

Om arbetsgivarens ansvar vid sexuella trakasserier

I konferensen "När gränser överskrids" gav den nationella arbetsgruppen mot sexuella övergrepp Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation några rekommendationer för det fortsatta arbetet med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang. I följande artikel diskuterar Anna von Malmborg arbetsgivarens ansvar vid sexuella trakasserier inom Svenska kyrkan.

Alla människors lika värde är en grundpelare i den kristna tron. En viktig utgångspunkt i hur vi ska bemöta varandra.

Sexuella trakasserier och övergrepp är att kränka den andres värdighet och är beteenden och handlingar som inte ska förekomma vare sig i den kyrkliga miljön eller någon annanstans. Det ska råda nolltolerans. Men, ibland händer det ändå - även i kyrkan. Det vet vi bland annat från #vardeljus.

Det kan vara en anställd som sexuellt föregriper sig på eller trakasserar någon som deltar i församlingens verksamhet såsom i själavården, konfirmandlägret, eller samtalsgruppen. Det kan vara en anställd som utsätter en annan anställd eller en anställd som blir utsatt av en förtroendevald eller någon som deltar i församlingens verksamhet.

Om något sådant inträffar har arbetsgivaren ett ansvar att agera.

I konferensen När gränser överskrids gav den nationella arbetsgruppen mot sexuella övergrepp Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation några rekommendationer för det fortsatta arbetet med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang.

Rekommendationerna och det arbete arbetsgivarorganisationen gör för att följa rekommendationerna finns längs bak i artikeln. En del i arbetet är att på olika sätt informera om det ansvar arbetsgivaren har.

Hur ser ansvaret ut?

Det finns flera lagar som reglerar

arbetsgivarens ansvar. Dessa lagar är viktiga verktyg i arbetet med att hantera och förebygga sexuella trakasserier. Lagarna är också goda verktyg för att skapa trygga, hälsosamma och sunda arbetsmiljöer och kyrkliga miljöer.

Några lagar är:

- Diskrimineringslagen
- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter
 - o AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
 - o AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Lagen om anställningsskydd
- Lag om registerkontroll av personal inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnomsorg
- Lag om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn

Det är i diskrimineringslagen reglerna finns om sexuella trakasserier, som definieras som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Det kan t ex handla om fysisk beröring - att någon tafsar, eller att någon kastar närgångna blickar. Det också handla om ordval och jargong, om ovälkomna komplimanger och anspelningar.

Arbetsgivaren har ett ansvar att agera om trakasserier har ett samband med arbetet eller arbetsplatsen. Detta innebär att arbetsgivaren inte bara är skyldig att agera om trakasserier inträffar på arbetsplatsen utan också är skyldig att agera i situationer utanför arbetsplatsen om dessa situa-

tioner har ett samband med arbetet, t ex en tjänsteresa eller en personalfest.

Ansvaret gäller för den som är anställd, praktikant eller är inhyrd personal.

Den som deltar i den kyrkliga verksamheten eller är ideell medarbetare omfattas inte av reglerna, men det ska vara självklart att det går att vara trygg i den kyrkliga miljön och att den är fri från sexuella trakasserier.

Förebyggande arbete

Riktlinjer och rutiner

Av diskrimineringslagen framgår att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande och ha riktlinjer som visar att bland annat sexuella trakasserier inte accepteras. Det är ett sätt att visa på nolltolerans. Riktlinjerna kan utformas som en särskild policy eller vara en del av arbetsmiljöpolicyen.

Arbetsgivaren ska också ha rutiner som visar

- vem den som känner sig utsatt ska vända sig till,
- vad arbetsgivaren ska göra om arbetsgivaren får information om att det förekommer bland annat sexuella trakasserier
- vem som ska utreda vad som hänt.

