



Diskriminerings
ombudsmannen

Sexuella trakasserier och trakasserier på jobbet

I arbetslivet har alla rätt att inte bli trakasserade eller sexuellt trakasserade, vare sig av chefer 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.

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, till exempel förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan vara att någon till exempel tafsar eller visar bilder med sexuellt innehåll. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger och anspelningar.

Det finns sex olika former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Vilka trakasserier omfattas?

Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet gäller trakasserier och sexuella trakasserier som har samband med arbetet. Den gäller inte bara arbetstagare, utan även praktikanter och inhyrd/inlånad arbetskraft. Skyldigheten 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 eller fest som arbetsgivaren ordnar.

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. Markera.** Sexuella trakasserier och trakasserier är aldrig okej, men om det inte kan anses uppenbart för personen som utsätter dig att handlingen är kränkande behöver du göra det tydligt för personen 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 kontakta facket om du är medlem och i annat fall 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 för att försäkra dig om att trakasserier har upphört. Om de 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 så kallade 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

I arbetet med aktiva åtgärder ingår att ha riktlinjer och rutiner för att förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Av riktlinjerna bör det framgå att arbetsplatsen inte accepterar vare sig sexuella trakasserier, trakasserier eller repressalier. Rutinerna ska bland annat klargöra hur arbetsgivaren ska agera om någon känner sig trakasserad eller utsatt för repressalier.

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 och trakasserier inom andra områden

Det är inte bara arbetslivet som ska vara fritt från trakasserier. Det kan även räknas som diskriminering om någon utsätts för sexuella trakasserier eller 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 områden som inte täcks 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 inom diskrimineringslagens områden.