



Program

10.00 Välkomna och inledning

10.15 Vad säger lagen gällande trakasserier och kränkande särbehandling?

– Henric Diefke, advokat, Mannheimer Swartling

- Ansvar och verktyg innan något hänt
- Ansvar och verktyg efter trakasserier och kränkande särbehandling

12.00 Lunch

13.00 Hur arbetar man förebyggande gällande trakasserier och kränkande särbehandling?

– Therese Vikström, Stena Line & Carolina Kihlström, Svensk Sjöfart

- Föreläsning och praktiska övningar

14.45 Summering

Svensk Sjöfart

- Likabehandlingsgrupp
- Informationsmaterial - hemsida
- Workshops
- Utbildningsmaterial
- Förebilder
- Medlemsworkshop



Ledamöter:

- Jörgen Loren, Stena Line (ordförande)
- Carolina Kihlström, Svensk Sjöfart (sekreterare)
- Therese Vikström, Stena Line
- Elin Stenberg, Wallenius
- Helena Axelsson, Wallenius
- Lena Marcus, Viking Line
- Susanna Clemens, Viking Line
- Henrik Johansson, Tallink Silja
- Anna Lundkvist, MMT

Vågrätt

Mål: En sjöfart med en arbetsmiljö i världsklass

Syfte: Förbättra den sociala och organisatoriska arbetsmiljön inom sjöfarts-klustret med avseende på diskriminering och kränkande särbehandling.

Målgrupp: Arbetet riktar sig till sjöfartsbranschen i Sverige.



Presentationsrunda och förväntningar

- ”Det här behöver ni veta om mig”
- Vad är dina förväntningar på dagen?





Program

10.00 Välkomna och inledning

10.15 Vad säger lagen gällande trakasserier och kränkande särbehandling?

– Henric Diefke, advokat, Mannheimer Swartling

- Ansvar och verktyg innan något hänt
- Ansvar och verktyg efter trakasserier och kränkande särbehandling

12.00 Lunch

13.00 Hur arbetar man förebyggande gällande trakasserier och kränkande särbehandling?

– Therese Vikström, Stena Line & Carolina Kihlström, Svensk Sjöfart

- Föreläsning och praktiska övningar

14.45 Summering



MANNHEIMER SWARTLING



Kränkande särbehandling och trakasserier

Workshop för Svensk Sjöfart

5 december 2019

Kränkande särbehandling – arbetsgivarens ansvar

Aktuella regelverk

- Offentlighetsrättsliga regelverk och sanktioner – arbetsmiljölagsstiftning
- Arbetsrättsliga regelverk och sanktioner – lagen om anställningsskydd ("LAS")
- Kränkande särbehandling omfattas inte i sig av diskrimineringslagstiftningen men kan vara (även) diskriminering

Arbetsmiljölagstiftning

Det offentlighetsrättsliga ramverket

- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

- AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*
- AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*

Arbetsmiljölagen

- **3 kap. 2 § AML:** "Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall"
- Omfattar åtgärder som är tekniskt kända, ekonomiskt möjliga samt rimliga i förhållande till resultatet
- Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten (systematiskt arbetsmiljöarbete – analysera, förebygga, utreda, åtgärda, uppfölja)
- Allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa och olycksfall undanröjs
- Omfattar såväl fysisk som psykisk ohälsa

Kränkande särbehandling – tidigare definition

AFS 1993:17 (upphävd)

- ”Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot *enskilda* arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”
- Exempelvis utfrysning, åsidosättande, negligering, förföljelse, hot, förnedringar, medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt, administrativa straffsanktioner utan sakliga skäl m.m.
- Handlar om grov respektlöshet som bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor bör bemötas

Kränkande särbehandling – nuvarande definition

AFS 2015:4

- ”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”
- Exempelvis att bli utfrysad, bli exkluderad från möten som man borde få vara med på, bli orättvist anklagad eller personligt uthängd eller bli kallad för elaka saker inför andra
- Utgår från den drabbades upplevelse, men någon form av objektiv måttstock
- Värre om det upprepas och pågår under en längre tid
- Gräns för arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet – ”kränkande sätt”

AFS 2015:4

Arbetsgivaren ska inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet

- Klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten – t.ex. genom en policy
- Förebygga förhållanden som kan ge upphov till kränkande behandling eller konflikter som kan leda till ohälsa
- Säkerställa särskilda krav på kompetens hos chefer och arbetsledare
- Se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras

AFS 2001:1

Utredningsskyldighet

- Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna och vidta nödvändiga åtgärder så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen
- Ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling kan i sig vara skadligt ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt
- Utredaren bör ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende

Sanktioner

Brott mot arbetsmiljölagstiftning

- Förelägganden och förbud från Arbetsmiljöverket – sanktionsavgift, vite, böter eller fängelse
- *Om vållande till annans död, vållande till kroppsskada eller framkallande av fara för annan*; straffrättsligt ansvar för fysisk person (arbetsgivarens företrädare), böter eller fängelse
- Företagsbot

Krokom-domen (HovR för nedre Norrland, mål nr B 399-14)

Tingsrättens bedömning – arbetsmiljöbrott genom grovt vållande till annans död

- Långvariga samarbetsproblem mellan socialsekreterare och gruppledare
- Socialsekreteraren tog sitt liv inför överläggning om tilltänkt avskedande
- Åtgärder som arbetsgivaren vidtagit – mobbningsutredning, trepartssamtal, företagshälsovården
- Brister i arbetsgivarens agerande:
 - Bristfällig utredning (genomfört internt, inte pratat med några vittnen)
 - Inte genomfört omplaceringsutredning
 - Inte identifierat risker, gjort riskbedömningar eller åtgärdat de risker som förelåg
 - Inlett arbetsrättsliga åtgärder (varsel om avskedande) utan tillräcklig vetskap om grund för detta förelåg

Krokom-domen forts.

Hovrättens bedömning – vårdslöst, men inte tillräckligt kvalificerad vårdslöshet

- Cheferna borde närmare ha undersökt möjligheterna till arbetsanpassning eller omplacering
- Den utredning som utfördes var bristfällig
- Saknades tillräckliga skäl för varsel om avskedande
- Krävs dock kvalificerad vårdslöshet för straffrättsligt ansvar
- Inga uttryckliga regler om hur utredning ska utföras, tagit rådgivning från HR

Arbetsrättslig lagstiftning

Framtvingade eller provocerade uppsägningar

- **7 § LAS:** "Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad"
- Provocerad uppsägning likställs med uppsägning av personliga skäl, utförd av arbetsgivaren
- Krävs att uppsägningen har föranletts av arbetsgivaren och att arbetsgivaren har handlat i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller på ett otillbörligt sätt
- Sanktioner om saklig grund saknas:
 - Allmänt skadestånd
 - Ekonomiskt skadestånd

Arbetsrättslig lagstiftning forts.