Vem som gör vad kan se olika ut på olika arbetsplatser och det beror på hur församlingen eller pastoratet är organiserat. En vanlig ordning är att en anställd som upplever sig utsatt för trakasserier ska vända sig till sin till sin närmsta chef. Det är viktigt att i rutinerna göra tydligt vem

den som upplever sig utsatt ska gå till om det är chefen som är den som trakasserar. I en sådan situation kan det istället vara till chefens chef, en HR-chef/-specialist den utsatte ska vända sig eller till kyrkorådets ordförande i det fallet det är kyrkoherden som trakasserar.

Det är viktigt att rätt person hos arbetsgivaren får veta vad som hänt så att åtgärder för att stoppa trakasserier kan sättas in så snabbt som möjligt.

Riktlinjer och rutiner gällande trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska vara kända för medarbetare och chefer på arbetsplatsen. Det ska också vara känt att det är förbjudet med represalier för den som anmäler trakasserier eller medverkar i en utredning.

Mallar och checklistor

I Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens webbaserade handbok inom arbetsrätt och arbetsmiljö finns mallar som stöd för arbetet med att ta fram riktlinjer, rutiner och policy. Där finns också en checklista som visar vad som är viktigt att arbeta med. Det är en god rutin är att gå igenom den varje år. Det finns också checklistor för arbetet med att motverka kränkande särbehandling.

Aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Det förebyggande arbetet ska ske kontinuerligt och systematiskt precis som arbetsmiljöarbetet och innebär när det gäller sexuella trakasserier att arbetsgivare aktivt ska arbeta med att undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera om det förekommer sexuella trakasserier eller det finns risk för att de uppstår.

Det handlar t ex om att uppmärksamma om det finns en sexistisk jargong, om det finns otrygga miljöer.

Om någon blir utsatt - vad ska arbetsgivaren göra då?

Att vara trakasserad är en utsatt situation och det känns svårt att ta upp det som hänt. Det kan finnas en rädsla för att det ska leda till represalier och det kan också finnas

en känsla av skam. Hur den som berättar om en sådan upplevelse blir bemött är viktigt både för den som känner sig utsatt och i arbetet med att skapa en trygg kultur på arbetsplatsen.

Alla har ett ansvar i arbetet med att skapa en bra arbetsmiljö och ett skyddsombud, en kollega eller en facklig företrädare kan därför vara ett stöd för den anställde för att stärka hen att berätta om det som hänt.

För alla som utsätts av sexuella övergrepp eller trakasserier i den kyrkliga miljön är också kontaktpersonerna mot sexuella övergrepp som finns i varje stift ett stöd utifrån sitt uppdrag att möta och lyssna till den som blivit utsatt.

Utreda

Signaler och upplevelser om sexuella trakasserier är viktiga att ta på allvar och det första en arbetsgivare ska göra när någon på arbetsplatsen känner sig sexuellt trakasserad är att **utreda** vad som har hänt genom att prata med de som är berörda så fort det går. Det kan finnas olika upplevelser av vad som har hänt och därför är det viktigt att lyssna till samtliga berörda innan beslut om fattas om vad som ska åtgärdas.

Observera att om någon har utsatt någon annan eller upplever sig ha blivit utsatt för sexuella övergrepp, sexuellt ofredande eller våldtäkt rör det sig om sexualbrott som regleras brottsbalken. I dessa fall ska polis myndigheten utreda händelsen.

Det är viktigt att berätta för de inblandade vilka åtgärder som kommer att genomföras och att anteckna vad som sker. Det är också viktigt att inte vänta utan att agera genast.

Sätta stopp

Om det visar sig att det är sexuella trakasserier är det viktigt att sätta stopp för trakasserier, dvs att vara tydlig med att de inte ska förekomma, att tala om för den som trakasserar att beteendet inte är acceptabelt och att det finns en förväntan att det inte händer igen och att se till att den som blivit utsatt får tillgång till stöd och hjälp.

Beroende på vad som har hänt kan arbetsrättsliga åtgärder enligt lagen om anställningsskydd eller Svenska kyrkans kollektivavtal vidtas, i förhållande till den som har trakasserat. Den som har trakasserat eller begått ett brott kan bli avskedad eller uppsagd, bli omplacerad eller att få en erinran om att beteendet inte är förenligt med anställningsavtalet och att det kan leda till avskedande eller uppsägning om det händer igen. Om det handlar om någon med vignings-tjänst ska det också ske en befogenhetsprövning.

