

Tco

# BRYT TYSTNADEN

en handbok om  
sexuella trakasserier



Författare: **Naiti del Sante**, jurist på TCO, och **Sonja Schwarzenberger**, journalist.  
Författarna presenteras utförligt på sid 53.

Projektledare: **Elsa Saboonchi**, avdelningschef för FacketFörändras.nu på TCO.

Illustratör: **Fabian Göransson**

Formgivare: **Katarina Moberg**

Tryck: **Arkitektkopia**

ISBN **978-91-7168-867-5**

artikelnummer **10027**

# INNEHÅLL

Bryt tystnaden	4
Poliserna fick jobba kvar – hon fick stå ut med skvallret	7
Vad är sexuella trakasserier?	10
Sexuella trakasserier är det enda jag inte får berätta om	14
Varannan kvinna drabbad av sexuella trakasserier?	16
Han är bara väldigt social	19
Varför sa du inte bara ifrån?	20
Så hanterar du situationen	22
Till dig som är chef	28
Det är DU som chef som har ansvar för situationen	32
Att förebygga sexuella trakasserier	34
Dina rättigheter	37
Sexismen i operavärlden	41
Vad kan jag göra som facklig förtroendevald?	45
Våra förslag för förändring	48
Kontakta ditt fackförbund	51
Tack	52
Presentation av författarna	53

# BRYT TYSTNADEN

*Väldigt många av oss har varit med om det: Skämtet som lämnar en dålig känsla i magen. En påträngande blick eller en hand som dröjer kvar för länge. Det var obehagligt, men så kom tanken: Inbillade jag mig? Det var väl inte så farligt? Vem skulle tro mig? Många av oss har varit tysta för att vi helt enkelt inte vågat säga ifrån eller saknat kunskap om våra rättigheter.*

Vi har skrivit den här boken för att vi vill hjälpa dig att förstå var gränsen för sexuella trakasserier går och för att ge dig verktyg så att du kan hantera situationen. Boken riktar sig till dig som är utsatt, fackligt ombud, chef eller dig som ser att någon behandlar din kollega illa.

Vi går igenom lagen, dina rättigheter och arbetsgivarens skyldigheter. Vi har också pratat med människor som varit utsatta för sexuella trakasserier och med personer som jobbar med arbetsmiljöproblem för att ta reda på hur man bryter tystnaden och vad som faktiskt fungerar.

Sexuella trakasserier är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Det är inte bara något som kan skapa smärtsamma minnen, utan också något som kan ge fysiska och psykiska besvär samt hindra arbetsglädje och utveckling i yrket. Sexuella trakasserier är också ett ekonomiskt problem: En av de vanligaste konsekvenserna är att den utsatta lämnar sitt arbete. Minskad produktivitet, kreativitet och sjuk-skrivningar är andra konsekvenser.

Detta är givetvis djupt problematiskt för den drabbade, men också för dig som är chef och för din arbetsplats. Många arbetsplatser tappar värdefulla medarbetare på grund av ett ohälsosamt arbetsklimat.

Den här boken ges ut av FacketFörändras.nu som är en del av TCO. Fackets kärnuppgift är att värna allas lika värde och bidra till en god arbetsmiljö där alla får möjlighet att utvecklas i arbetslivet, oavsett kön eller annan bakgrund.

Under vårt arbete med boken upptäckte vi en stor kunskapsbrist när det gäller sexuella trakasserier. Vi vill därför ge dig en handbok som hjälper dig att identifiera, hantera och förebygga sexuella trakasserier. Vi hoppas att vi tillsammans kan ta steget och bryta tystnaden.

## Recenserade kollegornas kroppar



På mitt arbete fanns det två läkare som betygsatte sjuksköterskorna efter hur knullbara de var. De spelade in allt på diktafon, så det hamnade i journalföringssystemet. Jag vet faktiskt inte vad cheferna gjorde.