Trakasserande arbetsledningsåtgärder

- Omplacering som medför särskilt ingripande rättsverkningar för den enskilde eller har företagits med syfte att få den anställde att säga upp sig kan angripas med åberopande av grunderna för LAS (AD 1978 nr 89)

Från praxis

- AD 1991 nr 93 – *Den burduse bagaren och den unge anställde*
 - Framförande av kritik på ett oförsvarligt sätt = provocerad uppsägning
- AD 1985 nr 112 – *Portvakten på rättspsykiatri*
 - Avstängning under kränkande former = allmänt skadestånd enligt grunderna för LAS
 - ”... en trakasseriåtgärd från arbetsgivarens sida bör kunna angripas med rättsliga medel även om arbetstagaren inte har förmåtts lämna sin anställning ... särpräglade situationer där arbetsgivarens beteende ligger uppenbart utanför vad som kan accepteras på en arbetsplats...”
- Svea Hovrätt mål nr T 4866-00 – *Biträdet i inredningsbutiken*
 - Nedlåtande kommentarer, kritik utan godtagbara skäl och begagnade kläder som del av lön = kränkande särbehandling som lett till psykisk ohälsa, skadestånd enligt SkL

Trakasserier enligt DiskrL

Diskrimineringslagstiftning

Diskrimineringslagen (2008:567) (DiskrL)

- **2 kap. 1 § DiskrL:** ”En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft”
- Omfattar direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier
- Diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

Trakasserier – definition

- **1 kap. 4 § p. 4 DiskrL:** "Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna..."
- Trakasserier utgör en oönskat beteende i relation till en specifik individ (men även till grupper)
- Nedsättande tillmälen, kränkande gester, kommentarer om beteende/utseende, förlöjliganden, härskartekniker, förnedringar
 - AD 2009 nr 4 – "Blackey" (jargong, anställd ej gjort klart att han tog illa vid sig = ej trakasserier)
 - AD 2011 nr 13 – "Öststatsflickor" samt julhälsning med pornografisk bild (trots påpekande om oönskat beteende upprepades det av chefen = trakasserier)

Sexuella trakasserier - definition

- **1 kap. 4 § p. 5 DiskrL:** "Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet"

Rekvisit

Kränkning

- Skada/obehag (AD 2013 nr 29, namnskylt med bh-storlek)
- Ej bagatellartat
- Ej krav på syfte – avgörande är effekten av handlingen

Oönskat beteende

- Subjektiv bedömning

Rekvisit forts.

Insikt

- Den som trakasserar måste ha insikt
- Den trakasserades upplysningsskyldighet, gäller ej vid uppenbara kränkningar

Orsakssamband

- Orsakssamband mellan handling/beteende och diskrimineringsgrund

Arbetsgivarens utredningsskyldighet

2 kap. 3 § DiskL

- Inträder vid kännedom (AD 2005 nr 22, misstänkt våldtäkt)
 - Misstankar? Skyldighet att fråga
- Tidsram och omfattning
 - Utredning ska påbörjas vid kännedom
 - Samtal med den trakasserade
 - Samtal med den anklagade, om ej olämpligt
 - Samtal med vittnen, efter prövning om lämpligt

Ej lagreglerat hur utredningen ska genomföras

Arbetsgivarens åtgärdsskyldighet

- Inträder vid vetskap
- ”Skäliga åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden”
- Beror på omständigheterna i det enskilda fallet
 - Åtgärder gentemot trakasserade – information, stöd, omplacering
 - Åtgärder gentemot den trakasserande – tillsägelse, erinran, uppföljning (AD 2002 nr 102, Casino Cosmopol) / omplacering, uppsägning, avskedande (AD 2006 nr 54, Skånemejerier)

Övriga skyldigheter

Förbud mot repressalier

- 2 kap. 18 § DiskrL – Särskilt förbud mot repressalier mot arbetstagare som anmält trakasserier

Aktiva åtgärder

- 3 kap. 2 § DiskrL – Undersöka, analysera, vidta förebyggande skäligen åtgärder, följa upp och utvärdera
- 3 kap. 6 § DiskrL – Riktlinjer för att förhindra trakasserier
- 3 kap. 12-13 § § DiskrL – Krav på information och dokumentation

Diskrimineringsersättning

- **5 kap. 1 § DiskrL:** ”Den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt denna lag ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär”

Frågor?

Kontakt

Henric Diefke

Partner | Employment and Pensions

T: +46 709 777 699

E: henric.diefke@msa.se



MANNHEIMER SWARTLING



Program

10.00 Välkomna och inledning

10.15 Vad säger lagen gällande trakasserier och kränkande särbehandling?

– Henric Diefke, advokat, Mannheimer Swartling

- Ansvar och verktyg innan något hänt
- Ansvar och verktyg efter trakasserier och kränkande särbehandling

12.00 Lunch

13.00 Hur arbetar man förebyggande gällande trakasserier och kränkande särbehandling?

– Therese Vikström, Stena Line & Carolina Kihlström, Svensk Sjöfart

- Föreläsning och praktiska övningar

14.45 Summering

Checka in



- Korta reflektioner från förmiddagen?



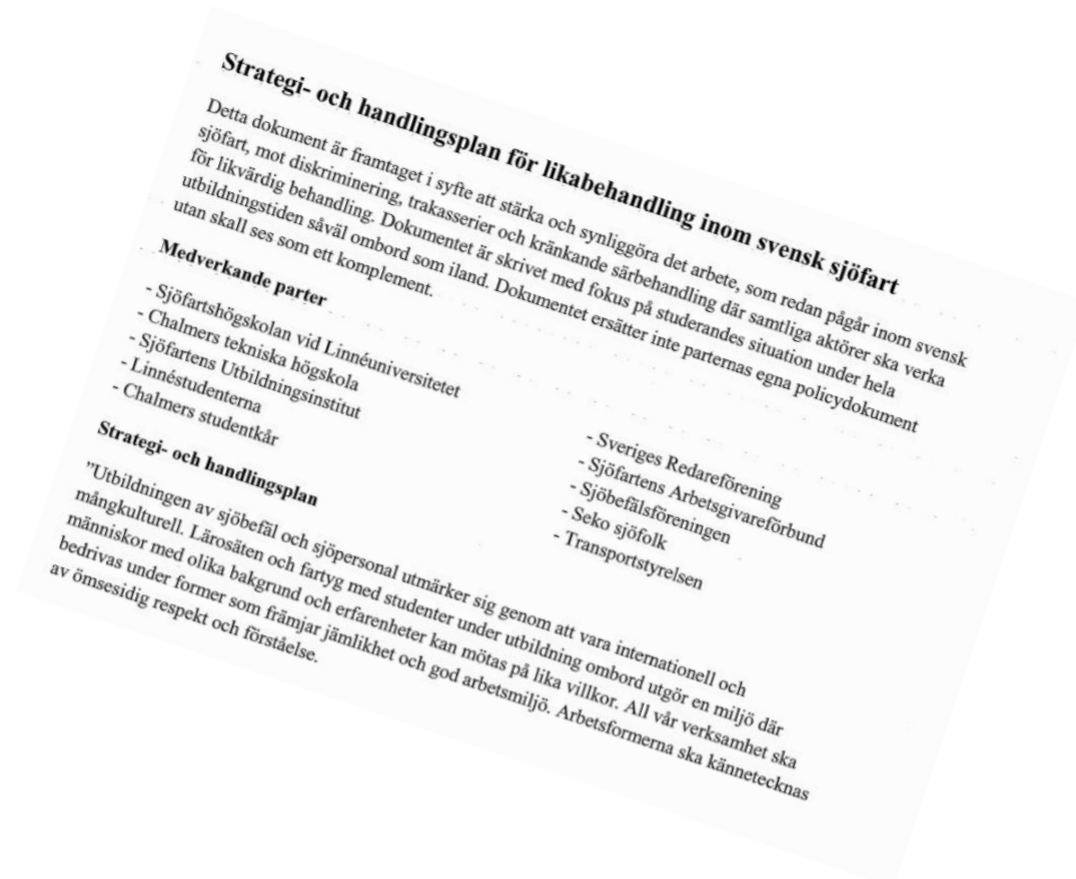
Samtalsregler

- Vad är viktigt för dig?



Bakgrund



- 2015 studenter vittnar om trakasserier
- 2015 Strategi och plan
- Webbaserad utbildning
- Hösten 2017 #metoo och #lättaankar



#lättaankar – 1150 personer

GP

START NYHETER EKONOMI SPORT KULTUR LIVSSTIL LEDARE DEBATT A-D Q PRENUMERERA LOGGA



1/4

Nu är sjökvinnornas metoo-upprop på gång

GÖTEBORG Sexistiska skämt och gamla sjömän som skryter om att de köpt sex. Frida Wigur fick nog av stämningen ombord och startade metoo-uppropet #lättaankar.