Följa upp

När utredning är genomförd och åtgärder vidtagna ska arbetsgivaren **följa upp** och se till att trakasserier inte upphört. Har de inte det behöver arbetsgivaren göra mer för att få stopp på trakasserier.

Om det handlar om någon som blivit utsatt för eller utsatt någon för sexuella övergrepp, sexuellt ofredande eller våldtäkt är det sexualbrott som regleras brottsbalken och är något som polismyndigheten ska utreda.

Om en anställd blir utsatt – om arbetsmiljön

Om en anställd utsätts för sexuella trakasserier på sitt arbete finns det brister i arbetsmiljön. På så sätt hänger trakasserier och arbetsmiljö ihop.

Om den som ägnar sig åt sexuellt trakasserier inte är anställd utan t ex är någon som deltar i församlingens verksamhet eller en ideell medarbetare gäller inte diskrimineringslagen. Istället är det arbetsmiljölagen som är tillämplig.

Arbetsmiljön ska vara sund och säker och arbetsgivaren ska enligt de allmänna skyldigheterna i arbetsmiljölagen vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa. Då det finns en risk att bli sjuk av trakasserier har arbetsgivaren, enligt arbetsmiljölagen ett långtgående ansvar för att vidta åtgärder för att förebygga sexuella trakasserier eller för att få dessa att upphöra.

Det gäller också om en förtroendevald trakasserar någon som är anställd. Kyrkorådet är arbetsgivare och



har som sådan arbetsmiljöansvar. Arbetsrättsliga åtgärder kan inte vidtas mot den förtroendevalde, ansvaret för arbetsmiljön kvarstår dock.

Som ett led i ett förebyggande arbete är det viktigt att kyrkorådet får utbildning i vad arbetsmiljöansvaret innebär.

Arbetsgivaren ska arbeta systematiskt och löpande undersöka, bedöma risker, vidta åtgärder och kontrollera att riskerna är borta (Enligt AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete). Alla förhållanden som påverkar arbetsmiljön omfattas.

Kränkande särbehandling

I AFS 2015:4, Organisatorisk och social arbetsmiljö preciseras vad som ska göras gällande den sociala arbetsmiljön (socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor) och arbetsgivarens ska på samma sätt som när det gäller trakasserier och sexuella trakasserier klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen. Vad är då kränkande särbehandling? I föreskrifterna definieras de som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller till att de som utsätts ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Om någon får sin värdighet kränkt genom sexuella trakasserier på arbetsplatsen är den sociala arbetsmiljön inte tillräckligt bra. Det är helt enkelt inte accepterat att kränka andras värdighet på arbetsplatsen eller som anställd.

Arbeta med arbetsplatskulturen – de schyssta beteendena och bemötandet

Såväl diskrimineringslagen som föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö talar om vad som inte är acceptabelt. Arbetsgivaren har ett ansvar för arbetsmiljön och de anställda har ett ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö både genom att bemöta andra väl och genom att uppmärksamma beteenden som upplevs som riskbeteenden som kan leda till kränkningar eller trakasserier.

Ett led i att främja bra bemötande

är att tillsammans på arbetsplatsen arbeta fram vilka beteenden som präglar ett bra bemötande och vad som krävs av var och en för att dessa beteenden ska kunna upprätthållas.

Det som allra minst gynnar den goda och trygga arbetsmiljön och det goda bemötandet är så kallade tystnadskulturer. För att det inte ska bli en tystnadskultur är det viktigt att ständigt följa upp hur kulturen och bemötandena upplevs. Se till att det finns tydliga forum för dialog.

Att förebygga att någon utsätter barn

Om församlingen eller pastoratet bedriver förskoleverksamhet, skolor eller skolbarnomsorg ska registerutdrag inhämtas inför anställning av personal inom den verksamheten.