*Sjuksköterska*

*”Plötsligt lyfter läraren handen,  
lickar på sin tumme och  
gnuggar i Elins mungipa.”*



# POLISERNA FICK JOBBA KVAR – HON FICK STÅ UT MED SKVALLRET

*Det hände under min utbildning. Jag märkte direkt att läraren följde mig med blicken under lektionerna. Den sista dagen han undervisade oss var jag ensam i garaget.*

Namn: Elin Bäck/ Yrke: Polis/ Fackförbund: Polisförbundet

Jag sträckte mig in i bilen för att hämta min handväska och när jag rätade på ryggen stod han plötsligt väldigt nära.

– Du är så söt, Elin Bäck.

Jag stod alldeles stilla, svarade något vänligt för att jag kände att jag var tvungen. Då gick han ett steg närmare, la armen runt mig och upprepade:

– Du är söt.

Det var snälla ord, men jag blev jätterädd och kände mig oerhört trängd. I huvudet gjorde jag upp flyktvägar, men jag sa ingenting. Efteråt kände jag mig fånig som hade blivit så upprörd.

## **Berättade du för någon om vad som hänt?**

Jag berättade för en vän efteråt, men oroade mig för att han skulle tycka att jag gjorde en höna av en fjäder. Tyvärr var det så han reagerade också. Det värsta var att jag inte kände igen mig själv. Min självbild är att jag är stark, att jag säger ifrån. Men det gjorde jag inte.

## **Hur känner du för det som hände nu?**

Det var egentligen ingenting ... Men. Upplevelsen var extremt jobbig, det minns jag än. Jag var elev och han var ansvarig för en del av min utbildning och för att jag skulle bli godkänd. Jag ska inte behöva bli inträngd i ett hörn medan jag lär mig ett yrke.

## **Anmälde du det som hänt?**

Ett år senare läste jag i tidningen att några poliselever varit utsatta för sexuella trakasserier, ganska grova saker. Beskrivningen av läraren stämde väl överens på handledaren jag haft, så jag utbrast: Det måste vara han! Mina instruktörer stod bredvid och reagerade direkt, de övertygade mig om att skriva en anmälan. Det kändes också som min plikt, gentemot tjejerna.

Det blev inget av Elins anmälan, ärendet las ned. Men vi ska backa lite i tiden. Innan Elin Bäck läser tidningsartikeln går hon som aspirant hos trafikpolisen

under tre veckor. Första dagen står hon i hissen tillsammans med två andra aspiranter och deras instruktör. Plötsligt lyfter läraren handen, slickar på sin tumme och gnuggar i Elin mungipa. Hon blir förbluffad och tittar frågande på honom.

– Nä, du hade lite choklad där bara.

Det blev helt tyst i hissen, stämningen blev väldigt egendomlig, alla tittade ned. Efteråt sa den ena aspiranten, en tjej: ”Men gud, vad hände där?”

Jag tänkte: Var har jag hamnat? Jag visste från min mor hur det gått till i polisen på 80-talet, men i dag? Jag ville inte ha hans saliv i mitt ansikte och jag hade inte druckit choklad den morgonen. Jag äter inte ens choklad.

#### **Hur påverkade hans agerande dig och er arbetsrelation?**

Jag hade svårt att titta honom i ögonen, och undvek honom länge, sedan blev det bättre. Det kändes som att han skämdes också. När jag lämnade avdelningen var vi okej.

Men när den tredje incidenten på kort tid inträffade kändes det inte okej längre. Det började precis som vid första tillfället. Blicken som följer henne, en magkänsla av att något inte är rätt:

Det var en morgon när vår ordinarie instruktör var borta, jag märkte att vikarien stirrade på mig under hela genomgången. Först viftade jag bort det, men samtidigt var jag oändligt trött på alla gubbar, att det aldrig skulle vara nog. Vi stod vid bilen, min kollega var utom hörhåll när instruktören gick fram till mig, såg mig i ögonen och sa:

– Du är vacker som en sommardag Elin Bäck.

