

Diarienummer LED 2018/142 handling 20

Slutredovisning av uppdrag till  
Diskrimineringsombudsmannen (DO) om  
särskilda informationsinsatser gällande arbetet  
mot sexuella trakasserier m.m.  
(Ku2018/00556/DISK)

## Innehåll

1 Bakgrund.....	3
2 Syfte.....	3
3 Genomförande av uppdraget tillsammans med Arbetsmiljöverket .....	4
4 Mål och avgränsning .....	4
5 En gemensam digital plattform och särskilda kunskapshöjande insatser .....	4
Informationsbroschyr.....	5
Genomförande av ett gemensamt seminarium .....	6
6 Särskilda tillsynsinsatser .....	6
Tillsynsinsatsernas syfte.....	7
Inriktning och omfattning .....	7
Metod .....	7
Spridning.....	7
7 Ekonomisk redovisning .....	8

## 1 Bakgrund

Regeringen beslutade den 3 mars 2018 om Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen (DO) om särskilda informationsinsatser gällande arbetet mot sexuella trakasserier m.m.<sup>1</sup>

I regeringsuppdraget ingick att tillsammans med Arbetsmiljöverket (AV) ta fram en gemensam digital plattform. Vidare fick DO uppdraget att vidta särskilda kunskapshöjande insatser och tillsynsinsatser beträffande skyldigheten för arbetsgivare att genomföra förebyggande och främjande insatser för att motverka sexuella trakasserier och andra former av diskriminering.

DO fick för regeringsuppdragets genomförande 2,5 miljoner kronor under 2018. En delredovisning av regeringsuppdraget överlämnades till Kulturdepartementet den 3 september 2018. Denna slutredovisning omfattar delar av den delredovisningen tillsammans med kompletterande uppgifter avseende uppdragets slutgiltiga genomförande samt en ekonomisk redovisning av använda medel.

Regeringen beslutade också den 3 mars 2018, vad gäller den del som avser en gemensam digital plattform, om att ge motsvarande uppdrag till AV.<sup>2</sup> AV fick för uppdragets genomförande 1 miljon kronor under 2018.

## 2 Syfte

Uppdraget ska 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.

DO bedömde att de insatser som avsågs genomföras inom ramen för regeringsuppdraget också skulle bidra till det önskade läget för DO:s inriktningsområde arbetsliv, det vill säga till att arbetsgivare som har skyldigheter enligt diskrimineringslagen:

- känner till att lagen finns och har grundläggande kunskaper om vad den innebär,
- har grundläggande kunskaper om orsakssamband mellan förhållanden på samhällelig och organisatorisk nivå och förekomst av eller risker för diskriminering, som är relevant för arbetet med aktiva åtgärder,
- har grundläggande kunskaper om effektiva arbetssätt när det gäller aktiva åtgärder.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Ku2018/00556/DISK, LED 2018/142, handling 1

<sup>2</sup> Ku2018/00557/DISK, LED 2018/142, handling 2

<sup>3</sup> LED 2017/193 handling 2, problemområde 1

Med samma utgångspunkt bedömde DO att insatser som genomförs inom ramen för regeringsuppdraget också har en roll i arbetet för att stärka arbetsgivares incitament att bedriva ett aktivt och regelbundet arbete för att motverka sexuella trakasserier, också det ett önskat läge inom DO:s inriktningsområde arbetsliv.<sup>4</sup>

### **3 Genomförande av uppdraget tillsammans med Arbetsmiljöverket**

DO och AV har arbetat tillsammans med att genomföra regeringsuppdraget. Myndigheterna har ingått i en gemensam arbetsgrupp och styrgrupp och har tillsammans inhämtat och bearbetat kunskap från diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen, kunskaps- samt forskningsrapporter. Myndigheterna har också informerat om regeringsuppdraget i våra respektive nätverk med arbetsgivare och fackförbund. DO och AV har vidare informerat om regeringsuppdraget i de nätverk som vi har byggt upp genom det gemensamma seminarium som myndigheterna genomförde den 11 oktober 2018 (se rubrik Genomförande av ett gemensamt seminarium nedan).

### **4 Mål och avgränsning**

DO och AV har arbetat med fyra parallella insatser i syfte att samlat tillhandahålla information om diskrimineringslagens och arbetsmiljölagens krav på arbetsgivare när det gäller att förebygga, förhindra och åtgärda förekomsten av sexuella trakasserier:

- En gemensam digital plattform.
- Genomförande av ett gemensamt seminarium.
- Framtagande av informationsbroschyr, ”Mellan den som utsätts och den som utsätter står du”.
- Spridning av informationsbroschyren genom direktutskick till arbetsgivare samt genom annonsering i digitala och tryckta media.