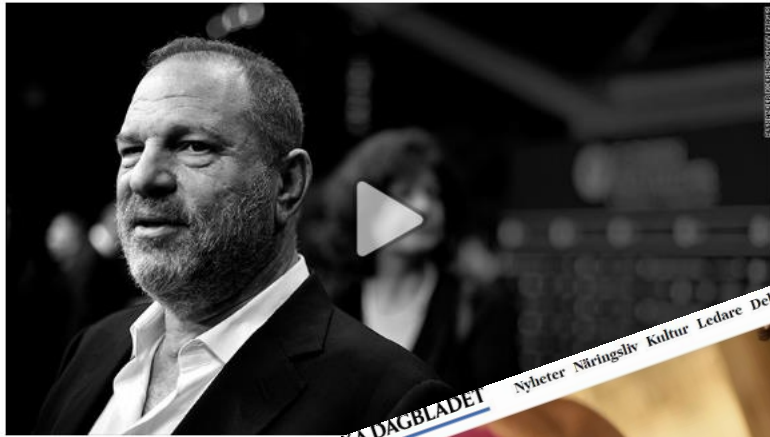
ANNONS



Hösten 2017

#MeToo: Social media flooded with personal stories of assault

By Lisa Respers France, CNN
Updated 2312 GMT (0712 HKT) October 16, 2017



Women go public with Weinstein allegations

Nyheter
4084 journalister har fått nog av övergrepp och sexism på redaktionerna



DN Debatt
DN Debatt. 1 768 kvinnor i försvaret: "Alla anmälningar måste tas på allvar"



Byggbranschens upprop
#sistaspikenikistan



Ekonomi
Kvinnor i teknikbranschen samlas under #teknisktffel



SVENSKA DAGBLADET
Nyheter Näringsliv Kultur Ledare Debatt Tidningen
20 MILJONER I JACKPOT

10 400 kvinnliga läkare mot övergrepp och trakasserier
Läkaryrket bygger på respekt för andra människor. I det ingår respekt för andra kroppar. Det skriver 10 400 kvinnliga läkare i ett upprop mot trakasserier, tillgärande och kränkningar inom läkarbranschen. Uppropet är det största

Dagens Nyheter. E-DN ARBETET NYRODOR KLUNDERBILDANDEN

Nyheter Ekonomi Kultur Sthlm Sport Mitt DN Ledare DN Debatt DNTV Mer

Din ekonomi Jobb & Karriär Börs Sök jobb Sök utbildning

ANNONS

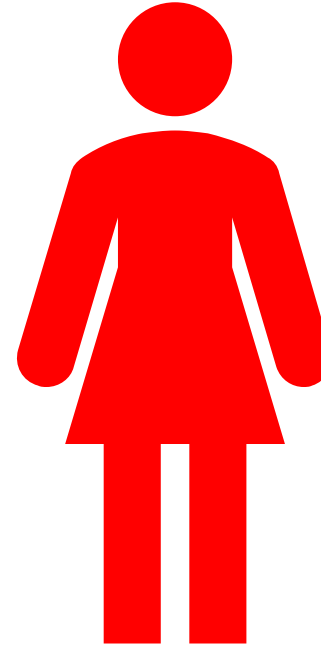
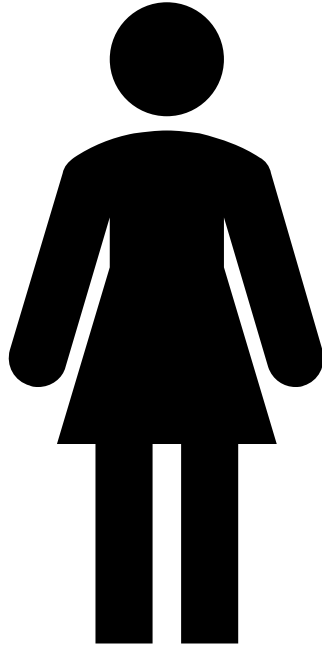
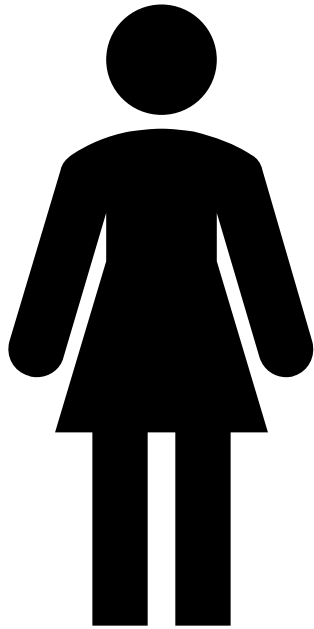
Böränta från **1,09%**

Nyhet!
Rabatt på bolån för dig med

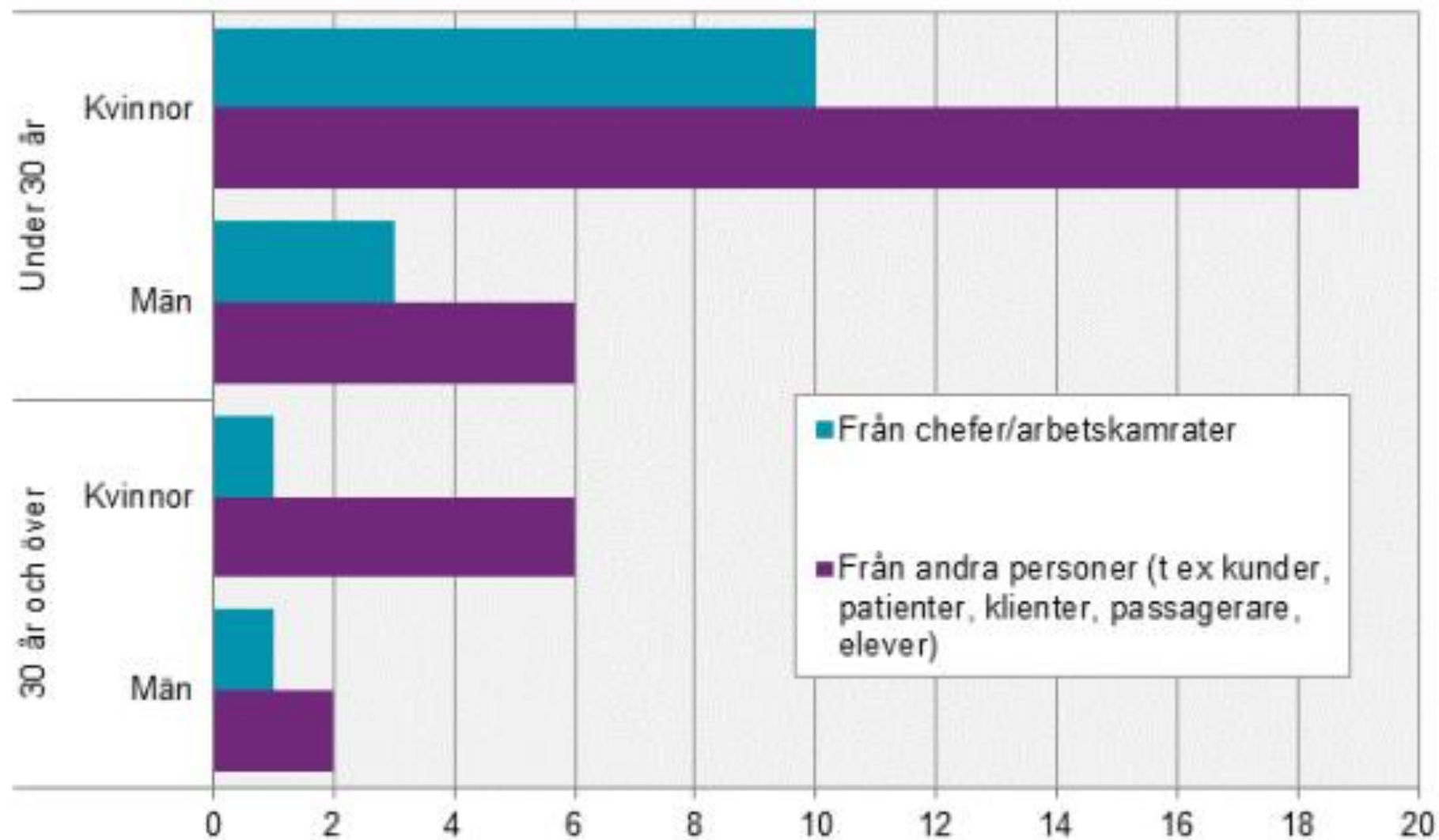
Ekonomi
Restaurangbranschen ryter: 1.863 i upprop mot sexuella trakasserier