Det var det första han sa till mig. Det var alltså vad jag var bra på. Något rasade i mig, min självkänsla och värdighet. Plötsligt var jag inte längre polis, utan degraderad till det jag egentligen dög till. Jag blev helt stum. I efterhand väldigt arg. Jag sket i vad han tyckte om mitt utseende, han skulle bedöma mig som polis, om han tyckte att jag var snygg kunde han hålla det för sig själv eller vänta tills vi lärt känna varandra.

Under lektionen såg jag passivt på medan min kollega tog hand om alla ärenden. Resten av dagen tvingades vi lyssna på hur han kommenterade kvinnor som passerade utanför bilen, gravida kvinnor, deras bröst och hur sugna de verkade.

På kvällen hade vi utvecklingssamtal och jag bröt ihop. Jag bad om ursäkt för att jag började gråta, men att det här liksom var droppen. Min handledare ville gå vidare och göra en anmälan, men jag bönade och bad att han inte skulle göra det. Jag visste att det skulle sluta med att jag inte skulle kunna visa mig i korridorerna. Och så blev det.

Jag blev inkallad till högsta chefen och började gråta, jag kände mig oerhört liten och flickaktig, men jag berättade om allt: Hissen, garaget och så det senaste. Han tyckte att vi skulle skriva en anmälan om sexuellt ofredande, det ville inte



jag eftersom jag var ny och inte fått mina betyg än. Då sa han: Någon måste stå upp för det här Elin, och det måste bli du.

Ingen av männen fick några konsekvenser på grund av sitt agerande. De jobbar fortfarande som instruktörer. Elin Bäck däremot fick höra att det spridits rykten om henne. Att hon var en sån som ställde till problem. Smutskastningen kom från mannens chef.

Det var jobbigt med lögnerna, jag duckade när jag gick förbi deras avdelning. Det tog ett år innan jag slutade se mig om över axeln.

**Tänkte du på att få hjälp av facket?**

Nej, jag funderade inte ens på den möjligheten, som aspirant är facket väldigt långt bort.

Det sorgliga är att jag på mitt antagningsprov till polishögskolan sa att jag ville bli polis eftersom det finns så många rötägg i kåren, att det behövs bättre poliser. Nu blev jag både utsatt genom det som hände och sen en gång till när jag fick höra att de pratade skit om mig för att jag anmälde. Såna här historier har man ju hört, jag trodde bara inte att det skulle hända mig.

Elin jobbar inte längre som polis.

**Polisförbundet** arbetar förebyggande för att motverka diskriminering, läs mer på [www.polisforbundet.se](http://www.polisforbundet.se)

# VAD ÄR SEXUELLA TRAKASSERIER?

**Diskrimineringslagen 1 kapitel 4 § 4 punkt:**

*Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.*

## **Räknas alla sexuella kränkningar som trakasserier?**

I diskrimineringslagen definieras sexuella trakasserier som ”ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”.

Avgörande för att en handling ska klassas som sexuella trakasserier är att den är:

- Oönskad
- Kränkande
- Av sexuell natur

Sexuella trakasserier kan bestå i såväl fysiska handlingar som att någon i ord eller med gester uppträder på ett anstötligt sätt. Lagen omfattar därför alla former av oönskad fysisk kontakt såsom kramar, strykningar mot kroppen och liknande. Även förslag om sexuell samvaro, kommentarer och antydningar räknas.

De grövsta formerna av sexuella trakasserier är också straffbara enligt brottsbalken. Till exempel sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande eller våldtäkt.

Undantagen från lagen är bagatellartade händelser. Emellertid kan en enskild händelse som i sig själv framstår som harmlös, men upprepas flera gånger, komma att ses som sexuella trakasserier.

