
- I handlingsplanen anges vilka åtgärder som ska vidtas, vem som svarar för åtgärderna och en tidsplan när åtgärderna ska vara genomförda.
- Har undersökningen lett fram till att risker har upptäckts, ska riskerna dokumenteras skriftligt. Detta är obligatoriskt och gäller även om en åtgärd har vidtagits omedelbart för att undanröja risken. Dokumentet ska utvisa vad risken består av samt om den bedöms vara allvarlig eller inte. Har en handlingsplan upprättats räcker det med att risken dokumenteras där.
- Ett viktigt moment är att efter genomförda åtgärder kontrollera att åtgärderna varit tillräckliga och gett det resultat som eftersträvats, exempelvis att sexuella trakasserier har upphört eller att oacceptabla beteenden inte längre förekommer. Skulle det visa sig att åtgärderna inte lett till positivt resultat, så måste arbetsgivaren på nytt ingripa med mer verksamma åtgärder.
- Skyddsombudet bevakar och kontrollerar att arbetsledningen följer rutinen.
- Att, i den omfattning det behövs, bedriva aktiva åtgärder för att mer allmänt förebygga sexuella trakasserier.

Steg 4. Följa upp och utvärdera det förebyggande arbetet

Denna rutin handlar om en internkontroll av arbetsgivarens förebyggande arbete att motverka sexuella trakasserier och repressalier. Uppföljningen handlar om att granska redovisningen av de riskbedömningar och förebyggande åtgärder som gjorts och planerats under det gångna året. Men också om en kontroll av hur det förebyggande arbetet har fungerat under det gångna året med avseende på om rutinerna har följts och hur det har fungerat. Kontroll görs också av om de uppsatta kort- och långsiktiga målen har uppfyllts och om planerade åtgärder har genomförts. Även om några risker inte har påträffats ska det minst en gång per år göras en kontroll av hur det förebyggande arbetets rutiner har fungerat.



Att tänka på

- Uppföljningen kan ske på olika sätt och ska anges i rutinen.
 - Obligatoriskt är att uppföljning och utvärdering sker vid ett sammanträde mellan arbetsgivarens representant och skyddsombudet och/eller i skyddskommittén.
 - Lämpligt är att samtliga i personalen får tillfälle att komma till tals, t.ex. vid en sammankomst om den årliga verksamhetsplaneringen
- Till grund för uppföljningen och utvärderingen ligger den redogörelse arbetsgivaren ska lämna en gång varje år över de riskbedömningar, analyser och vidtagna åtgärder som gjorts under året samt uppgifter om uppföljningar av tidigare arbete som har gjorts.
- Av redogörelsen ska också framgå de åtgärder som planeras i förebyggande syfte.
- Redogörelsen ska enligt DL vara skriftlig om antalet sysselsatta i verksamheten vid ingången av kalenderåret varit minst 25 arbetstagare. SAM innehåller ett krav på skriftlig dokumentation om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten. Lämpligt är att parterna enas om en gräns på tio sysselsatta i verksamheten för att uppfylla skriftlighetskravet. Skyddsombudet och den fackliga organisationen har rätt att få del av redogörelsen.
- Till grund för uppföljningen och utvärderingen ligger också den redovisning som arbetsgivaren ska lämna om de riktlinjer och rutiner som finns och planeras i syfte att förhindra sexuella trakasserier och repressalier. Redovisningen ska även innehålla uppgifter om den uppföljning och utvärdering av riktlinjer och rutiner som gjorts. Se föregående punkt angående kravet på skriftlig dokumentation.
- Med tanke på att samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombudet/ den fackliga organisationen är en viktig beståndsdel i det förebyggande arbetet, ska arbetsgivaren en gång per år redovisa hur arbetsgivaren har fullgjort skyldigheten att samverka. Se ovan angående kravet på skriftlig dokumentation. Skyddsombudet och den fackliga organisationen har rätt att få del av redogörelsen. Redogörelsen ska innehålla de synpunkter och förslag som framförts av skyddsombudet eller av annan fackligt förtroendevald och hur dessa har beaktats av arbetsgivaren.



