

# Ducatuspraktikan

EN BILAGA OM SEXUELLA TRAKASSERIER

Trakasserier i olika branscher har uppmärksammats stort i och med #metoo-rörelsen, även inom Svenska kyrkan under #vardeljus.

# #metoo #vardeljus

## Råd för arbete mot sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är förbjudet i lag. Kampanjerna #metoo och #vardeljus hösten 2017 har dock gjort oss alla smärtsamt medvetna om att sexuella trakasserier förekommer inom alla sektorer i samhället, även i kyrkan. Människor ska kunna vara trygga i kyrkan och kyrkans arbetsplatser ska vara fria från alla former av trakasserier och kränkande särbehandling. Det är viktigt att arbeta för att bryta tystnadskulturen och de mönster och beteenden som leder till trakasserier. I Svenska kyrkans verksamhet ska det råda nolltolerans mot sexuella trakasserier.

**Vi vill med detta särtryck ge er arbetsgivare verktyg i det viktiga uppdraget att**

- **förebygga** att sexuella trakasserier överhuvudtaget uppkommer på arbetsplatsen
- **utreda** och
- **vidta åtgärder** när det uppkommer misstanke om trakasserier.

### Diskrimineringslagen

✳ Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig, i samband med arbetet, ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren **skyldig** att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

### Fakta om begreppen

#### ✳ Trakasserier.

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

*Diskrimineringslagen 1 kap 4 § p 4.*

#### ✳ Sexuella trakasserier.

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

*Diskrimineringslagen 1 kap 4 § pp 4 och 5.*

#### ✳ Kränkande särbehandling.

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

*AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö 4§.*



## Trygga möten – vuxnas ansvar

Trygga möten är en webbaserad utbildning som scoutrörelsen tagit fram. Den tar upp hur man skapar en trygg miljö för barn och ungdomar, hur man kan förebygga övergrepp och hur man ska agera om man tror att någon far illa.

Genom ett avtal mellan Svenska kyrkan på nationell nivå och scoutrörelsen har alla anställda, förtroendevalda och ideella inom Svenska kyrkan, från 15 år och uppåt, möjlighet att gå utbildningen utan kostnad. [Läs mer på internwww.svenskakyrkan.se/Konfirmation/trygga-möten](http://Läs mer på internwww.svenskakyrkan.se/Konfirmation/trygga-möten)

## Medarbetarundersökningen Akka

Ett användbart verktyg för att undersöka arbetsmiljön på arbetsplatsen.

[Läs mer på internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare/akka](http://Läs mer på internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare/akka)

## Satsa på utbildning

[Läs mer på internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare/utbildningar](http://Läs mer på internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare/utbildningar)

## Partsgemensamt material kompletterat AFS 2015:4

Här finns bl.a. checklista gällande kränkande särbehandling att använda för att undersöka den gemensamma arbetsmiljön.

[Läs mer på internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare/arbetsmiljofragor](http://Läs mer på internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare/arbetsmiljofragor)

## Använd Vera

Exempel på användbara riktlinjer för hur du kan lägga upp arbetet finns i den webbaserade handboken Vera. Där hittar du även en checklista över klargörande rutiner som bör utarbetas och informeras om på varje arbetsplats. Ett utkast av denna checklista hittar du på sidan 4 i denna praktika.

# Arbetsgång och konkreta åtgärder

Med ett systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder mot diskriminering går det att förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

**VAR TYDLIG MED** vilken kultur och vilka beteenden och normer som ska prägla arbetsplatsen – att varken trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling accepteras och att den som berättar något inte ska riskera att utsättas för repressalier. Det är lämpligt att uttrycka det inom ramen för den arbetsmiljöpolicy som ska finnas. Det ska finnas riktlinjer och rutiner som en hjälp i arbetet med att skapa nolltolerans.

