



Sexuella trakasserier på arbetsplatsen

En arbetstagare har rätt, enligt diskrimineringslagen, att inte bli trakasserad eller sexuellt trakasserad vare sig av chef eller kollegor. En arbetsgivare som får veta att någon känner sig trakasserad ska utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

Diskrimineringslagen säger att med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier kan vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger och anspelningar.

Vilka sexuella trakasserier omfattas?

Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet gäller trakasserier som har samband med arbetet. Den gäller händelser på arbetsplatsen men också sådant som händer utanför och på andra tider än ordinarie arbetstid om det finns ett samband med arbetet. Det gäller till exempel händelser som inträffar under en tjänsteresa, på en fest som arbetsgivaren ordnar eller en utflykt som kollegor gör tillsammans. Om det är någon annan än en kollega eller chef som trakasserar, till exempel en leverantör, kund eller patient, så omfattas det inte av diskrimineringslagen. Däremot kan det aktualisera frågor om arbetsmiljön som arbetsgivaren har ansvar för.

Vad ska jag göra om jag utsätts?

- 1. Säg ifrån.** Sexuella trakasserier är aldrig okej, men om det inte kan anses uppenbart för personen som utsätter dig att handlingen är kränkande behöver du markera att hen går över gränsen.
- 2. Berätta för chefen eller gå högre upp.** Om du vill, ta med dig en facklig företrädare eller någon annan på arbetsplatsen som du litar på. Om det är chefen som trakasserar eller om arbetsgivaren inte gör tillräckligt för att trakasserier ska upphöra så kan du anmäla det till facket om du är medlem och i annat fall till DO.
- 3. Anteckna.** Skriv ner vad som hänt och när – det kan bli lättare att bli trodd och hjälpa dig att minnas tid, plats och andra saker som kan stärka din berättelse.
- 4. Dröj inte.** Försök att inte vänta för länge med en eventuell anmälan eftersom det blir svårare att åtgärda en situation ju längre tid som går.

Vad ska jag som arbetsgivare göra?

- 1. Utred:** Ta reda på vad som har hänt så fort du får veta att någon känner sig trakasserad. Börja med att prata med de berörda så snart det är möjligt.
- 2. Stoppa fortsatta trakasserier:** Om utredningen visar att trakasserier har inträffat ska du vidta åtgärder snarast. Det kan handla om en varning, omplacering eller i de grövsta fallen – en uppsägning.
- 3. Följ upp situationen på arbetsplatsen** för att försäkra dig om att trakasserier har upphört. Om trakasserier fortsätter har åtgärderna inte varit tillräckliga. Då måste du överväga ytterligare åtgärder som kan sättas in för att sätta stopp för trakasserier.
- 4. Förebygg:** Du måste arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier. Läs mer om aktiva åtgärder på www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar. Du ska också ha riktlinjer och rutiner för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier. Av riktlinjerna bör det framgå att arbetsplatsen inte accepterar vare sig sexuella trakasserier, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller repressalier. Rutinerna ska bland annat klargöra hur arbetsgivaren ska agera om någon känner sig trakasserad.

Förbud mot repressalier

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att hen

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
- medverkat i en utredning enligt lagen
- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Sexuella trakasserier inom andra områden

Det är inte bara arbetslivet som ska vara fritt från sexuella trakasserier. Det kan även räknas som diskriminering om någon utsätts för sexuella trakasserier exempelvis

- inom utbildningsväsendet
- vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder
- inom hälso- och sjukvården samt socialtjänsten
- vid värnplikt och civilplikt
- vid bemötande av en person anställd inom offentlig verksamhet.

Sexuella trakasserier inom andra områden än de som täcks in av diskrimineringslagen kan utgöra en typ av sexualbrott som utreds av polis och åklagare. Om händelserna närmar sig sexuellt tvång, våldtäkt eller annat sexualbrott så är det också en fråga för polis och åklagare även om det sker på arbetsplatsen.

Diskrimineringsombudsmannen (DO)
www.do.se
Telefon 08-120 20 700
[facebook.com/Diskrimineringsombudsmannen](https://www.facebook.com/Diskrimineringsombudsmannen)
twitter.com/DO_Sverige

© DO
117 2017
Denna PDF är tillgänglig. Andra format, exempelvis lättläst eller punktskrift, kan beställas vid behov. Kontakta då DO på order@do.se.