## **Vem avgör om en handling är kränkande?**

Det är du som känner dig utsatt som avgör om handlingen eller beteendet är kränkande. Den som trakasserar dig måste dock inse att hens beteende eller handling är kränkande. Enligt lagen har du därför en upplysningsskyldighet.

Upplysningsskyldigheten innebär att du måste klargöra att du uppfattar situationen som kränkande. Du kan göra det på olika sätt, till exempel muntligt eller genom mejl.

Det finns undantag för din upplysningsskyldighet, nämligen om det anses vara uppenbart att en handling är oönskad och kränkande. Det är alltid fallet vid grövre sexuella handlingar, men kan också vara det vid uppenbara fall där någon till exempel drar i behåbandet och tittar i urringningen eller ropar ”fitta”. I såna

situationer behöver du inte säga ifrån, den som utsätter dig borde ha insett att det inte är okej.

### **Jargong på arbetsplatsen**

I första hand ska handlingen vara riktad mot en eller flera individer, men också en handling riktad mot en grupp kan komma att ses som trakasserier. Till exempel när det förekommer en sexuell jargong på en arbetsplats mot gruppen män eller kvinnor. Det krävs dock att någon i gruppen uttrycker att händelsen eller beteendet upplevs som kränkande.

#### **Tips för dig som känner dig utsatt:**

**Säg ifrån!** Svårt att säga ifrån?

**Du är inte ensam!** Ta hjälp från ditt skyddsombud, facket, din chef eller annan person du har förtroende för.

**Berätta för arbetsgivaren.** Hen har en skyldighet att agera och åtgärda situationen.

Om trakasserierna fortsätter och du inte får hjälp av din arbetsgivare – **gör en anmälan!**

## Avskedad på grund av sexuella trakasserier



På mitt arbete blev en kvinna inhyrd från ett bemanningsföretag. När hon satt vid sitt skrivbord och pratade i telefon kom en kollega fram till henne. Han sköt ut stolen hon satt på, ställde sig mellan henne och datorn och stirrade på hennes bröst. Det satt två andra personer i rummet, men ingen av oss sa någonting. De som däremot tog henne i försvar var bemanningsföretaget. När vår chef helt ovetande ringde för att anställa henne ytterligare några veckor senare, fick han svaret att varken kvinnan eller någon annan från det bemanningsföretaget skulle jobba för oss i framtiden. Ärendet utreddes och min kollega fick sparken på grund av sexuella trakasserier.

*Tjänsteman*



*”När jag väl berättat  
borde de tagit över och  
sagt: Tack, nu äger  
du inte längre det här  
problemet, det är större  
än du.”*

# SEXUELLA TRAKASSERIER ÄR DET ENDA JAG INTE FÅR BERÄTTA OM

*Under många år har Camilla Wagner intervjuat näringslivets mäktigaste kvinnor. Hon har kommit nära, vunnit förtroenden och rapporterat om missförhållanden. Det finns bara ett undantag.*

Namn: **Camilla Wagner**/ Yrke: **Journalist, tidigare redaktör för Veckans Affärer / Fackförbund: Journalistförbundet**

Sexuella trakasserier är det jag aldrig får berätta om. Alla har varit med om det, många vill göra något åt det, men ingen vill gå ut med det.

## Vad tror du det beror på?

Det är så fult att göra sig själv till offer: Av någon anledning är det så vi ser på det, att man gör sig själv till offer om man erkänner vad som hänt. Sexuella trakasserier är ingenting man väljer att bli utsatt för, men rädslan för att inte bli trodd är väldigt obehaglig. Eller att någon ska tänka ”Men vad gjorde DU då?” Det skulle upprepa kränkningen man blivit utsatt för.

Camilla Wagner drog i gång twitterkampanjen #uppbordet, för att starta ett öppet samtal kring sexuella trakasserier på jobbet. Inspirationen kom från #prataomdet, ett fenomen som startade på Twitter där människor över hela landet berättade om negativa erfarenheter av sex: övertramp, skam och dålig kommunikation.