Var tredje kvinna har utsatts för trakasserier



Källa: Arbetsmiljöverket



Källa: Arbetsmiljöundersökningen, Arbetsmiljöverket







2019





LIKE
· A ·
BOSS

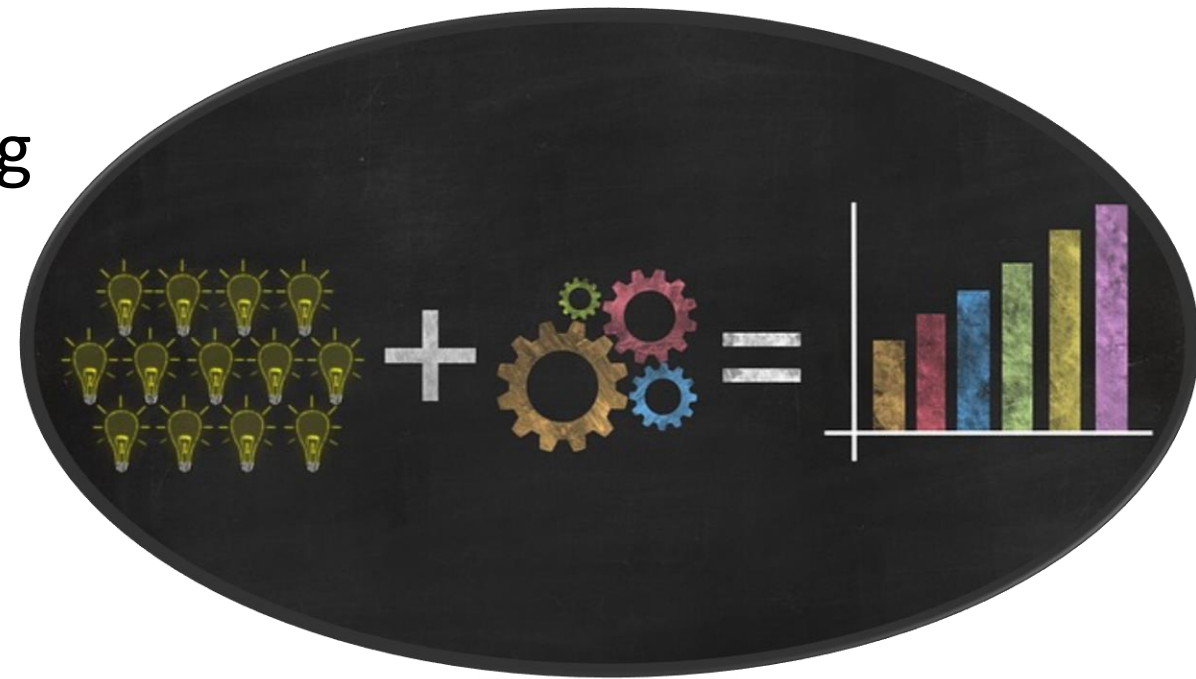
Agenda

- Bakgrund med fokus på sjöfartsbranschen
- **Varför arbeta förebyggande kring trakasserier och kränkande särbehandling? – Vinster för företag, ledare, medarbetare**
- Hur kan man arbeta förebyggande som ledare?
- Hur kan man arbeta förebyggande som medarbetare?
- Integrera det förebyggande organisationen
- Nästa steg



Vinster för organisationer/chefer

- Minskad sjukfrånvaro
 - Färre som slutar
 - Högre engagemang – bättre prestation
 - Verksamhetsutveckling/innovation
 - Kompetensförsörjning & rekrytering
 - Ökad säkerhet
 - Varumärke
- = Ekonomisk och social hållbarhet



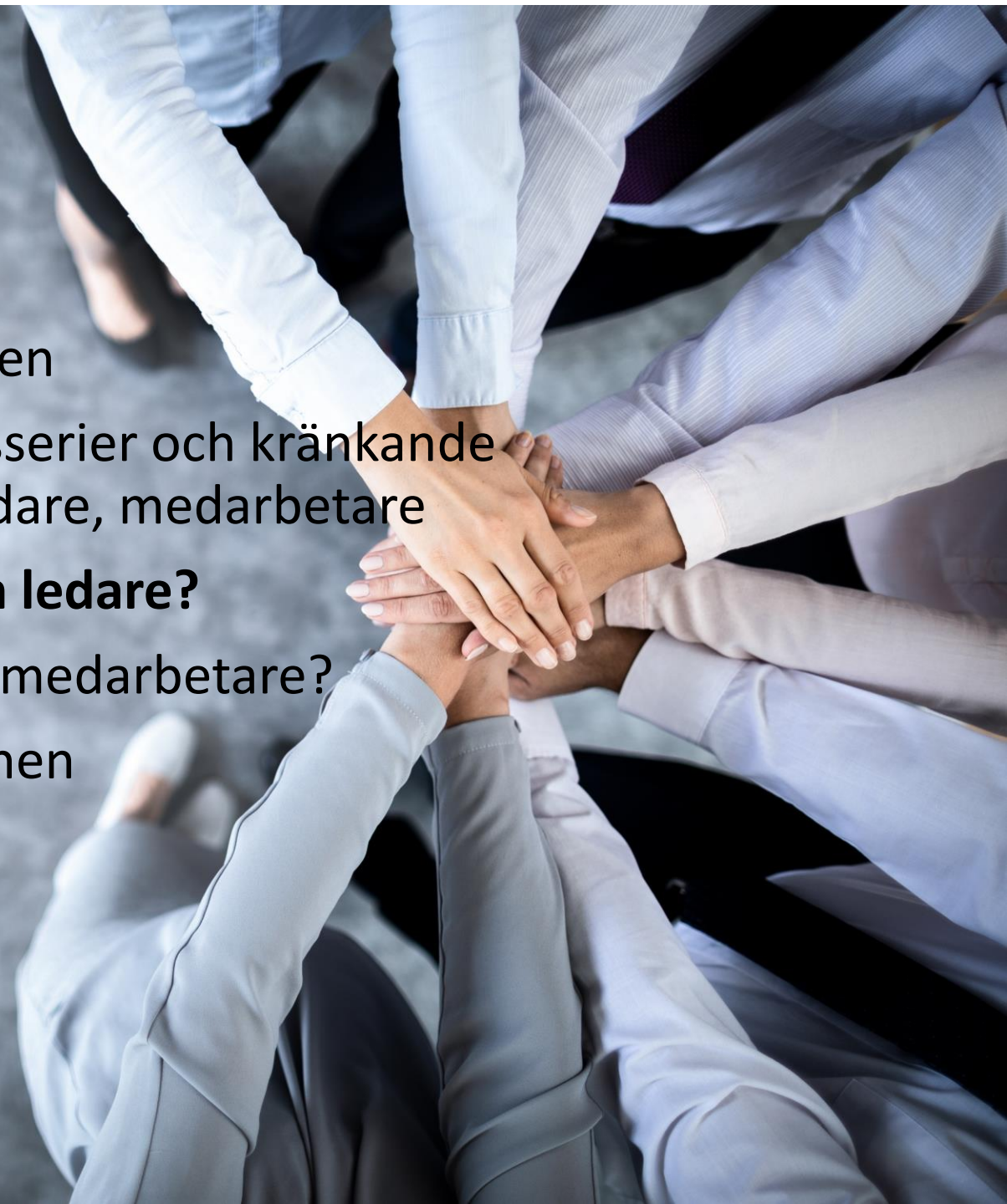
Vinster för medarbetare

- Bättre trivsel – bättre prestation
- Friskare – fysiskt och psykiskt
- Mindre sjukfrånvaro – bättre ekonomi
- Engagerade
- Arbetsresultat
- Färre olyckor



Agenda

- Bakgrund med fokus på sjöfartsbranschen
- Varför arbeta förebyggande kring trakasserier och kränkande särbehandling? – Vinster för företag, ledare, medarbetare
- **Hur kan man arbeta förebyggande som ledare?**
- Hur kan man arbeta förebyggande som medarbetare?
- Integrera det förebyggande organisationen
- Nästa steg



Hur kan trakasserier och kränkande särbehandling minska enligt forskning och experter?