Tre Metoo-berättelser

En kvinna fick en önskad inbjudan på en personalfest. Efter mycket vanda så berättade kvinnan om det inträffade för sin chef. Chefen kopplade in HR och ett samtal hölls med mannen. Kvinnan vände sig till facket eftersom hon inte hade fått någon återkoppling. Vid överläggning med arbetsgivaren framkom att arbetsgivaren faktiskt hade utrett saken (utan att berätta det för kvinnan). De hade också bedömt att det rörde sig om sexuella trakasserier och tilldelat mannen en muntlig varning. Medlemmen tackade för dessa besked men undrade varför ingen sagt något. Det framkom att arbetsgivaren saknade fullgoda rutiner, vilket gav facket anledning att följa upp saken i förebyggande syfte.

En kvinna hade under lång tid utsatts för både kommentarer, oönskade komplimanger och beröringar. Arbetsgivaren kände till saken och hade försökt "tala mannen till rätta". Det hade dock endast haft tillfällig effekt. Fackets uppfattning var att arbetsgivaren borde ha vidtagit mer kraftfulla åtgärder och att arbetsgivaren hade blandat ihop åtgärder utifrån arbetsmiljön med åtgärder utifrån diskrimineringslagen. Arbetsgivaren delade inte fackets syn. Innan facket fick rättsida på ärendet så tröttnade kvinnan och sa upp sig själv.

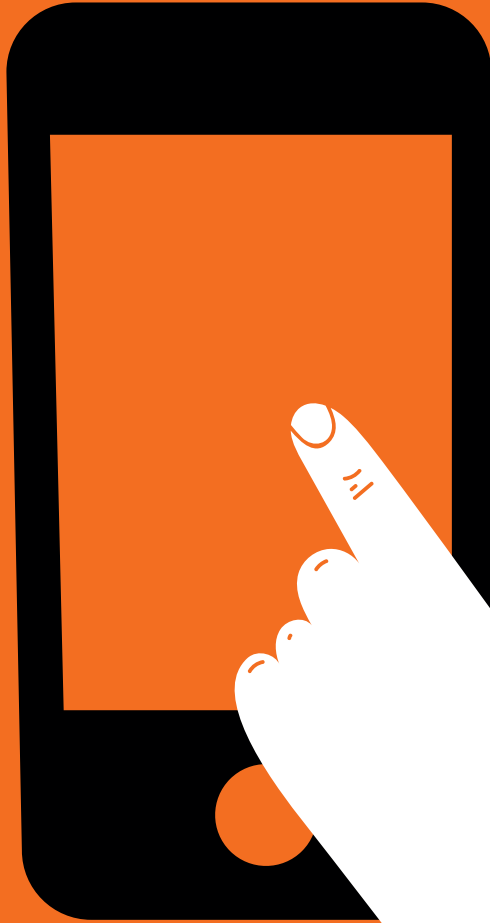
En chef skickar bilder på sig själv i olika sexuella positioner till viss-tidsanställda unga kvinnor. Kvinnorna försöker diskutera jobb, men får tillbaka kommentarer om sina kroppar eller om att chefen är sexuellt upphetsad.

EN HANDLINGS- BEREDSKAP

Det förebyggande arbetets syfte är att skapa sådana praktiska och effektiva rutiner att sexuella trakasserier och repressalier inte äger rum. Det går emellertid inte att utesluta att händelser av detta slag ändå kan inträffa. För att rätt kunna hantera sådana situationer ställer lagstiftningen krav på arbetsgivaren att ha en handlingsberedskap.

Handlingsberedskapens funktion är att snabbt komma till rätta med problemet. I detta ligger att omedelbart stoppa pågående sexuella trakasserier eller undanröja upptäckta risker för sexuella trakasserier. Det gäller också att stödja den som är utsatt eller har utsatts samt att genom förebyggande åtgärder säkerställa att trakasserier inte upprepas. Att ha en handlingsberedskap är också en förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna fullgöra sin utrednings- och åtgärdsplikt vid misstanke om sexuella trakasserier.

En handlingsberedskap måste innehålla interna regler, rutiner, om hur en uppkommen misstanke om sexuella trakasserier och repressalier ska hanteras praktiskt av arbetsgivaren.



De rutiner som krävs består av två huvuddelar:

1
Den ena delen vänder sig till den som är eller har utsatts för sexuella trakasserier och repressalier och ska framför allt ge besked om till vem hos arbetsgivaren anmälan ska göras.