När vi kompromissar med oss själva leder det till ett glapp mellan vår kropp och själ. Då upplever vi att andra, inte vi själva, kan bestämma över oss. Kvinnekroppen exploateras i reklam, porr och genom kommentarer, men våra själar är inte gångbara på samma sätt. Den sprickan gör oss sårbara och utsatta i arbetslivet, när någon med makt, pengar eller prestige kan utnyttja det och få tillgång till våra kroppar, medan vi förblir tysta.

Många applåderade initiativet, men nästan alla ville berätta sina historier anonymt. Det handlade om chefer som bett att bli avsugna, en kvinna som kände en hand mellan benen när hon åt middag bredvid sin kollega och hans fru, och ett medieföretag som fick omorganisera sin säljavdelning eftersom de kvinnliga säljarna förväntades erbjuda sex när en viss vd skulle förhandla om reklamtid.

Kvinnor har ett ansvar att tala om det här. När jag träffar ledningsgrupper brukar jag säga: ”Om ni har noll anmälningar beror det på att ni inte har rätt kanaler för kommunikation. Sexuella trakasserier finns överallt.” Ibland invänder någon att jag gör kvinnor till offer genom att driva den här frågan. I själva

verket är det tvärtom – vi är offer när vi tar ansvar för och skyddar andra människors dåliga omdöme.

Själv fick Camilla Wagner uppleva det som många kvinnliga skribenter erfar när de lyfter frågor om sexism och trakasserier. På hennes blogg dök anonyma kommentarer upp som proklamerade att hon uppenbart behövde mer kuk, var bitter och hatade män.

Det var mycket om mitt sexliv och mig som privatperson. När jag spårade kommentarerna via ip-numret visade det sig att det kom från den egna redaktionen.

När hon berättade för sin chef om situationen bad hon dem att ta det lugnt, att hon ville få tid att tänka över om hon skulle flytta på sig eller ta konflikten.

Min första instinkt var att inte prata om det, men tillsammans med chefen tog jag ändå upp det på ett möte. I det långa loppet hjälpte det. Jag stod upp för mig själv och att jag inte förtjänade att tystas eller objektifieras. Det blev också tydligt att några såg mig som boven, medan andra tog mitt parti, vilket ledde till en insikt: I tystnaden söker vi ofta vänner, men det är viktigt att veta vilka man delar värderingar med och inte. De här människorna tycker jag inte om och det är okej.

#### **Om du kunnat ändra något i hur du blivit bemött, vad skulle det vara?**

Jag önskar att mina chefer hade tagit över ansvaret helt. När jag väl berättat borde de tagit över och sagt: ”Tack, nu äger du inte längre det här problemet, det är större än du. Det här handlar om vårt företagsklimat.” Nu blev det i stället jag som styrde processen och jag blev en del av både problemet och lösningen. Mitt behov stannade vid att berätta om mina känslor. Företagets behov av en grundlig utredning borde vara mycket större. Nu är det bra, men vi fick leva i det längre än vi hade behövt.

#### **Jag tänker att det var ett mycket modigt beslut du tog, var kom det ifrån?**

Slutligen handlar det här om att vi vuxna behöver trotsa obehaget och dra en gräns, annars kommer våra döttrar behöva uppleva samma kränkningar som vi gått igenom.

**Journalistförbundet** arbetar förbyggande mot diskriminering och företräder journalister, läs mer på [www.journalistforbundet.se](http://www.journalistforbundet.se)

# VARANNAN KVINNA DRABBAD AV SEXUELLA TRAKASSERIER?

*Hur ofta förekommer sexuella trakasserier och vilka är mest utsatta? Forskningen på området är rätt begränsad och det saknas heltäckande undersökningar som belyser förekomsten av sexuella trakasserier och dess orsaker.*

Europeiska kommissionen har samlat relevanta undersökningar som genomförts i medlemsländerna under perioden 1987–1997. Den visar att i genomsnitt 30–50 procent av alla kvinnor i Europa blivit sexuellt trakasserade på sitt arbete.