- Medvetet, systematiskt och med bred medverkan
- Ökad kunskap – konsensus om begrepp
- Strukturella problem = Strukturella lösningar
- Ledarskapet centralt

Källa: Andersson (2007), Doktorsavhandling.
Uppsala: Uppsala universitet, Företagsekonomiska institutionen.





1. Sätt er två och två

2. Diskutera:

- Vad kan man göra som ledare för att arbeta förebyggande?

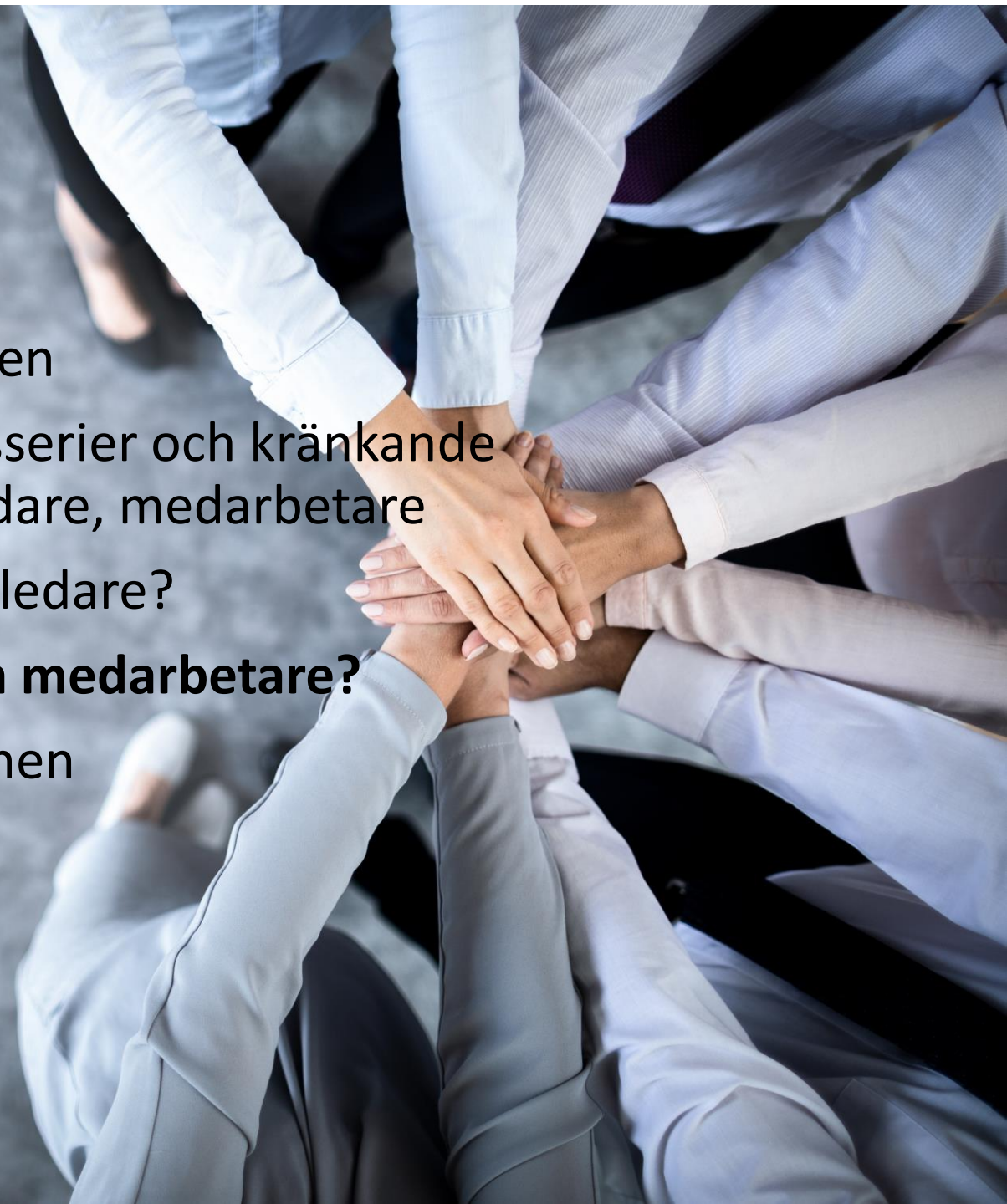
Ledare:

- Ta tydlig ställning i frågan
- Tydlighet vad gäller arbetsfördelning, förväntningar och arbetssätt.
- Arbetsbelastningen
- Team-building och trygghet
- Förebyggande arbete
 - Information till anställda
 - Information till gäster/passagerare
 - Utbilda personal i tredjepartsingripande



Agenda

- Bakgrund med fokus på sjöfartsbranschen
- Varför arbeta förebyggande kring trakasserier och kränkande särbehandling? – Vinster för företag, ledare, medarbetare
- Hur kan man arbeta förebyggande som ledare?
- **Hur kan man arbeta förebyggande som medarbetare?**
- Integrera det förebyggande organisationen
- Nästa steg





1. Gå ihop 2 och 2

2. Diskutera:

- Vad skulle du göra om du ser att någon blir utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier?