2
Den andra delen av rutiner tar sikte på vad arbetsgivaren ska göra efter att ha fått kännedom om att misstanke om sexuella trakasserier eller repressalier finns.

Den första delen vänder sig till den som är eller har utsatts för sexuella trakasserier och repressalier och ska framför allt ge besked om till vem hos arbetsgivaren anmälan ska göras.

Den andra delen av rutiner tar sikte på vad arbetsgivaren ska göra efter att ha fått kännedom om att misstanke om sexuella trakasserier eller repressalier finns.

Att skapa interna rutiner för handlingsberedskapen – vilket är ett måste – är en del i det förebyggande arbetet. Rutinerna kan även användas som checklista.

Detta innebär att rutinerna som arbetsgivaren visserligen har ansvaret för, skapas i samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombudet. Finns det en skyddskommitté ska rutinerna behandlas även där.

Rutinerna ska bland annat ge besked om följande:

Främst med avseende på den som anser sig ha utsatts för sexuella trakasserier

- Till vem hos arbetsgivaren som anmälan ska göras om misstänkta eller inträffade sexuella trakasserier och repressalier. Att tänka på här är att arbetsgivaren, om möjligt, utser minst två personer som mottagare och att information om detta görs känd för alla i verksamheten.
- Att anmälan kan göras på olika sätt, per brev, mejl eller telefon, vid enskilt samtal. Möjligheten att göra anonyma anmälningar kan övervägas och bestämmas i samverkan.
- Tillämpas ett rapporterings- eller whistleblowingsystem anges detta och hur det används.
- Att anmälan också kan ske till skyddsombudet eller det regionala skyddsombudet eller den lokala fackliga organisationen och en viss funktion eller namngiven person där.
- Att mottagaren omedelbart underrättar anmälaren om att anmälan har mottagits. Underrättelsen ska ge besked om vad mottagaren av anmälan tänker göra med anledning av anmälan och inom vilken tid.
- Att anmälaren under ärendets gång hålls informerad om utredningens förlopp.
- Att anmälaren informeras om möjligheten att söka stöd hos den fackliga organisationen eller annan.
- Vilka åtgärder – initialt och fortlöpande - som ska vidtas för att stödja den arbetstagar som anser sig ha utsatts för sexuella trakasserier. I detta ligger också att utse någon att ha regelbunden kontakt med den utsatte arbetstagar.

Med avseende på vad arbetsgivaren ska göra

Se vidare under rubriken Om sexuella trakasserier inträffar, på sidorna 48 och 49.



En Metoo-berättelse

För några år sedan var jag frilansande redaktör för en tidning. Det anordnades en stor fest och en av gästerna var en tidigare högt uppsatt chef. Han kom förbi bordet där jag och min sambo satt och bjöd upp. Jag svarade ja eftersom det är fest och det är kul att dansa.

Vi hann vara på dansgolvet ungefär två sekunder innan han stack in handen vid armen på min tröja och körde in den under bh:n. Jag frös till och blev helt paralyserad över det överkliga i situationen. Mannen som jag har förhandlat ett affärsmässigt kontrakt för mitt redaktörsuppdrag med, intervjuat och pratat budget och framtidsfrågor med betedde sig plötsligt helt gränslost.

Jag föste bort hans hand, men förmådde mig inte att gå därifrån eftersom jag var så chockad av situationen. Han tryckte sig mot mig så att jag skulle känna att han har stånd och väste flera gånger ”Slappna av, slappna av”. Hans händer var överallt känns det som. Till slut tog låten slut och jag bara rusade därifrån. Efteråt skakade jag tänder och var helt illamående. Jag är övertygad om att han hade försökt våldta mig om vi varit själva.

Jag går fortfarande omvägar om jag ser honom och blir alldeles kallsvettig. Och jag undrar hur jag ska göra för att inte tänka att det inte var mitt eget fel eftersom jag gick med på att dansa med honom.