Vidare har DO vidtagit särskilda kunskapshöjande insatser samt tillsynsinsatser beträffande skyldigheten för arbetsgivare att genomföra förebyggande och främjande insatser för att motverka sexuella trakasserier och andra former av diskriminering. Regeringsuppdraget avgränsades till diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen, befintlig kunskap samt forskning.

### **5 En gemensam digital plattform och särskilda kunskapshöjande insatser**

DO och AV har gemensamt tagit fram en digital plattform med information och stöd till arbetsgivare om arbete mot sexuella trakasserier. Den digitala plattformen finns nu på respektive myndighets webbplats. På plattformen finns information om arbetsgivares ansvar enligt diskrimineringslagen och

---

<sup>4</sup> LED 2017/193 handling 2, problemområde 2

arbetsmiljömiljölagen, vad man enligt diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen är skyldig att göra för att förebygga sexuella trakasserier samt hur man ska agera om sexuella trakasserier ändå sker. Här hittar besökaren även frågor och svar, förklaringar till juridiska begrepp och länkar till fördjupad information. Vidare finns den gemensamt framtagna informationsbroschyren för nedladdning. Webbadress: [do.se/sexuella-trakasserier](https://do.se/sexuella-trakasserier).

Genom att informationen ligger på myndigheternas respektive webbplats är informationen tillgänglig och hållbar för framtiden. Informationen kommer att finnas kvar på respektive myndighets webbplats även efter att regeringsuppdraget är avslutat med avsikten att det ska bli den naturliga platsen för arbetsgivare att besöka om man vill ha stöd i dessa frågor.

Att använda myndigheternas egna webbplatser bidrar också till att skapa trovärdighet i förhållande till målgruppen. Det blir tydligt för läsaren att myndigheterna är avsändare av informationen och det är lätt att hitta informationen.

För att nå ut till arbetsgivare och leda dem till informationen på plattformen har myndigheterna, förutom utskick av informationsbroschyren, annonserat i digitala och tryckta media under december 2018. Annonsering skedde även på LinkedIn med en kort film. Webbadress:

<https://www.youtube.com/watch?v=xq3ayMyplkA>

3811 personer besökte den digitala plattformen under december 2018 till och med mars 2019.

## Informationsbroschyr

AV och DO har tagit fram en gemensam informationsbroschyr för arbetsgivare, ”Mellan den som utsätts och den som utsätter står du”. Informationsbroschyren syftar till att på ett överskådligt sätt ge arbetsgivare kunskap om diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen och det ansvar de har att bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att inom sin verksamhet motverka sexuella trakasserier. När arbetsgivarna har läst informationsbladet är målet att ska de veta att:

- det finns lagstiftning och regler mot sexuella trakasserier.
- de har ett ansvar att förebygga och motverka sexuella trakasserier.
- de kan hitta mer information på den digitala plattformen.

Broschyren har spridits genom ett postalt utskick till arbetsgivare som har fem eller fler anställda, totalt 157 000 arbetsställen. Gensvaret på utskicket blev mycket tillfredsställande och många arbetsgivare har beställt fler broschyrer till sin verksamhet. Totalt har 1 092 exemplar av broschyren beställts från DO hittills<sup>5</sup> under 2019.

---

<sup>5</sup> Den 1 januari till och med den 25 mars 2019.

månad 2019	antal beställda exemplar
januari	603
februari	92
mars (till och med den 25 mars)	397

AV och DO har även fått positiva omdömen på broschyren från DO:s fackliga nätverk samt SKL.

## Genomförande av ett gemensamt seminarium

Den 11 oktober 2018 genomförde AV och DO ett seminarium riktat till myndighetschefer med titeln ”Ditt ledarskap ska göra skillnaden”. Seminariet hade formen av ett strategiskt samtal om att arbeta främjande och förebyggande för att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Inbjudan skickades ut till myndighetscheferna för 148 statliga myndigheter. Ett femtiotal personer deltog på seminariet, som innehöll en presentation av diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen samt rundabordssamtal mellan myndighetscheferna om hur de arbetar för att motverka sexuella trakasserier. Rundabordssamtalen ledde bland annat till diskussioner om arbetsgivarens ansvar. Seminariets innehåll gav även ett bra bidrag till vidareutvecklingen av informationen på den digitala plattformen. Ett budskap på seminariet var även att myndighetscheferna är viktiga förebilder i arbetet med att förebygga och motverka sexuella trakasserier.