**UNDERSÖK OCH BEDÖM** om det sker eller finns risk för någon form av trakasserier eller kränkande särbehandling. Det kan du göra genom till exempel enskilda samtal och enkäter samt

genom analys av tillbud och av vilka attityder, normer och strukturer och jargong som tillåts. **UPPTÄCKER** du att det finns risk för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling – var tydlig med att det inte är accepterat på arbetsplatsen och prata direkt med de involverade. Lagg tid på att analysera de möjliga orsakerna till det oönskade beteendet. Då blir det lättare att identifiera vilka **ÅTGÄRDER** du ska vidta.

Det är viktigt att **FÖLJA UPP OCH KONTROLLERA** att åtgärderna du har vidtagit har gett resultat samt om du behöver göra något mer.

## Vid anmälan eller misstanke om sexuella trakasserier

**SOM ARBETSGIVARE** är du skyldig att utreda sexuella trakasserier så fort du får in en anmälan om eller en misstanke om detta. Det ska göras skyndsamt och med diskretion.

- **Utred.** Ta reda på vad som har hänt. Prata enskilt med de berörda och med eventuella vittnen. Om det behövs, ta hjälp av externt stöd med särskild kompetens att genomföra denna typ av utredning exempelvis en medlare. Kanske kan företagshälsovården vara behjälplig.

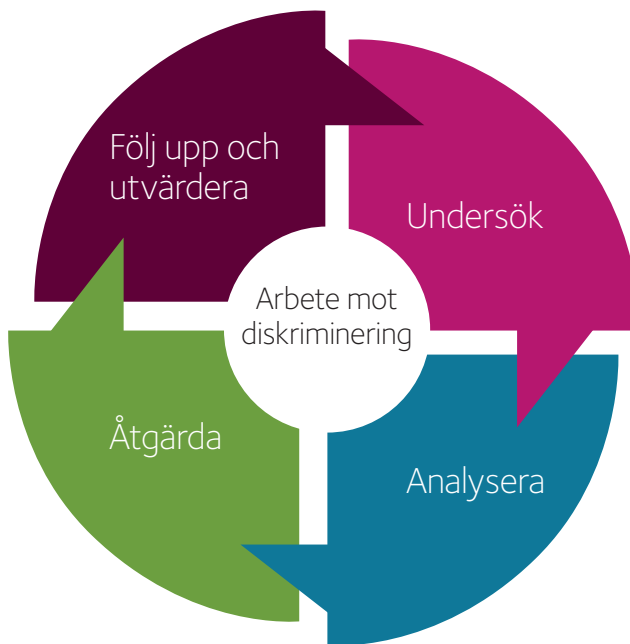
- **Visar utredningen att trakasserier har inträffat** kan åtgärder ske med stöd av arbetsrättsliga regler som t. ex. skriftlig erinran, omplacering eller i

grövare fall uppsägning eller avsked. Här är det viktigt att ta hänsyn till det arbetsrättsliga regelverket som till exempel att inför en avstängning kalla berörd arbetstagarorganisation till förhandling. Ev. åtgärder ska alltid riktas mot den som trakasserat och inte mot den som blivit trakasserad. Anmäl trakasserier och kränkande särbehandling som ett tillbud till Arbetsmiljöverket.

- **Ge stöd** till den som blivit utsatt.
- **Följ upp** situationen för att försäkra dig om att trakasserierna upphört och att era insatser bidrar till justa normer och beteenden. Om trakasserierna fortsätter måste du överväga ytterligare åtgärder.



Denna bild kommer från Arbetsmiljöverket



Denna bild kommer från Diskrimineringsombudsmannen, DO.

- **Arbeta förebyggande** – för att det oacceptabla beteendet inte ska inträffa, med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier. Det är din skyldighet utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

- **Informera och utbilda** alla chefer och arbetsledare.

- **Utarbeta policyer**, rutiner och handlingsplan för att handfast kunna hantera anmälan eller incident.