DE FÖRTROENDE- VALDAS ROLL

I handboken utgår vi från att den förtroendevalda som samverkar med arbetsgivaren i arbetet med att motverka sexuella trakasserier och repressalier är skyddsombudet och att samverkan även sker i skyddskommittén om en sådan finns. Det faller sig naturligt eftersom det förebyggande arbetet enligt AML sker inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och detta även om aktiva åtgärder enligt DL utgår från den lokala fackliga organisationen. Detta är en rekommendation från vår sida. Den lokala fackliga organisationen avgör själv.

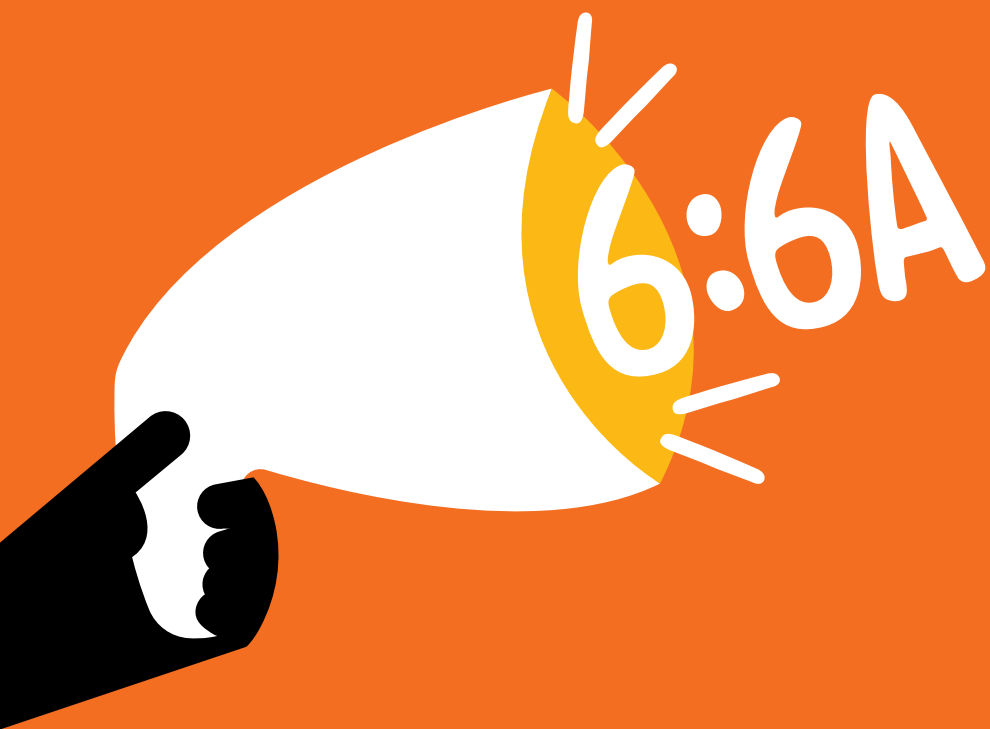
Handboken har redan berört en rad uppgifter som faller på skyddsombudet i samverkansarbetet med arbetsgivaren såsom att medverka vid de regelbundna undersökningarna och riskbedömningarna och utarbetande av arbetsgivarens rutiner. Skyddsombudet ska också medverka vid analys av utredningsresultatet och bestämmande av vilka åtgärder som ska vidtas samt vid de årliga uppföljningarna och utvärderingarna av det gångna årets förebyggande arbete.

Skyddsombudet bör

- Kontrollera att arbetsgivaren har en organisation enligt SAM och OSA samt rutiner enligt SAM, OSA och DL. I förekommande fall ska krav ställas på arbetsgivaren att komplettera eller förbättra rutinerna.
- Begära information som kan finnas hos arbetsgivaren och som behövs i det förebyggande arbetet.
- Delta aktivt i det förebyggande arbetet i alla dess delar.
- Vaka över att rutinerna efterlevs.
- Kontrollera att arbetsgivaren har en handlingsberedskap med rutiner för det fall sexuella trakasserier inträffar och bevaka att de efterlevs.
- Delta vid upprättande av handlingsplaner för vidtagande av åtgärder.
- Följa upp och utvärdera vidtagna åtgärder.
- Årligen följa upp dokumentationen om det förebyggande arbete som skett under året. Arbetsgivaren ska en gång om året redovisa de undersökningar, analyser, vidtagna åtgärder och uppföljningar av tidigare arbete som har gjorts. Skyddsombudet och den fackliga organisationen har rätt att få del av redogörelsen.
- Årligen följa upp och utvärdera om rutinerna behöver förbättras.
- Årligen följa upp redovisningen av hur arbetsgivaren har fullgjort sin samverkansskyldighet.