## 6 Särskilda tillsynsinsatser

Det regeringsuppdrag som här slutredovisas sammanföll med redan planerade insatser från myndigheten. Inom ramen för DO:s långsiktiga förändringsarbete hade myndigheten under sommaren 2017 planerat flera tillsynsinsatser avseende arbetsgivares skyldighet att genomföra förebyggande och främjande insatser för att motverka sexuella trakasserier och andra former av diskriminering. Tillsynsinsatserna var särskilt inriktade på arbetsgivares skyldigheter att ha riktlinjer och rutiner för att förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Med start i oktober 2017 inleddes tillsynsinsatserna genom att DO kontrollerade samtliga kommuner och landsting. Med anledning av #metoo-upproppet, som också startade under hösten 2017, valde DO att utöka arbetet med tillsyn till att även omfatta ytterligare branscher, inledningsvis media, kultur och juridik. Med anledning av uppdraget från regeringen utvidgade DO denna tillsyn till att omfatta kontroll av ytterligare ett femtiotal arbetsgivare inom dessa branscher<sup>6</sup>.

Därutöver har DO kontrollerat arbetsgivare inom branscherna bygg, IT och teknik och hotell och restaurang.

---

<sup>6</sup> Totalt kontrollerades 92 arbetsgivare inom branscherna kultur, media och juridik. DO kontrollerade i en första omgång 36 arbetsgivare men utökade kontrollen med anledning av regeringsuppdraget till ytterligare 52 arbetsgivare.

## Tillsynsinsatsernas syfte

Det övergripande syftet, utöver den kontroll som tillsynsinsatserna utgör av enskilda arbetsgivare, har varit att öka kännedomen om de nya bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagens tredje kapitel. Målet var att arbetsgivare som ingått i DO:s tillsyn skulle ha grundläggande kunskaper om diskrimineringslagen och vilka krav som där ställs på ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter med särskilt fokus på de bestämmelser som rör trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (3 kap. 6§ DL).

Genom att fästa uppmärksamhet på de nya bestämmelserna och deras innehåll har avsikten varit att tillsynsinsatserna ska bidra till ökad motivation att arbeta med aktiva åtgärder generellt, men särskilt avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## Inriktning och omfattning

I de tillsynsinsatser som DO planerade och inom vars ram detta regeringsuppdrag har utförts, har myndigheten valt att kontrollera arbetsgivare inom branscher där kunskap och erfarenhet visat att det förekommer sexuella trakasserier. DO har valt större arbetsgivare inom branscherna kultur, media, juridik, bygg, IT och teknik, hotell och restaurang och samtliga kommuner och landsting. Tillsynsinsatserna kommer, när de avslutas i april 2019, totalt ha omfattat nära 900 arbetsgivare.

## Metod

Enligt 3 kap. 6 § DL ska arbetsgivare ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Inom ramen för tillsynsinsatserna har DO begärt att arbetsgivarna ska skicka in sina riktlinjer och rutiner. DO har därefter kontrollerat om dessa möter de krav som finns i diskrimineringslagen. Efter kontrollen är genomförd skickar DO ett beslut till tillsynsobjektet där eventuella brister framgår. I beslutet ges även vägledning om vad arbetsgivaren behöver göra för att möta kraven i diskrimineringslagen. Tillsammans med beslutet skickas också information om innehållet i bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen.

## Spridning

DO:s tillsynsinsatser på området har fått stor uppmärksamhet i lokalpress och branschmedia. DO bedömer att insatserna har bidragit till att öka kunskapen om arbetsgivares skyldighet att genomföra förebyggande och främjande insatser för att motverka sexuella trakasserier och andra former av diskriminering, även hos arbetsgivare som inte omfattats av DO:s tillsyn under perioden.

## 7 Ekonomisk redovisning

DO fick 2,5 miljoner för genomförande av regeringsuppdraget. Samtliga medel har förbrukats och kostnaderna har fördelats enligt nedan:

aktivitet	kostnad
Framtagande av informationsbroschyr	129 457 kronor
Genomförande av kampanj och annonsering	1 006 258 kronor
Direktutskick av informationsbroschyr	1 364 285 kronor
<b>Totalt</b>	<b>2 500 000 kronor</b>