



**Diskriminerings  
ombudsmannen**

Den 6 februari 2020

# Om DO:s uppdrag och informationsinsatser om sexuella trakasserier

Shrikant Ward. DO 2020-01-22  
shrikant.ward@do.se, 08-120 20 824

# DO:s uppdrag

- Vår vision är ett samhälle fritt från diskriminering
- Vi genomför tillsyn för att fler ska följa lagen
- Vi driver ärenden av principiell art till domstol för att få avgöranden
- Vi påverkar genom att utveckla och sprida kunskap
  - E-guiden
  - Regeringsuppdrag
  - Deltar seminarier och olika former av dialoger

# Särskilda informationsinsatser gällande arbetet mot sexuella trakasserier

## Bakgrund:

- #Metoo
- 8 december 2017
- Gemensamt uppdrag AV och DO

## Mål – Regeringsuppdrag mars 2018 samt juli 2019

- ✓ En gemensam digital plattform = Webbssidor AV och DO
- ✓ Framtagande av broschyr om diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen
- ✓ Genomförande av ett gemensamt seminarium för GD:ar samt HR-personal
- ✓ Kampanj

# **Sexuella trakasserier, trakasserier och repressalier i diskrimineringslagen (2008:567)**

# Diskrimineringslagen – förbud och påbud



## Kapitel 2 – Enskilda fall, redan uppkomna situationer

### Arbetsgivare får inte diskriminera

Trakasserier och sexuella trakasserier är former av diskriminering.

- Uppträdande som kränker
  - samband med en eller flera diskrimineringsgrunder
  - av sexuell natur
- Kränkning, oönskat, insikt

# Diskrimineringslagen – förbud och påbud



## Kapitel 2 – Enskilda fall, redan uppkomna situationer

### Arbetsgivare får inte diskriminera

Trakasserier och sexuella trakasserier är former av diskriminering.

- Uppträdande som kränker
  - samband med en eller flera diskrimineringsgrunder
  - av sexuell natur
- Kränkning, oönskat, insikt

### Skillnader mellan trakasserier och sexuella trakasserier

- Trakasserier
  - diskrimineringsgrunderna
- Sexuella trakasserier
  - av sexuell natur

# Diskrimineringslagen – förbud och påbud



## Kapitel 2 – Enskilda fall, redan uppkomna situationer

### Arbetsgivare får inte diskriminera

Trakasserier och sexuella trakasserier är former av diskriminering.

- Uppträdande som kränker
  - samband med en eller flera diskrimineringsgrunder
  - av sexuell natur
- Kränkning, oönskat, insikt

### Gemensamt för trakasserier och sexuella trakasserier

- Kränkning genom:
  - oönskat
  - Insikteller
- Kränkning genom:
  - utan vidare måste stå klar för den som utsätter



# Diskrimineringslagen – förbud och påbud



## Kapitel 2 – Enskilda fall, redan uppkomna situationer

### Arbetsgivare får inte diskriminera

Trakasserier och sexuella trakasserier är former av diskriminering.

- Uppträdande som kränker
  - samband med en eller flera diskrimineringsgrunder
  - av sexuell natur
- Kränkning, oönskat, insikt

### Arbetsgivare ska utreda och åtgärda

Om arbetsgivaren får kännedom om att någon anser sig utsatt i samband med arbetet.

- Utred omständigheterna
- Om det förekommit – åtgärda, stoppa

# Diskrimineringslagen – förbud och påbud



## Kapitel 2 – Enskilda fall, redan uppkomna situationer

### Arbetsgivare ska åtgärda

- Om det förekommit – åtgärda, stoppa
- Tillsägelse, uppmaning, varning
- Omplacering
- Uppsägning eller avsked

### Att tänka på

- Har trakasserier upphört?
- Behovet av stöd- och hjälpinsatser
- Arbetsrätt
- Är det ett brott?

# Diskrimineringslagen – förbud och påbud



## Kapitel 2 – Enskilda fall, redan uppkomna situationer

### Arbetsgivare får inte diskriminera

Trakasserier och sexuella trakasserier är former av diskriminering.

- Uppträdande som kränker
  - samband med en eller flera diskrimineringsgrunder
  - av sexuell natur
- Kränkning, oönskat, insikt

### Arbetsgivare ska utreda och åtgärda

Om arbetsgivaren får kännedom om att någon anser sig utsatt i samband med arbetet.

- Utred omständigheterna
- Om det förekommit – åtgärda, stoppa

# Diskrimineringslagen – förbud och påbud



## Kapitel 2 – Enskilda fall, redan uppkomna situationer

**Arbetsgivare får inte diskriminera**

**Arbetsgivare ska utreda och åtgärda  
vid kännedom**

### **Arbetsgivare får inte utsätta arbetstagare för repressalier**

- Anmält diskriminering
- Påtalat brott mot DL
- Medverkat i utredning om diskriminering
- Avvisat/fogat sig i (sexuella) trakasserier
- Bestraffning, hämnd
- Skada, obehag, nackdel
- Försämrade arbetsvillkor eller arbetsförhållanden
- Orimlig belastning, frångången uppgifter, uppsägning

## Generellt om aktiva åtgärder

- Avsedda att verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att motverka diskriminering.
- Framåtsyftande och av generell eller kollektiv natur.
- Allmänt formulerade, närmast ramlagstiftning.
- Den som inte fullgör sin skyldighet kan vitesföreläggas
- Nämnden mot diskriminering

# Diskrimineringslagen – aktiva åtgärder

## Kapitel 3 – Förebyggande & främjande, generell natur

**Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet:**

- motverka diskriminering.
- på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett någon av diskrimineringsgrunderna.