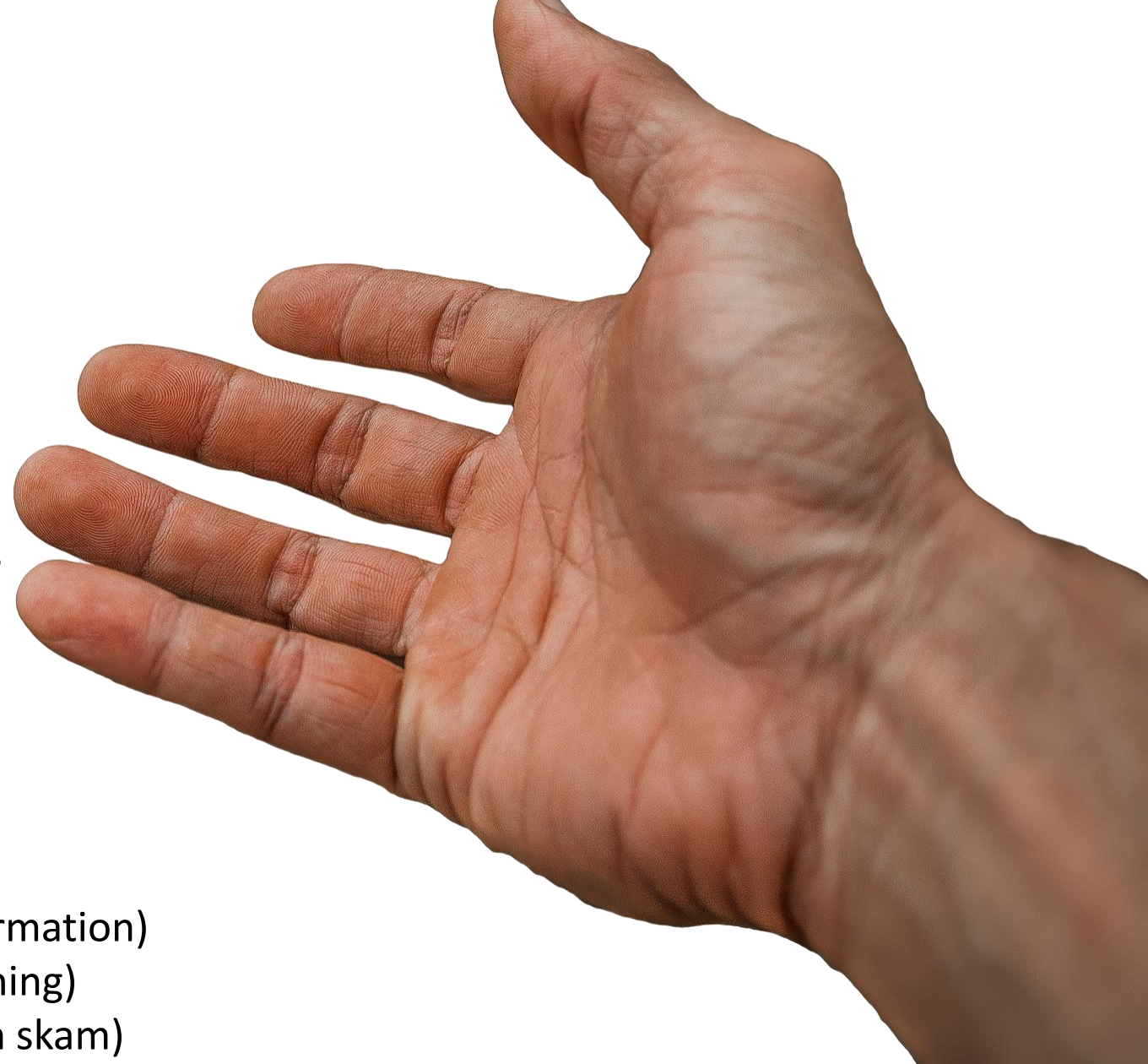


1. Skratta inte med
2. Säg ifrån – hur skulle du säga ifrån?
 - Det var inte kul
 - Sluta
 - Stopp
 - Det gör mig obekvämt/jag känner obehag/det är inte rättvist
3. Ta personen åt sidan och förklara situationen



Medarbetare:

- Ta tydlig ställning i frågan
- Avvärja/motstrategier
- Möjliggörare/bekräftartekniker
 - **Synliggörande** (osynliggörande)
 - Respekterande (förlöjligande)
 - **Informera** (undanhållande av information)
 - **Dubbel belöning** (dubbel bestraffning)
 - Bekräfta rimliga normer (skuld och skam)



Övning. Bekräftartekniker



Övning

1. Sätt er tre och tre

2. Dela upp tre roller mellan er:

- Ta plats:aren
- Osynliggöraren
- Synliggöraren

3. Ta plats:aren börjar berätta en historia. Ex. vad ni gjorde idag eller anekdot från senaste semesterresan



1. Ta plats:aren börjar berätta en historia. Ex. vad ni gjorde idag eller anekdot från senaste semesterresan.
2. Osynliggöraren tittar på mobilen, prasslar, suckar, gäspar – allt för att inte visa intresse.
3. Ta platsar:en avbryter, kräver respekt och agerar. Ex. säg att du önskar att Osynliggöraren lyssnar.
4. Synliggöraren ger gensvar, nickar och ser på Ta plats:aren, ställer följdfrågor.



Byt roller!

Hur kändes detta?

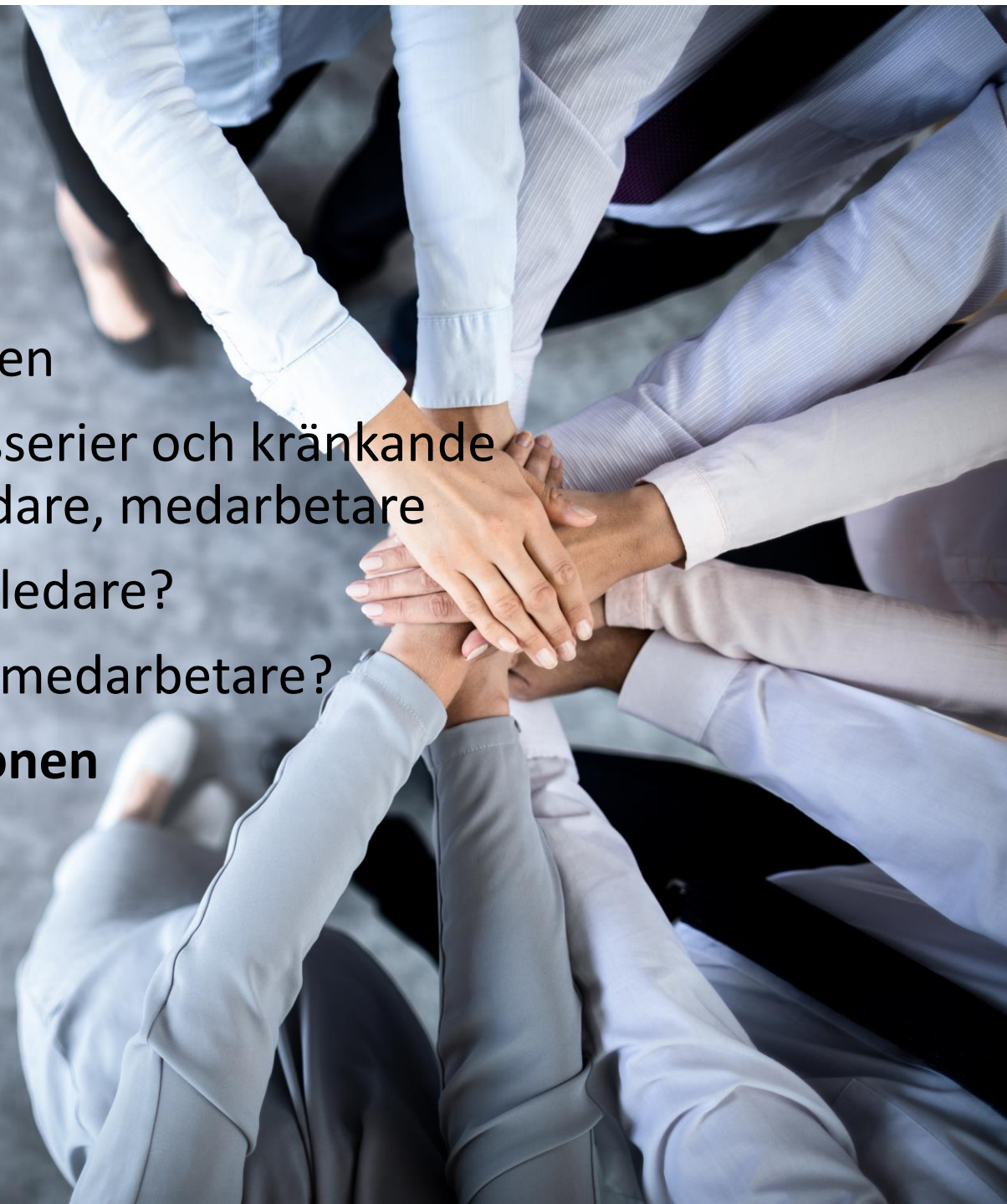
Öva, öva, öva!



