

2018-03-08
Ku2018/00556/DISK

Kulturdepartementet

Diskrimineringsombudsmannen
Box 4057
169 04 Solna

Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen om särskilda informationsinsatser gällande arbetet mot sexuella trakasserier m.m.

Regeringens beslut

Regeringen uppdrar åt Diskrimineringsombudsmannen (DO) att tillsammans med Arbetsmiljöverket (AV) ta fram en gemensam digital plattform för information med stöd till arbetsgivare för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier i arbetslivet.

Syftet med uppdraget är att samlat tillhandahålla information om diskrimineringslagens (2008:567) och arbetsmiljölagens (1977:1160) krav på arbetsgivare när det gäller att förebygga, förhindra och åtgärda förekomsten av sexuella trakasserier. Alla arbetsgivare ska ges goda förutsättningar att bedriva ett effektivt arbete för att förebygga och motverka sexuella trakasserier och vidta adekvata åtgärder när sådana förekommer. Vidare ska DO vidta särskilda kunskapshöjande insatser och tillsynsinsatser beträffande skyldigheten för arbetsgivare att genomföra förebyggande och främjande insatser för att motverka sexuella trakasserier och andra former av diskriminering.

DO får för uppdragets genomförande använda högst 2,5 miljoner kronor under 2018. Kostnaderna ska belasta utgiftsområde 13 Jämställdhet och nyanlända invandrades etablering, anslaget 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m., anslagsposten 5. Medlen utbetalas engångsvis i förskott efter rekvisition ställd till Kammarkollegiet. Rekvisitionen ska ske senast den 1 november 2018. Medel som inte har utnyttjats ska återbetalas till Kammarkollegiet senast den 1 april 2019.

En delredovisning av uppdraget ska lämnas senast den 3 september 2018 och en slutredovisning med ekonomisk redovisning av använda medel ska lämnas till Regeringskansliet (Kulturdepartementet med kopia till Arbetsmarknadsdepartementet) senast den 1 april 2019. Redovisningen ska hänvisa till diarienumret för detta beslut.

Skälen för regeringens beslut

Att inte utsättas för diskriminering är en mänsklig rättighet. Sexuella trakasserier är en form av diskriminering enligt diskrimineringslagen. Kränkande särbehandling är en arbetsmiljöfråga och förbjudet enligt arbetsmiljöregelverket. Sexuella trakasserier är också en fråga om makt och kön och därför en fråga om jämställdhet. Alla människor oavsett kön ska ha rätt och möjlighet att leva sina liv fria från sexuella trakasserier och andra former av sexualiserat våld. #metoo har synliggjort omfattande missförhållanden inom bl.a. arbetslivet och utbildningsväsendet. Många vittnesmål visar på en arbetsmiljö som ingen ska behöva stå ut med.

Arbetet mot sexuella trakasserier utifrån diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen är enligt regeringen centralt för att komma till rätta med problemen.

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivare och utbildningsanordnare en s.k. utrednings- och åtgärdsskyldighet. Det innebär att en arbetsgivare som får veta att någon anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier ska utreda vad som hänt och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Arbetsgivare och utbildningsanordnare ska även arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering, inklusive sexuella trakasserier, och verka för lika rättigheter och möjligheter (aktiva åtgärder).

Arbetsmiljölagen tar upp de grundläggande reglerna om arbetsmiljöns utformning, anger vem som har ansvar och befogenheter och talar om hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare och arbetstagar samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagar utsätts för ohälsa. Arbetsgivaren ska också bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

I samband med diskussionerna avseende #metoo har det blivit tydligt att det saknas kunskap om de regelverk som finns för att förebygga sexuella trakasserier. Det gäller såväl diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen som hur dessa lagar förhåller sig till varandra. På det rundabordssamtal som anordnades den 8 december 2017 med arbetsmarknadens parter med anledning av #metoo efterlystes enkel information och stöd om vad som gäller för att det ska vara lätt att göra rätt för arbetsgivare.

Mot denna bakgrund ges Diskrimineringsombudsmannen i uppdrag att tillsammans med Arbetsmiljöverket ta fram en digital plattform för information med stöd till arbetsgivare för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier i arbetslivet.

Vidare krävs ett aktivt arbete för att motverka diskriminering och diskriminerande strukturer. Diskrimineringsombudsmannen har tillsyn över att diskrimineringslagen följs. Denna tillsyn omfattar såväl lagens bestämmelser om förbud mot diskriminering inom bland annat arbetslivets område, som lagens krav på att arbetsgivare ska bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter.

Regeringen har förstärkt diskrimineringslagen. Ändringarna som trädde i kraft den 1 januari 2017 innebär att arbetsgivare ska arbeta utifrån ett övergripande ramverk i vilket ingår att undersöka risker, analysera orsaker, vidta åtgärder och följa upp arbetet. Arbetsgivaren ska i samverkan med arbetstagarna utforma de konkreta åtgärderna. Ett år efter att de nya kraven infördes visar en ny undersökning från DO att mer än hälften av arbetsgivarna inte känner till någon av förändringarna i lagen. Endast var fjärde arbetsgivare uppger att lagändringen har lett till ett förändrat eller utvecklat arbetssätt. En av lärdomarna av #metoo är hur viktigt det är att arbeta främjande och förebyggande för att motverka diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier. Vittnesmålen i de omfattande uppropen visar att ingen del av arbetslivet kan anses vara förskonad från en kultur eller strukturer som riskerar att bli grogrunder för diskriminering.

För att uppnå ett arbetsliv där ingen utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier eller andra former av diskriminering måste strukturerna som möjliggör att det sker och mekanismerna som gör att omgivningen inte reagerar förändras. Det är inte något som kan göras först när en arbetsgivare

fått kännedom om en händelse utan ett arbete som måste göras förebyggande innan någon drabbas, och det arbetet måste ske kontinuerligt. Mot denna bakgrund bör DO också få i uppdrag vidta särskilda kunskapshöjande insatser och tillsynsinsatser om skyldigheten för arbetsgivare att genomföra förebyggande och främjande insatser för att motverka sexuella trakasserier och andra former av diskriminering.

På regeringens vägnar

Alice Bah Kuhnke

Elin Jakobsson Viklund

Kopia till

Statsrådsberedningen, internrevisionen
Socialdepartementet/JÄM
Finansdepartementet/BA
Finansdepartementet/ESA
Arbetsmarknadsdepartementet/ARM
Riksdagens arbetsmarknadsutskott
Riksrevisionen
Arbetsmiljöverket
Kammarkollegiet