# Diskrimineringslagen – aktiva åtgärder

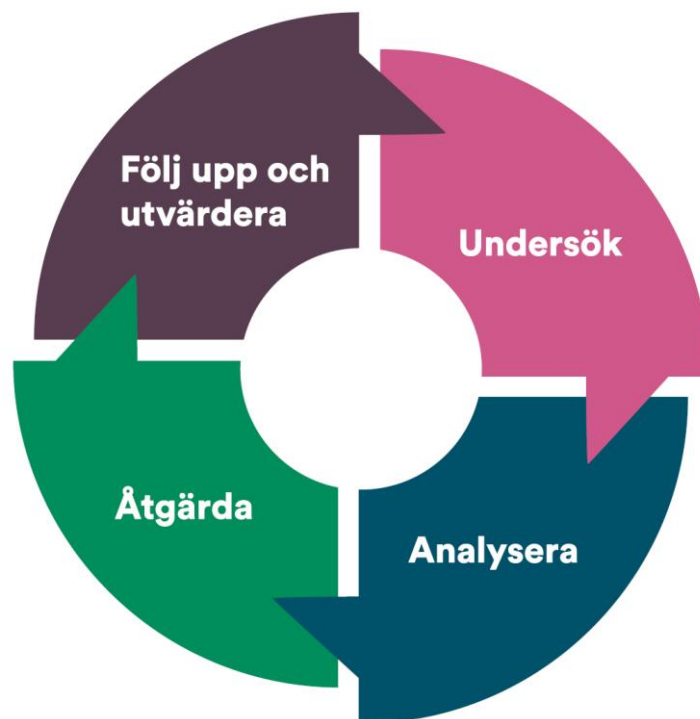
## Kapitel 3 – Förebyggande & främjande, generell natur

### Nya regler för aktiva åtgärder sedan 1 januari 2017

- Samtliga diskrimineringsgrunder omfattas nu av arbetet med aktiva åtgärder
- Tidigare krav på jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner ersätts av generellt dokumentationskrav
- Samordningsvinster i förhållande till det systematiska arbetsmiljöarbetet

# Diskrimineringslagen – aktiva åtgärder

## Kapitel 3 – Förebyggande & främjande, generell natur



### 5 områden inom arbetslivet:

1. Arbetsförhållanden
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap



# Diskrimineringslagen – aktiva åtgärder

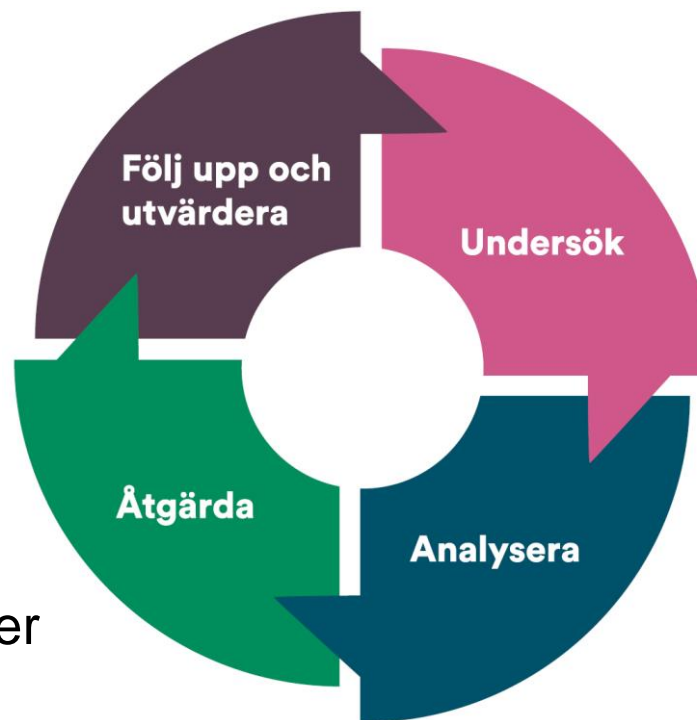
## Kapitel 3 – Förebyggande & främjande, generell natur

### 4. Följa upp och utvärdera

- a. hur har arbetet fungerat, har kortsiktiga och långsiktiga mål uppnåtts?

### 3. Åtgärda

- a. genomföra skäligen åtgärder + tidsplanering



### 1. Undersöka

- a. risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten?

### 2. Analysera

- a. orsaker till upptäckta risker och hinder?

# Diskrimineringslagen – aktiva åtgärder

## Kapitel 3 – Förebyggande & främjande, generell natur

- Riktlinjer
  - Ta avstånd från sexuella trakasserier, trakasserier och repressalier
- Rutiner
  - Instruktion om det händer
    - Hur ska arbetsgivaren agera?
    - Vem ansvarar för utredning?
    - Vem ska arbetstagaren vända sig till?