
Riktlinjer för hantering av sexuella trakasserier på arbetsplatsen

Sveriges Arkitekter arbetar för att villkoren för våra medlemmar och arkitektutövningen ska säkerställa ett kompetent yrkesutövande. Det är för oss fullkomligt självklart att aldrig acceptera kränkningar i någon form på arbetsplatser eller i samband med vår profession. Att främja en god arbetsmiljö och motverka kränkningar och trakasserier är en grundläggande del i vår uppgift.

Arbetsgivaren och cheferna har huvudansvaret för arbetsmiljön och för att motverka och hantera sexuella trakasserier. Dessa riktlinjer är framtagna som ett stöd för medlemmar, chefer och arbetsgivare.

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsmiljöverkets föreskrifter vid kränkande särbehandling ska följas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling ska motverkas. Dessutom ska arbetsgivaren se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå

1. Vem som tar emot information om att kränkande behandling förekommer
2. Vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra
3. Hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp. Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

I Diskrimineringslagen finns också krav på aktiva åtgärder från arbetsgivaren. Det ska finnas riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Av riktlinjerna bör det framgå att varken sexuella trakasserier, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller repressalier accepteras. Arbetsgivaren ska också ha rutiner som bland annat klargör hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat.

Ditt ansvar som chef

Chefer har ett särskilt ansvar och du är skyldig i lag att agera om du får kännedom om missförhållanden och misstänkta sexuella trakasserier. Kontakta Sveriges Arkitekters jurister för hjälp. Chefer behöver stöd i att utreda egna medarbetare och när ord står mot ord.

1. Gör en utredning

Prata med den som känner sig utsatt och den eller de som pekats ut som förövare. Ibland kan det vara nödvändigt att prata med eventuella vittnen. Det är viktigt att utredningen görs diskret, med hänsyn och respekt för de inblandade.

2. Förhindra att trakasserierna fortsätter

Om utredningen visar att trakasserier verkligen förekommit, ska åtgärder sättas in i relation till omständigheterna. I första hand kan det vara fråga om en tillsägelse eller uppmaning till förövaren att sluta med beteendet. Därefter kan det handla om varning, omplacering eller som en sista utväg uppsägning eller avsked.

3. Följ alltid upp

Följ upp situationen på arbetsplatsen som en försäkran om att trakasserierna upphört. Den som påtalat trakasserierna kan riskera utfrysning och ifrågasättanden. Det är arbetsgivarens ansvar att uppmärksamma och ingripa mot sådant.

Riktlinjer vid sexuella trakasserier

Ingen ska behöva utsättas för sexuella trakasserier på jobbet. Men inträffar det måste arbetsgivaren alltså agera kraftfullt och vidta åtgärder så att trakasserierna upphör.

Nedanstående riktlinjer ska ses som generella rekommendationer. Kontakta alltid Sveriges Arkitekters jurister om du är drabbad eller misstänker att en kollega drabbas av sexuella trakasserier.

1. Ta dina känslor på allvar

Om du känner obehag efter en händelse, fundera på varför. Utgå inte ifrån att du ska behöva tåla saker som du upplever som jobbiga, som sexistiska skämt eller jargong. Sexuella trakasserier definieras i Diskrimineringslagen som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier kan vara både verbala (såsom ovälkomna skämt eller inviter), fysiska (såsom ovälkommen beröring) och icke-fysiska (som en pornografisk bild). Din upplevelse är viktig.

2. Var inte tyst. Säg ifrån!

Tydliggör i första hand för den som kränker dig att det är ovälkommet. Kan du inte säga ifrån till personen som kränker, ta upp det med din närmaste chef. Du kan också prata med ditt fackliga ombud eller skyddsombudet på arbetsplatsen. Du rekommenderas också att kontakta Sveriges Arkitekter.

Om det är chefen som har kränkt dig, vänd dig till chefens chef eller HR-ansvarig. Arbetsgivaren är skyldig att utreda, agera och vidta åtgärder så att trakasserierna upphör. Utredningsskyldigheten inträder direkt när du talat om att du blivit utsatt. Du har rätt att bli tagen på allvar och få stöd från arbetsgivaren. I samtalen med arbetsgivaren kan du ta med dig ett fackligt ombud eller en kollega du litar på. Du kan också vända dig till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

3. Om arbetsgivaren konstaterar att en kränkning skett

Visar arbetsgivarens utredning att en kränkning har skett ska de vidta åtgärder. Det kan handla om tillsägelse, varning, omplacering, uppsägning eller, i de allra allvarligaste fallen, avsked.

4. Dokumentera

Om beteendet inte upphör, dokumentera vad som händer och spara meddelanden som känns olustiga. Fortsätt informera arbetsgivaren. Den kan vara bra att veta att arbetsgivaren är skyldig att utreda vad som har hänt även om inga bevis finns.

5. Om arbetsgivaren inte gör något

Vänd dig till Sveriges Arkitekters jurister. Se till att du kan visa när du talade om för arbetsgivaren att du blivit utsatt. Om arbetsgivaren inte tar din anmälan på allvar och inte skyndsamt inleder en utredning kan arbetsgivaren bli skyldig att betala diskrimineringsersättning.

6. Blir jag av med jobbet?

Det ska du inte bli. Diskrimineringslagen har ett repressalieförbud som innebär att den som påtalar eller anmäler trakasserier inte ska utsättas för någon bestraffning. Det gäller inte bara den som blivit utsatt utan också personer som sett eller hört talas om att diskriminering eller trakasserier förekommer på arbetsplatsen. Bryter arbetsgivaren mot förbudet kan denne bli skyldig att betala diskrimineringsersättning.

7. Överväg att polisanmäla händelsen

Du har självklart rätt att polisanmäla om du har utsatts för ett sexuellt övergrepp. En anmälan kan även hindra den som utfört en sexuell kränkning att utsätta andra för brott.

Sveriges Arkitekters etiska program

De etiska reglerna som Sveriges Arkitekter tagit fram framhäver att bland annat sociala hinder inte ska förekomma som begränsar möjligheten till ett kompetent yrkesutövande. Förekommer det sexuella trakasserier på arbetsplatsen är det starkt begränsande för den drabbades yrkesutövning och måste omedelbart upphöra.

I de etiska reglerna framkommer också att arkitekten ska vara lojal mot sina arbetskamrater, bidra till att främja ett öppet och kreativt klimat på arbetsplatsen och i övrigt vinnlägga sig om ett demokratiskt förhållningssätt.

Åsidosätts de etiska reglerna kan uteslutning ur Sveriges Arkitekter vara aktuell.