## Förebygga och agera på sexuella trakasserier

Denna checklista kan användas som stöd för att undersöka om det finns risk att utsättas för sexuella trakasserier i arbetet. Kartläggningen omfattar det förebyggande arbetet. Avslutningsvis finns en vägledning som kan användas om någon blivit utsatt för sexuella trakasserier internt eller av tredje person. Regler om sexuella trakasserier finns i arbetsmiljölagstiftningen och i diskrimineringslagen. (Läs mer på [www.av.se](http://www.av.se) och [www.do.se](http://www.do.se) )

En framgångsfaktor för en inkluderande arbetsmiljö är att arbetet sker i samverkan, där ledningen är drivande och där alla är delaktiga i det förebyggande arbetet.

**Diskussionsfrågor i det gemensamma arbetet kan vara:**

* Vilka attityder och vilken jargong finns på arbetsplatsen?
* Kan jargongen upplevas som exkluderande eller kränkande?
* Hur uppträder vi gentemot varandra?
* Hur vill vi ha det på vår arbetsplats?

Checklistan ska ses som ett komplement till den allmänna checklistan för arbetsmiljörond i fastighetsbranschen.

|  |  |
| --- | --- |
| Företag | Datum |
|  |  |
| Deltagare | |
|  | |

|  | Risk | Godkänt | Ej godkänt | Ej relevant | Åtgärd | Ansvarig | Klart den | Kontrol-lerat |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Förebyggande | | | | | | | | |
| Finns det skriftliga riktlinjer som markerar att sexuella trakasserier inte accepteras? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Finns skriftliga rutiner om hanteringen av uppkomna sexuella trakasserier? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Har alla i företaget tillräckliga kunskaper om vad sexuella trakasserier är? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Har alla kännedom om riktlinjerna och rutinerna? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Har ansvariga för att förebygga och utreda sexuella trakasserier tillräcklig kunskap och stöd? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sker det förebyggande arbetet i samverkan med skyddsombud och arbets-tagare? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Finns risker för sexuella trakasserier inom företaget för egen personal och inhyrd personal? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Finns risker för sexuella trakasserier från tredje person? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Har ni analyserat orsakerna till de risker som har framkommit? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Har ni genomfört åtgärder för att minimera riskerna? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Finns kännedom om arbetstagarnas skydd mot repressalier vid anmälan om sexuella trakasserier? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Finns det vägledning om hur arbetstagaren ska agera om tredje person trakasserar? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Har ni följt upp och utvärderat ert arbete med att förebygga sexuella trakasserier? |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Övrigt | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

## Vägledning vid intern händelse

## ● Inled en utredning direkt vid kännedom om sexuella trakasserier.

## ● Sätt stopp för fortsatta sexuella trakasserier.

## ● Erbjud de inblandade stöd från företagshälsovård eller liknande vid behov.

## ● Håll de inblandade informerande löpande om utredningsarbetet.

## ● Delge utredningens slutsats och eventuella åtgärder till de inblandade.

## ● Följ upp att trakasserierna har upphört och att arbetsmiljön är god.

## Vägledning vid situation orsakad av tredje person

## ● Tillbudsrapportera händelsen internt.

## ● Tillsätt åtgärder för att undvika risk för upprepning av händelsen.

## ● Stötta den drabbade om denne gör en polisanmälan.

## ● Erbjud den drabbade stöd från företagshälsovård eller liknande vid behov.

## ● Följ upp och kontrollera att åtgärderna fått verkan.