Om arbetsgivaren inte gör det som krävs i det förebyggande arbetet

Samverkansarbetet från de förtroendevaldas sida består inte bara av övervakning, kontroll och ett aktivt deltagande. En del av samverkansarbetet är att påtala brister och ställa krav på arbetsgivaren. Lagstiftningen erbjuder här skyddsombuden och andra fackligt förtroendevalda ett antal fackliga verktyg till förfogande i det förebyggande arbetet att förhindra sexuella trakasserier och risk för sådana. Det kan bli aktuellt om det finns brister i arbetsgivarens förebyggande arbete eller att arbetsgivaren inte har något förebyggande arbete alls.



6:6a-anmälan

När en arbetsgivare inte följer reglerna om det förebyggande arbetet och inte har antagit rutiner är tillvägagångssättet för *skyddsombudens del* att använda sig av reglerna i 6 kap. 6 a § AML, och göra en så kallad 6:6a-anmälan, för att kräva rättelse och förbättring av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren trots en anmälan med begäran om åtgärder av skyddsombudet inte svarat på anmälan eller inte gjort det som begärts, kan skyddsombudet hänskjuta ärendet till avgörande av Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverkets beslut kan då bli att arbetsgivaren vid vite (ett ekonomiskt påtryckningsmedel) föreläggs att rätta till bristerna.

Nämnden mot diskriminering

Ett alternativ till 6:6a-anmälan är att hos Nämnden mot diskriminering begära ett vitesföreläggande. Den *fackliga organisationen* måste emellertid först vända sig till Diskrimineringsombudsmannen (DO) och efterhöra om DO avser att göra framställan till nämnden. Om DO avstår från att göra en framställan till Nämnden mot diskriminering har den centrala arbetstagarorganisationen rätt att göra en sådan framställan. Denna rätt förutsätter att organisationen har kollektivavtal med den aktuella arbetsgivaren.

Förhandlingsbegäran enligt medbestämmandelagen

En annan möjlighet är att den fackliga arbetstagarorganisationen begär en förhandling med arbetsgivaren enligt 10 § medbestämmandelagen (MBL). Arbetsgivaren är skyldig att komma till förhandlingen. Den fackliga organisationen har då möjlighet att till arbetsgivaren föra fram krav på förbättringar av det förebyggande arbetet.

Om arbetsgivaren inte samverkar

Om en arbetsgivare inte samverkar eller utestänger skyddsombudet från deltagande i det förebyggande arbetets förfarandedelar kan detta utgöra sådant hinder i skyddsombudets skyddsuppdrag att arbetsgivaren kan bli skyldig att utge allmänt skadestånd till skyddsombudet. Även den fackliga organisationen har rätt till allmänt skadestånd i en sådan situation förutsatt att organisationen är bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren.

OM SEXUELLA TRAKASSERIER INTRÄFFAR PÅ ARBETSPLATSEN

När sexuella trakasserier har uppmärksammats är det två saker som aktualiseras omedelbart.

För det första att arbetsgivaren är skyldig att utreda orsaken till det inträffade i syfte att stoppa trakasserierna. Arbetsgivaren ska också utreda omständigheterna kring de anmälda trakasserierna och vidta förebyggande åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden. För det andra att de rutiner som ska finnas för hantering av den uppkomna situationen används.

Handlingsberedskapen som består av praktiska rutiner kan även fungera som en checklista på sådant som arbetsgivaren ska tänka på men även sådant som skyddsombudet eller annan fackligt förtroendevald ska använda för att bevaka att rutinerna följs. Rutinerna ska som redan har nämnts ha tagits fram i samverkan med skyddsombudet och, i förekommande fall, ha behandlats i skyddskommittén.

Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt inträder i samma ögonblick som händelsen kommit till arbetsgivarens kännedom. Detta kan ha skett genom arbetsgivarens rutiner och egna observationer eller genom att någon har anmält det inträffade till arbetsledningen. Denne ”någon” kan naturligtvis vara den som anser sig utsatt men kan också vara en arbetskamrat eller någon från den fackliga organisationen.