För andra delar av församlingens eller pastoratets arbete med barn måste arbetsgivare inom Svenska kyrkan inte inhämta registerutdrag. Däremot är den som söker ett arbete där det ingår att arbeta med direkt och regelbundet med barn ålagd att visa upp ett registerutdrag om den potentiella arbetsgivaren så begär.

En viktig del i ett förebyggande arbete med att skapa trygga kyrkliga miljöer är därför att alltid använda möjligheten till registerutdrag vid anställning av någon som ska arbeta direkt och regelbundet med barn. Likaså när en ideell ska engageras för uppgifter med barn. För barnens skull.

Ett annat sätt att skapa en barnsäker miljö är att bemanna arbetet med barn med två personer, också det för barnens skull.

Arbetet med att uppmärksamma, förebygga och hantera sexuella trakasserier och övergrepp är en oerhört viktig uppgift för att skapa trygga miljöer och motverka tystnadskulturer. Som arbetsgivare och arbetsgivarorganisation i Svenska kyrkan vill vi bidra till det arbetet!

ANNA VON MALMBORG
Utvecklingschef och samordnare
för arbetsmiljöfrågor
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Faktaruta:

Vad Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation gör i arbetet med att förebygga och hantera sexuella trakasserier och övergrepp och hur arbetet ser ut med de rekommendationer som gavs i samband med den nationella konferensen När gränser överskrids?

- **Rådgivning.** En central del i arbetsgivarorganisationens roll och uppgift är att ge de kyrkliga arbetsgivarna stöd i arbetsrättsliga frågor, som kan uppstå vid sexuella övergrepp och trakasserier och hur det går att förebygga. Det sker genom regionala förhandlare/rådgivare, arbetsrättsjurister, jourtelefon och utbildningar.

- **Utbildning.** Arbetsgivarens ansvar gällande sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling finns integrerat i flera utbildningar gällande arbetsrätten och arbetsmiljö.

- I slutet av september i år genomfördes ett webinarium med ämnet "När måste du agera? Arbetsgivarens ansvar vid sexuella trakasserier", vilket många arbetsgivare anmälde sig till. Webinariet samt frågor och svar finns tillgängligt på arbetsgivarorganisationens intranätssidor.

- I planeringen framåt ligger framtagandet av en processinriktad utbildning med normkritiskt tänkande ur ett arbetsgivarperspektiv

- **Checklistor och mallar.** I den webbaserade handboken Vera finns mallar som ett stöd i att ta fram policyer och riktlinjer för arbetet mot sexuella trakasserier. Där finns också en checklista för arbetet med att skapa goda rutiner. De utvecklas löpande.

Det finns också checklistor för arbetet med att förebygga kränkande särbehandling.

- **Undersökning.** I Akka – arbetsklimat i kyrkan, en årlig arbetsmiljöundersökning som arbetsgivare i Svenska kyrkan kan ansluta sig till, ställs frågor kopplade till sexuella trakasserier.

- Ingår i **nationella nätverket** i Svenska kyrkans arbete med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp

Nationella arbetsgruppen mot sexuella övergrepp (där också Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ingår) rekommenderar till arbetsgivarorganisationen inför det fortsatta arbetet med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang.

- **Utveckla.** Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation bör fortsätta samt utveckla arbetet med stöd till arbetsgivare i att förebygga och hantera sexuella övergrepp i form av rutiner, mallar, checklistor. Arbetsgivarorganisationen bör till nuvarande utbildningar erbjuda en fördjupad processinriktad utbildning inom området som också tar upp normkritiskt tänkande ur ett arbetsgivarperspektiv. Speciellt bör kvinnors situation och utsatthet lyftas ur ett förebyggande perspektiv.

- **Verktyg.** Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation bör tillsammans med andra berörda parter utforma lättillgängliga verktyg för församlingar att använda i förebyggande och utbildande syfte. Detta kan ske till exempel genom videoföreläsningar med tillhörande processfrågor.