En annan undersökning är Arbetsmiljöverkets återkommande granskning, där man försöker mäta förekomsten av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet. Den senaste arbetsmiljöundersökningen från 2011 visar att drygt var sjätte kvinna och var tjugonde man i Sverige blivit utsatta.

Med sexuella trakasserier menas ovälkomna handlingar eller kränkande anspelningar kring det man förknippar med sex, medan trakasserier på grund av kön avser nedsättande och förlöjligande omdömen om till exempel kvinnor och män i allmänhet eller i det speciella yrket. Oftast förekommer dessa tillsammans och kan vara svåra att skilja åt.

Undersökningen från Arbetsmiljöverket visar också att speciellt de yngre arbetstagarna i åldern 16–29 är drabbade. Även här är förekomsten högre bland kvinnorna. Undersökningen visar också att utbildningsnivån i de yrken där kvinnor är mest utsatta kan vara relativt hög. Unga kvinnor i akademiska och tjänstemannayrken utsätts i högre grad för trakasserier från chefer och kollegor, medan kvinnor i traditionella arbetaryrken trakasseras i högre grad av andra personer som kunder, patienter eller elever.

## Lästips:

Här kan du läsa Arbetsmiljöverkets återkommande statistik och undersökningar om arbetsmiljön: <http://www.av.se/statistik/officiellt/>

Här kan du läsa EUs rapport *Sexual Harassment at the Workplace in the European Union*: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>



### **De häftade fast hennes anmälan i sängen**



En kompis till mig som var värnpliktig anmälde en kille för sexuella trakasserier. Befälet läckte informationen till honom och på kvällen var hela hennes säng tapetserad med kopior av hennes anmälan. De hade häftat fast papprena på hennes kudde, på madrassen, överallt. Som värnpliktig är man väldigt utsatt och ung. Det var så otäckt att hon inte kunde lita på sina befäl.

*Värnpliktig*

*”Killar har säkert svårt att säga  
ifrån, de förväntas bli smick-  
rade över uppmärksamheten.”*



# HAN ÄR BARA VÄLDIGT SOCIAL

*När jag jobbade som undersköterska fanns det en kollega som alltid skulle kramas och anspelade på sex. Han frågade om vi ville följa med hem efter jobbet och så.*

Namn: **Elin Gustafsson**/ Yrke: **Sjuksköterskestuderande**/ Fackförbund: **Vårdförbundet**

– Oftast gällde det oss yngre som då var i 20-årsåldern. Eftersom vi var flera som tyckte det var obehagligt tog vi upp det med vår chef. Men hon tog oss inte på allvar: ”Han är väldigt social bara, nu överdriver ni.”

Under sommaren kom det yngre kvinnor till jobbet, de gick fortfarande på högskolan. När han gick på dem vågade de inte säga ifrån, men då drog vi en gräns. Efter det fick han inte arbeta i samma rum som de yngsta, men det är sorgligt att det först var när minderåriga blev utsatta som vår chef tog frågan på allvar.

## **Kände du till dina rättigheter?**

Nej, det som fick mig att inse att jag hade rättigheter, var när jag på en praktikplats fick höra skitsnack om flator i fikarummet, de pratade om ”Åckliga lebor”. Jag vågade inte komma ut som homosexuell och inte heller säga något om det förrän vi hade en temavecka om diskriminering, då jag berättade för min lärare. Hon blev arg och sa: ”Vi betalar pengar för att våra elever ska få professionell erfarenhet på akademiska sjukhuset, det ska inte gå till så där.” Hon tog upp det med ledningen för avdelningen och jag tror det blev bättre där.