Bensträckare 5 minuter

Agenda

- Bakgrund med fokus på sjöfartsbranschen
- Varför arbeta förebyggande kring trakasserier och kränkande särbehandling? – Vinster för företag, ledare, medarbetare
- Hur kan man arbeta förebyggande som ledare?
- Hur kan man arbeta förebyggande som medarbetare?
- **Integrera det förebyggande organisationen**
- Nästa steg

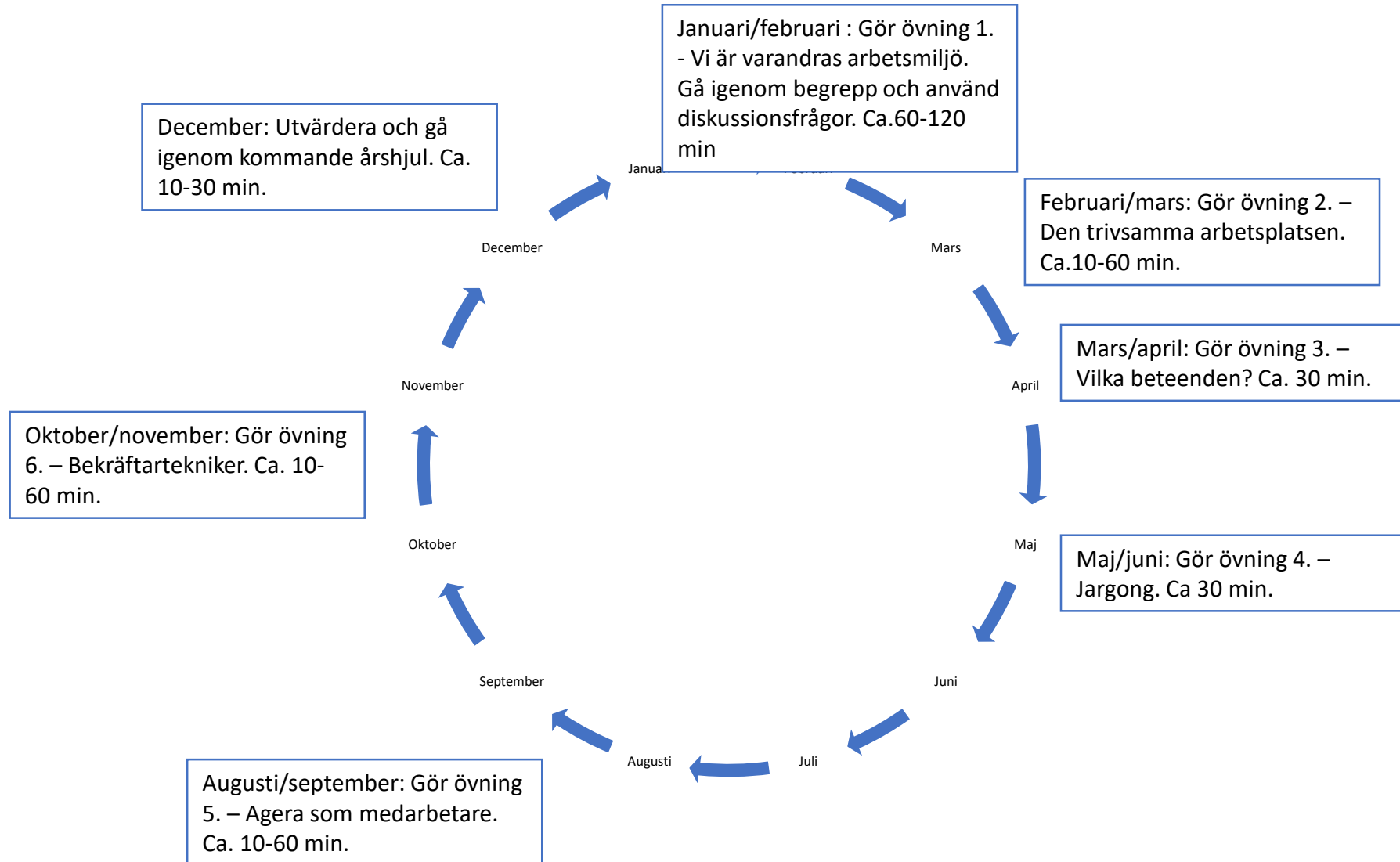


Arbetsplatser

- Rutiner/policy/
handlingsplan
- Aktiva åtgärder
- Utvärdera



Årshjul



Öva på att prata
om trakasserier och
kränkande särbehandling
regelbundet



1. Dela in i grupper om 3 eller 4

2. Välj en ledare av samtalet



Ledaren börjar berätta om "Vi är varandras arbetsmiljö" och begrepp



Vi är varandras arbetsmiljö

- Syftet att vi gör dessa övningar är för att ytterligare förbättra den psykosociala arbetsmiljön och öka arbetsglädjen ombord.
- Företaget har nolltolerans gällande trakasserier och kränkande särbehandling.
- Vår arbetsmiljö ska präglas av respekt och vara en arbetsplats där alla känner sig trygga och välkomna.
- Alla anställda i företaget har ett ansvar att bemöta varandra med respekt.
- Gå igenom handlingsplan

Trakasserier

Sexuella trakasserier

Kränkande särbehandling

Byt samtalsledare

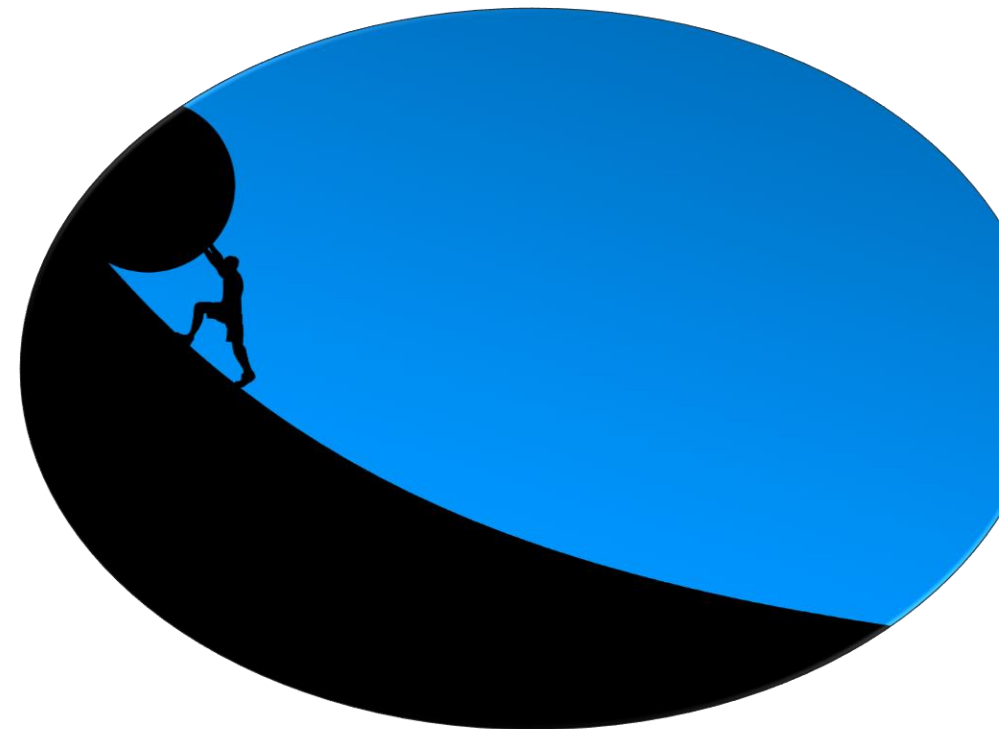
- Ledaren börjar berätta om "Vi är varandras arbetsmiljö" och begrepp



Hur kändes det?

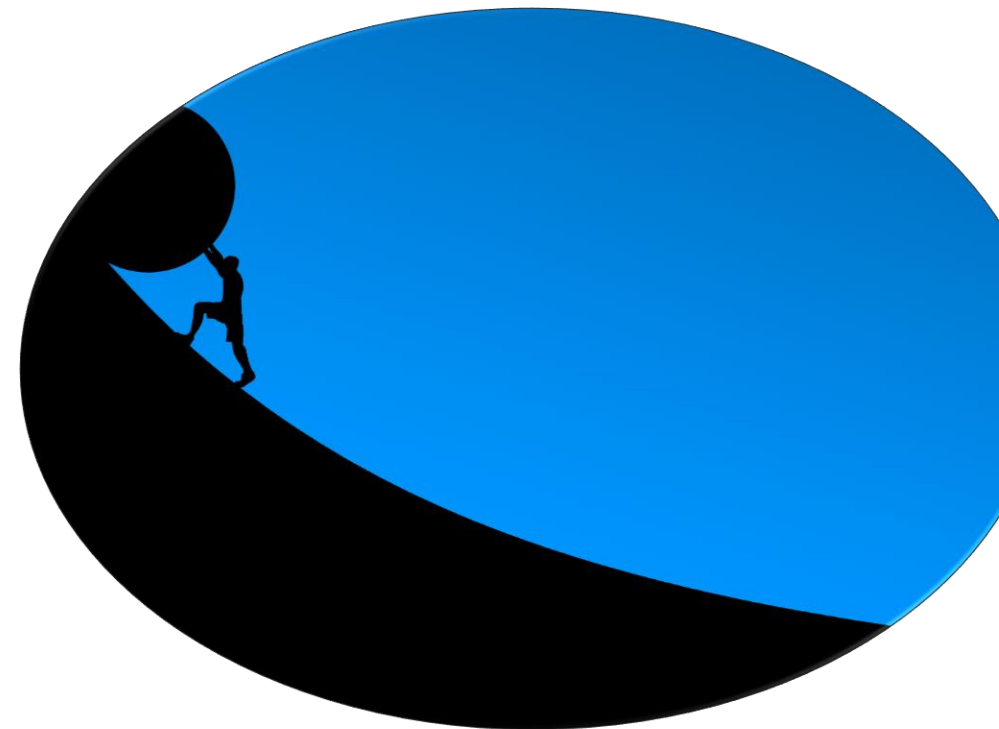


Diskutera: Vad gör man när man möter motstånd?