UTREDA ORSAKER
VIDTA ÅTGÄRDER &
TILÄMPA RUTINER

Av handlingsberedskapen ska framgå följande:

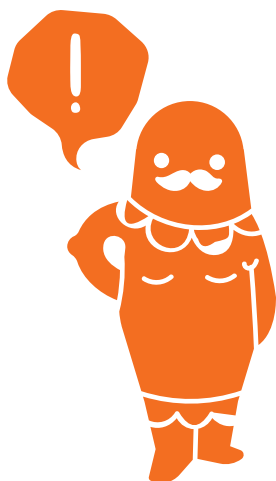
- **Vem hos arbetsgivaren som svarar för utrednings- och åtgärdsplikten.** Detta ska vara bestämt på förhand innan något har hänt. Den hos arbetsledningen som anförtros denna uppgift (utredaren) måste ha erforderliga kunskaper om sexuella trakasserier och hur dessa hanteras. Detta är ett måste. Även om denna person har kunskaper kan ärendet vara av sådan svårighetsgrad att den egna kompetensen inte räcker till. I så fall ska utomstående anlitas, t.ex. företagshälsovården eller annan sakkunnig. Utredaren får inte själv vara inblandad i den anmälda händelsen eller på något annat sätt vara jävlig.
- **Hur kontroll av behovet av ingripande åtgärder initialt görs.** Behovet av personliga stödåtgärder och om situationen kräver ingripanden för att sexuella trakasserier ska upphöra eller undanröja risker för sexuella trakasserier, ska alltid kontrolleras.
- **Hur en anmälan om misstänkta sexuella trakasserier anmäls till den fackliga organisationen.** Organisationen bör tidigt få vetskap om händelsen. Det är viktigt att arbetsgivaren och den fackliga organisationen kommer överens om ett sådant förfarande med tanke på den fackliga organisationens förtroendevalda har flera olika uppgifter, bland annat i det förebyggande arbetet, som stöd till den av händelsen berörde arbetstagaren och den som utpekats, samt i bevakning och kontroll av att arbetsgivaren följer rutinerna.
- **När utredningen ska inledas.** Detta ska ske utan dröjsmål och senast inom en vecka. Att börja skyndsamt med utredningen är att ta anmälan på allvar, vilket är viktigt. Att dröja med utredningens igångsättande kan både skapa ett psykiskt tryck på den som upplever sig utsatt och för den som utpekats som trakasserande samt riskera att trakasserier fortsätter. Men det försvårar även att i efterhand utreda vad som har hänt.
- **Hur utredningen ska bedrivas.** Rutinen bör schematiskt beskriva följande förlopp. Utredningen inleds med att arbetsgivaren har ett samtal med den som upplever sig trakasserad. Personen får tillfälle att berätta hur hen själv ser på

sin situation. Utifrån vad som kommer fram vid samtalet och med beaktande av de önskemål som personen har om ärendets fortsatta hantering, övervägs vilka åtgärder som därefter kan bli aktuella att vidta för arbetsgivaren. Normalt sett är nästa åtgärd att arbetsgivaren tar kontakt med den person som utpekats för att höra dennes uppfattning. Utredningsförfarandet kan ske i en förenklad form eller mer formellt och procedurmässigt. Den förenklade formen lämpar sig för mindre allvarliga trakasserier. För allvarligare slag av sexuella trakasserier bör förfarandet organiseras genom att bestämma en särskild handlingsplan med utredningsåtgärder och fastställd tidsplan.