- **Gör policy**, rutiner och handlingsplan kända för alla medarbetare. Se över dokumenten regelbundet. Kom ihåg att du som arbetsgivare har som främsta uppgift att sätta stopp för de sexuella trakasserier. Föreligger misstanke om brott ska det utredas av polis och åklagarmyndighet som i sin utredning har brottsbalken som utgångspunkt.

## FÖRDJUPNING

### Läs mer

**Vad gör vi nu?** Bemötande och förebyggande av sexuella övergrepp. Ladda ner på [internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare](http://internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare)

**Vera**, avsnitt 13.6 Skyldighet att utreda trakasserier och sexuella trakasserier. Inkl. förslag till policyer, rutiner och handlingsplan.

**www.do.se/stodmaterial/arbetsliv**

Där finns tre användbara filkar: Aktiva åtgärder vid rekrytering, Sexuella trakasserier samt Aktiva åtgärder i fyra steg.

**www.av.se**, sök på #metoo

**AFS 2015:4**

**om organisatorisk och social arbetsmiljö**

**Brottsbalken**

**Lag om registerkontroll.**

### Kontaktpersoner i alla stift

I varje stift finns kontaktpersoner som kan utgöra stöd till en person som blivit utsatt för sexuella trakasserier av en anställd, förtroendevald eller ideell i Svenska kyrkan. Aktuella kontaktpuppgifter finns på respektive stifts webb.

### Förbud mot repressalier

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

- har anmält arbetsgivaren för diskriminering
- påtalat diskriminering
- medverkat i en utredning enligt lag

I detta innefattas även repressalier då diskrimineringsgrunden är sexuella trakasserier. *Diskrimineringslagen 2 kap 18-19 §§.*

### Tips

Genom att fika regelbundet med personalen får du som chef insyn i den jargong och kultur som finns bland medarbetarna.

# Bygg upp en god beredskap ✓

Använd gärna denna checklista i arbetet med att upprätthålla god beredskap i arbetet mot sexuella trakasserier och repressalier. Vi rekommenderar att checklistan ses över varje år. Hela checklistan med fler frågor hittar du i Vera.

Frågeställningar	Ja	Nej	Arbetet startat/påbörjat den
Har ni god kontroll över huruvida sexuella trakasserier förekommer i er verksamhet?			
Finns det ett medvetet arbete med policy, rutiner och riktlinjer för att förhindra sexuella trakasserier i verksamheten?			
Finns rutin för att kontinuerligt undersöka om sexuella trakasserier förekommer eller om det finns en risk för att de förekommer?			
Är det klarlagt vem som har ansvar för anmälan av sexuella trakasserier?			
Har den personen fått tillräcklig kunskap för att kunna agera?			
Vet alla på arbetsplatsen hur de ska agera vid misstanke om sexuella trakasserier?			
Finns det rutiner för hur arbetslaget ska agera om en anställd, förtroendevald eller ideell medarbetare misstänks för sexuella trakasserier?			
Finns det rutiner för hur information når dem som deltar i era verksamheter, exempelvis barn- och samtalsgrupper?			
Finns det rutiner för stödåtgärder för den som blivit utsatt?			
Finns det rutiner och åtgärder för den som <i>anklagas</i> för sexuella trakasserier?			
Finns det rutiner för kontakt med media?			
Får nyanställda och ideella inom barn- och ungdomsverksamheten tillräcklig information om hur de ska agera vid misstanke om sexuella trakasserier?			

ducatus

Produktion:  
OTW  
08-50 55 62 00

Postadress:  
Svenska kyrkans  
arbetsgivarorganisation  
Box 4312, 102 67 Stockholm  
08-737 70 00  
Besöksadress:  
Medborgarplatsen 3, Stockholm

Webbplats: [internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare](http://internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare)  
Ägare: Svenska kyrkans  
arbetsgivarorganisation  
Ansvarig utgivare:  
Helén Källholm

Har du tankar kring  
detta särtryck?  
Skicka ett mejl till:  
[arbetsgivare@svenskakyrkan.se](mailto:arbetsgivare@svenskakyrkan.se)