Varför sker motstånd och vad göra för att minimera motstånd?

- Tydliggör målet! Varför gör vi detta?
- Prata med samtliga om förväntningar
- Informera om syfte, varför och hur medarbetarna kommer att påverkas positivt
- Se till att det finns tid.
- Ställ inte krav att samtliga ska förstå direkt



Checklista svåra samtal



Checklista svåra samtal

Att tänka på vid första samtalet

- Sätt av gott om tid
- Lyssna, lyssna och lyssna
- Var empatisk och professionell. Håll dig neutral men ha ett avslappnat kroppsspråk och bjud in till samtal, utan ett anklagande eller att hålla med.
- Var inte rädd för känslor
- Ställ öppna och klagörande frågor så som, berätta mer om vad som hände, Hur reagerade du? Hur upplevde du situationen?
- Gör sammanfattningar så du har förstått situationen på rätt sätt. Till exempel, jag har uppfattat situationen som följer, för att sammanfatta vårt samtal.
- Se till att personen klagör detaljer så som, kan det finnas några vittnen? När inträffade händelsen? Har något liknande hänt förut?
- Dokumentera samtalet
- Följ upp

Att avsluta övningar

Vänlighet

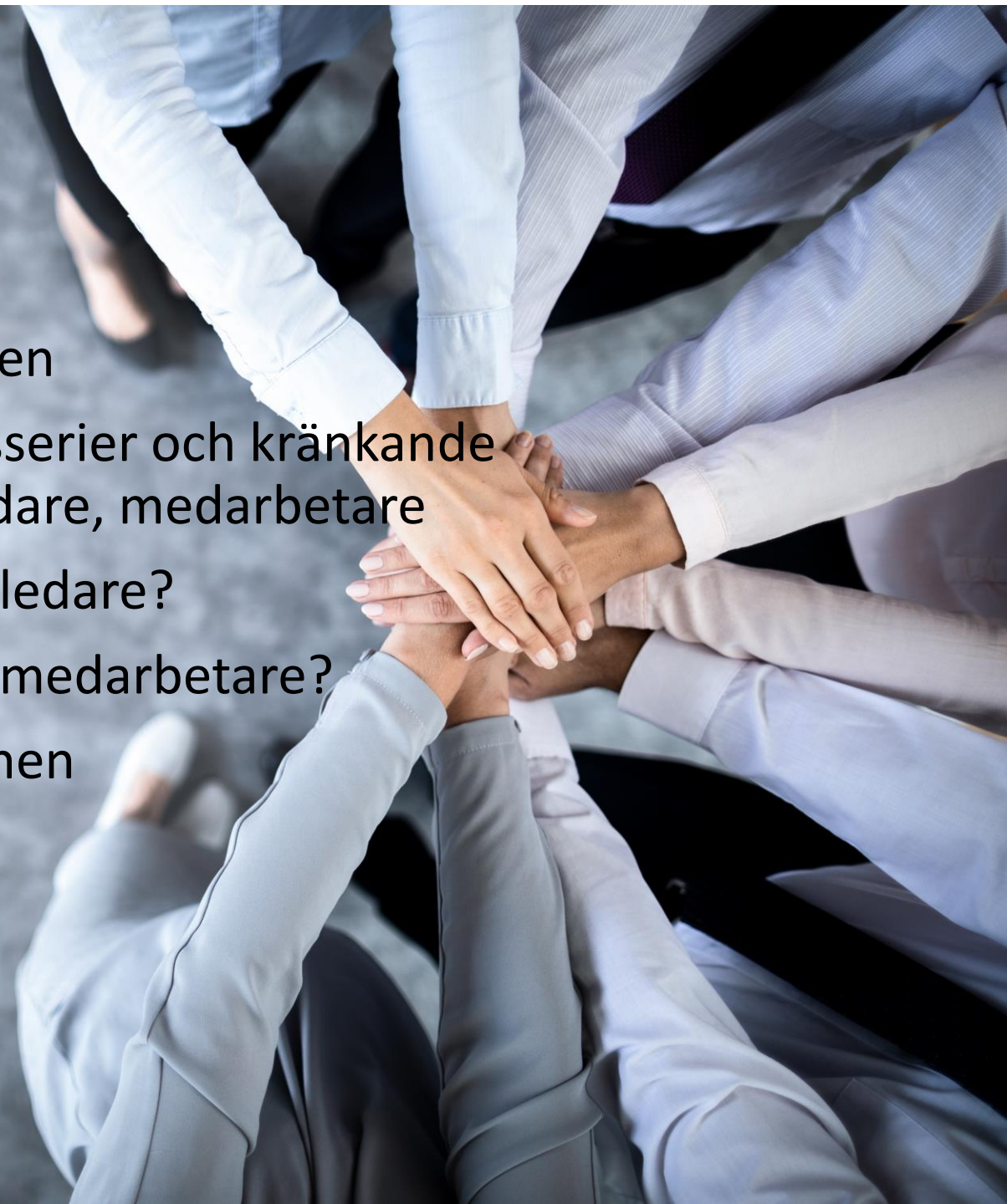
Övning vänlighet

- Stå två och två
- Låt ena personen titta in i den andra personens rygg
- Personen som tittar in i ryggen säger fem snälla saker om den andra. Byt person.



Agenda

- Bakgrund med fokus på sjöfartsbranschen
- Varför arbeta förebyggande kring trakasserier och kränkande särbehandling? – Vinster för företag, ledare, medarbetare
- Hur kan man arbeta förebyggande som ledare?
- Hur kan man arbeta förebyggande som medarbetare?
- Integrera det förebyggande organisationen
- **Nästa steg**



Nästa steg

- Skriv ner tre saker på en lapp **vad** du ska göra, **när** du ska göra och **hur** du ska göra för att arbeta med dessa frågor!



Utvärdering

Skriv på en lapp:

- 1. Vad fick du för ny kunskap?
- 2. Vad vill du veta mer om?
- 3. Vad vill du öva mer på?

Checka ut

- ”Detta tar jag med mig”



Tack!



Kontaktuppgifter

Therese Vikström

HR- Coordinator

Stena Line

therese.vikstrom@stenaline.com

Carolina Kihlström

Senior Project Manager, Marketing and Communication

Föreningen Svensk Sjöfart

+46 (0)70 7 23 36 42

carolina.kihlstrom@sweship.se

Resurslänkar

<http://www.sweship.se/fokusomraden/aktuella-projekt/en-sjofartssektor-for-alla-vagratt/>

<https://www.sjofolk.se/nyheter/2019/ny-handbok-om-diskriminering/>

www.ledarna.se

www.arbetsmiljoverket.se

www.prevent.se/sexuella-trakasserier/nastasteg/forebyggande-arbete/

www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/sexuell-a-trakasserier-mellan-star-du-broschyr.pdf

www.do.se/aktivaatgarder