- **Vilka åtgärder arbetsgivaren ska vidta för att komma till rätta med missförhållandet.** Genom utredningsförfarandet bildar sig arbetsgivaren en uppfattning om det som anges i anmälan grundar en skyldighet för arbetsgivaren att vidta åtgärder för att se till att trakasserierna upphör och förhindra ytterligare trakasserier. Den eller de åtgärder som kan bli aktuella att vidta mot den arbetstagarare som arbetsgivaren anser sig ha gjort skyldig till sexuella trakasserier eller repressalier berörs inte närmare här. Nämnas kan att det kan blir fråga om tillrättavisning, varning, omplacering och i allvarligare fall skiljande från anställningen.
- **Rutinen ska som en påminnelse innehålla att arbetsgivaren fortlöpande håller de direkt inblandade arbetstagarna informerade om vilka åtgärder arbetsgivaren har för avsikt att vidta och om de ställningstaganden denne gör.** I detta ingår att också lämna besked om arbetsgivaren inte avser att vidta några ytterligare åtgärder.
- **Kontroll av rutinerna för det förebyggande arbetet.** Med anledning av det inträffade kontrollera rutinerna för det förebyggande arbetet och se om det finns brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Detta är en central uppgift. Allt som har uppmärksammats som sexuella trakasserier eller repressalier eller risker för detta ska arbetsgivaren dra lärdom av för framtiden genom att återkoppla det till det förebyggande arbetet för att motverka sexuella trakasserier och repressalier i framtiden.

Att tänka på

- Att de personer som är direkt inblandade i händelsen kontaktas för deltagande i utredningen.
- Att kontakterna med de direkt inblandade sker diskret och konfidentiellt med beaktande av deras personliga integritet.
- Att de direkt inblandade arbetstagarna underrättas om möjligheten att ha med någon från den fackliga organisationen i utredningen.
- Att arbetsgivaren vid allvarliga fall av sexuella trakasserier är skyldig att anmäla detta till Arbetsmiljöverket, en s.k. tillbudsanmälan.
- Att arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt inte bara omfattar sexuella trakasserier som äger rum mellan anställda. Enligt arbetsmiljölagstiftningen är arbetsgivaren skyldig att utreda och vidta åtgärder när exempelvis en kunds anställda eller en leverantörs anställda utsätter arbetsgivarens anställda för sexuella trakasserier. Det inträffade måste utredas för att klarlägga om orsakerna kan vara brister i arbetsmiljön. Kravet på arbetsgivaren är emellertid också att vidta åtgärder för att liknande saker inte ska inträffa på nytt. Ett sätt att göra det är att händelsen uppmärksammas av arbetsgivaren i förhållande till kunden eller leverantören.



Den fackliga organisationen har fått information innan arbetsgivaren har fått det

I den situationen att en medlem anmäler till sin fackliga organisation att hen utsatts för sexuella trakasserier, bör organisationen ha rutiner och en handlingsberedskap så att man internt vet hur man ska agera. Det ligger i sakens natur att anmälan också ska komma till arbetsgivarens kännedom. Utredningsplikten ligger på arbetsgivaren och inte på den fackliga organisationen. Följande rutiner bör iakttas:

- Låt medlemmen få berätta och anteckna det som sägs.
- Fråga medlemmen om hälsotillståndet och om hen behöver stödinsatser.
- Fråga medlemmen vad hen vill att organisationen ska göra och om anmälan ska ske till arbetsgivaren. Det sistnämnda kräver medlemmens samtycke.
- Fråga medlemmen om hen vill ha organisationens biträde efter det anmälan till arbetsgivaren har gjorts.
- Informera medlemmen om gången i ärendet efter att anmälan har gjorts till arbetsgivaren.

Den fackliga organisationens roll när sexuella trakasserier har uppmärksammats

- Förutom att stödja den arbetstagar som anser sig ha utsatts för sexuella trakasserier, kan organisationen även ha en uppgift att om så önskas bistå den arbetstagar som utpekats. Det innebär att en förtroendevald biträder den utpekade arbetstagar under utredningen.
- En annan viktig uppgift är att bevaka att arbetsgivaren följer de rutiner som finns i handlingsberedskapen, som beskrivits ovan.
- Viktigt är att utredningen påbörjas utan dröjsmål. Onödigt dröjsmål ska påtalas av den förtroendevalde och krav framställas till arbetsgivaren om att påbörja utredningen.
- Kontroll att utredningen sker under betryggande former och att den som gör utredningen har tillräckliga kunskaper.
- Av betydelse för det förebyggande arbetet är vilka slutsatser som ska dras av det inträffade. Det kan vara så att det inträffade ger anledning att se över rutinerna för det förebyggande arbetet och förbättra dem. Det som hänt ska återkopplas till det framåtsyftande förebyggande arbetet.

