

Sexuella trakasserier

Ansvarig för dokumentet: Anders Wåhrberg (VC)

Senast uppdaterad: 2021-02-01

Information om sexuella trakasserier på arbetsplatsen

Som arbetsgivare är du skyldig att arbeta aktivt för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det följer av 3 kap, 6 § i Diskrimineringslagen. Enligt diskrimineringslagstiftningen har du som arbetsgivare en skyldighet att arbeta aktivt för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Skyldigheten att motverka sexuella trakasserier innebär i korthet:

Arbetsgivaren ska utreda om sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen. En klar policy ska utarbetas. Den ska ange att ovälkomna närmanden, kränkande särbehandling och andra former av trakasserier på grund av kön inte godtas.

Alla anställda ska nås av information om policyn. I denna bör också ges exempel på vad som kan vara sexuella trakasserier, d v s att det kan röra sig om allt ifrån "felriktade" komplimanger och att "klä av någon med blicken", till regelrätta hot. *Nyckelordet är ovälkommet uppträdande, och det är den utsatte som avgör när ett visst agerande är ovälkommet.*

Vidare bör arbetsgivaren upprätta en handlingsplan för hur problematiken ska hanteras om den uppkommer. I denna bör det bl.a. finnas en namngiven person som personalen kan vända sig till om de stöter på problemet.

Observera att kravet på policy och handlingsplan kvarstår även om utredningen visar att inga sexuella trakasserier förekommer.

Om arbetsgivaren får kännedom om att någon blivit utsatt för trakasserier är han vid äventyr av diskrimineringsersättning, skyldig att utreda händelsen och vidta åtgärder för att trakasserierna ska upphöra.

Det är viktigt att den utsatte får stöd och hjälp, men tänk på att också trakasseraren kan vara i behov av stöd.

Åtgärder som kan vidtas mot trakasseraren är i första hand en tillsägelse (enligt DO visar undersökningar att de flesta trakasserier upphör efter tillsägelse). Om de inte upphör kan det dock bli fråga om omplacering eller i sista hand uppsägning av personliga skäl. Här måste naturligtvis reglerna om saklig grund i LAS beaktas.