## **Tror du att sexuella trakasserier bara förekommer bland kvinnor i vården?**

Nej, under min första praktikplats fanns det en läkarkandidat i 25-årsåldern som var skitsnygg. Ingen gjorde något fysiskt, tog i honom eller så, men undersköterskorna talade högljutt om honom. De kunde stå och prata om hans rumpa i rummet intill där han tog hand om en patient. Killar har säkert svårt att säga ifrån, de förväntas bli smickrade över uppmärksamheten.

Samtidigt finns ett omvänt problem, som det vi var med om: Eftersom det finns så få män i vården gullar man med dem. Jag tycker att mannen på min arbetsplats borde blivit avskedad, man ska inte få bete sig så och ändå behålla jobbet.

Vårdförbundet förträder dig som sjuksköterska, läs mer på [www.vardforbundet.se](http://www.vardforbundet.se)

# VARFÖR SA DU INTE BARA IFRÅN?

*Ett vanligt problem med sexuella trakasserier är att vi sväljer och håller tillbaka våra känslor när någon passerar våra gränser. Kränkningen i sig skadar, men det kan också vara tungt att man inte stått upp för sig själv, säger Amanda Golert.*

Namn: Amanda Golert/ Yrke: Verksamhetsansvarig och instruktör på Kidpower Sverige\*

Hon har jobbat med personlig säkerhet i snart 20 år och vet att självförebåelser är vanliga reaktioner i samband med sexuella trakasserier: ”Jag borde ha sagt något?” ”Varför bryr jag mig?”

– Dels kan man irritera sig på att man inte sa ifrån, men också drabbas av skuld och tänka: ”Eftersom jag inte sa något får jag skylla mig själv.” Det blir alltså en dubbel börda, både kränkningen i sig och tankarna efteråt.

**Vad tror du det beror på, att det känns så svårt att säga ifrån?**

– Vi har en teori om det, som vi delat in i fyra områden:

**1. Införlivade föreställningar.** En internaliserad tro att jag inte är värd att respekteras. Att jag inte har rätt att reagera, eller rent av att jag tvivlar på min upplevelse: ”Var det verkligen så farligt” eller ”Jag kanske bara överdriver”. Att förminska problemet eller vilja vara till lags. En inre idé om att man inte ska vara ”besvärlig”.

**2. Triggare.** Ord eller handling som gör att man känner sig paralyserad eller exploderar. Det kan handla om en gest, till exempel att himla med ögonen, eller en kommentar: ”Du vill ju att folk ska kolla på dina bröst eftersom du klär dig så där.” Effekten blir ofta att man tystnar eller exploderar i känslor. Man tappar kontrollen över sina egna känslor och reagerar – i stället för att agera.

**3. Önskan om tillhörighet.** En vilja att bli accepterad eller inkluderad i en grupp, arbetsplats eller gemenskap, vilket kan hindra dig från att stå upp för din sak. Rädsla för konsekvenser som att förstöra stämningen, bli utesluten ur gruppen, eller riskera relationen till personen i fråga.

**4. Uppväxt.** De erfarenheter man har av att sätta gränser från hemmet. Har min integritet och gränser respekterats eller inte? Har det förekommit kränkningar? Har vuxna uppmuntrat mig att säga ifrån och berätta om problem? Positiva och negativa erfarenheter formar vår uppfattning om när vi kan säga ifrån.

**Vilka strukturer ligger till grund för det här?**

Ju högre position man har, desto enklare är det att komma undan med maktmissbruk. Men det handlar också om social miljö, man kan jämföra sexuella

trakasserier med miljöförstöring: Man kan inte se eller ta på förorenad luft, men den påverkar ändå oss negativt. På samma sätt kan till exempel ett sexuellt skämt verka roligt, men lämna en dålig känsla i magen och vara destruktivt för den sociala miljön på arbetsplatsen.