OM ARBETSGIVAREN INTE FÖLJER LAGEN

Om utrednings- och åtgärdsplikten

När det har kommit till arbetsgivarens kännedom att det finns misstanke om sexuella trakasserier har arbetsgivaren en utrednings- och åtgärdsplikt.

En arbetsgivare som inte fullgör denna skyldighet gör sig skyldig till brott mot både AML och DL. En sådan situation ställer krav på den fackliga organisationen att agera, vilket kan ske på olika sätt enligt nedan.

Enligt DL kan försummelse av utrednings- och åtgärdsplikten leda till att arbetsgivaren får betala diskrimineringsersättning till den arbetstagar som arbetsgivaren har försummat sin utrednings- och åtgärdsplikt mot. Den fackliga organisationen framställer krav på diskrimineringsersättning genom att begära och inleda tvisteförhandling. Om parterna inte kan enas i förhandlingarna kan det bli en tvistefråga som avgörs av domstol.

Någon motsvarande möjlighet att få kompensation enligt AML finns inte. Eftersom arbetsgivaren har brutit mot SAM och OSA kan övervägas att göra en 6:6a-anmälan enligt 6 kap. 6a § AML som ytterst kan bli en sak för Arbetsmiljöverket att pröva och leda till föreläggande med vite. Sannolikt har arbetsgivaren inte någon verksamhet med förebyggande arbete överhuvudtaget.

Vid mycket allvarliga sexuella trakasserier där det föreligger omedelbar och allvarlig fara för arbetstagarens hälsa måste ett skyddsombud som uppmärksammat faran överväga att använda sig av stoppningsrätten enligt 6 kap. 7 § AML. Finns möjlighet ska arbetsledningen kontaktas innan skyddsstopp meddelas av skyddsombudet. Skyddsstoppet innebär att arbetet för den arbetstagar som är utsatt för trakasserier stoppas.



Saknar arbetsgivaren en handlingsberedskap i form av rutiner, är risken stor att arbetsgivaren är helt passiv och inte gör någonting även om händelsen kommit till dennes kännedom. Primärt måste någon förtroendevald från den fackliga organisationen ingripa för att stödja den arbetstagare som anser sig vara utsatt för sexuella trakasserier och se till att trakasserierna upphör. Förutsatt att den berörde arbetstagaren inte har något att invända, ska krav sedan ställas på arbetsgivaren att fullgöra utrednings- och åtgärdsplikten. Är arbetsgivaren trots detta passiv, återstår att överväga de alternativ som nämns ovan, bland annat att framställa krav på diskrimineringsersättning. En 6:6a-anmälan respektive att stoppa den berörde arbetstagarens arbete är också en möjlighet. En av följderna med en 6:6a-anmälan eller ett skyddsstopp är att händelsen blir offentlig när Arbetsmiljöverket blir inblandat. Ur den berörde arbetstagarens synvinkel är detta kanske inte önskvärt. Därför bör arbetstagaren vara införstådd med denna konsekvens. Det positiva med ett agerande enligt ”6:6a” respektive ”6:7” AML är att offentligheten och Arbetsmiljöverkets inblandning under alla förhållande kan sätta press på arbetsgivaren att utföra de skyldigheter som följer av AML och DL.

Om sexuella trakasserier eller brott mot represalieförbudet

Om arbetsgivaren eller någon i arbetsledningen gör sig skyldig till sexuella trakasserier, är det både fråga om kränkande särbehandling enligt OSA och diskriminering enligt DL. För diskriminering och överträdelse av represalieförbudet kan arbetsgivaren bli skyldig att utge kompensation till den arbetstagare som har kränkts.

Arbetstagaren har rätt till diskrimineringsersättning och ekonomiskt skadestånd för t.ex. förlust av lön som händelsen har förorsakat. DL innehåller en sådan rätt till kompensation vilket inte arbetsmiljölagstiftningen gör.

**DET ÄR INTE
ALLTID LÄTT, MEN
TILLSAMMANS
SKA VI LYCKAS!**

Det här är en handbok mot sexuella trakasserier

Syftet är att vägleda er som fackligt förtroendevalda i arbetet mot sexuella trakasserier ute på arbetsplatser runt om i Sverige.

Låt boken bli en praktisk guide i detta viktiga arbete.