Det är här facket skulle kunna agera: Hur skapar man en respektfull, trygg arbetsmiljö där övertramp inte tillåts? Ofta finns det en jämställdhetspolicy, problemet är att den ligger i en låda, i stället för att genomföras.

\* Kidpower Sverige: Informationen om gränssättning i denna artikel är utgiven med tillstånd ur upphovsrättsskyddat utbildningsmaterial som publicerats av Kidpower Teenpower Fullpower International som är en icke vinstdrivande organisation grundad 1989. Organisationen hjälper barn, ungdomar och vuxna att skydda sig mot mobbning, övergrepp och andra former av våld genom kurser, konsultationer och utbildningsmaterial.

Kontakt:

Kidpower Sverige, 08-508 666 04 , [info@kidpower.se](mailto:info@kidpower.se), [www.kidpower.se](http://www.kidpower.se)

# SÅ HANTERAR DU SITUATIONEN

*Amanda Golert på Kid Power ger några tips på vad du kan göra om du blir utsatt för trakasserier:*

- 1. Lägg märke till situationen.** Ignorera inte din känsla, utan stanna upp och fundera; Vad hände här? Kvinnor i synnerhet är uppfostrade att förminska sina problem, men kom ihåg att du har rätt att känna dig fysiskt och känslomässigt trygg på jobbet.
- 2. Säg ifrån.** Sätt ord på vad som händer, till exempel: ”Du stirrar mycket på mig, det känns obehagligt, kan du vara snäll att sluta med det.”
- 3. Dokumentera.** Om beteendet inte upphör, dokumentera vad som händer, skriv upp vad som skett och vad du gjorde. Spara sms, lappar eller mejl som känns trakasserande eller olustiga. Kom dock ihåg att det är arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsplatsen. Har trakasserierna gått för långt utan att chefen agerat, har hen förmodligen brutit mot lagen.
- 4. Berätta vad som hänt för din arbetsgivare.** Du kan också få hjälp av skyddsombud eller fackligt ombud. Det viktiga är att du inte ska behöva hantera konflikten ensam.
- 5. Anmäl.** Om personen inte slutar, eller situationen eskalerar, anmäl det som hänt. I första hand måste du vända dig till din chef, om hen inte gör något för att lösa situationen kan du vända dig till facket eller Diskrimineringsombudsmannen, DO. Du kan utöver det anmäla personen som trakasserar dig till polisen eftersom vissa handlingar är brottsliga. Men en polisanmälan kan inte lösa situationen på arbetsplatsen.

## Hur gör jag för att våga säga ifrån?

Vi har tagit upp några anledningar till varför det kan kännas svårt för många att säga ifrån när man upplever en obehaglig situation. Vi ska titta lite närmare på sexuella trakasserier som uttrycks verbalt eftersom de kan vara svårare att definiera som kränkningar än ett fysiskt påhopp. När det gäller verbala angrepp delar Kidpower in dem i tre kategorier: 1. Du är värdelös 2. Du är hjälplös 3. Ta hand om mig.

**Du är värdelös.** Handlar om angrepp på dig som person eller en grupp du tillhör. Det används för att kränka ditt värde och kan handla om din kropp, ditt kön, ditt ursprung eller din sexualitet. Exempelvis: ”Fitta”, ”Tjockis”, ”Din lilla slyna”, ”Planka”, ”Hora”, ”Blatte”, ”Bögig”.

**Du är hjälplös.** Alla former av hot. Uttalar eller antyder en konsekvens om du inte följer den andres vilja. Exempelvis: ”Nu får du ställa upp, annars kanske du blir av



med jobbet.” ”Om du inte är lite gulligare mot mig kan jag hitta andra som vill ha ditt jobb.” ”Berätta inte det här för någon, du vet inte vad som kan hända då.”

**Ta hand om mig.** Används för att utnyttja din medkänsla. Personen manipulerar dig att inte lyssna på dina gränser, utan istället ta hand om honom eller henne. Exempel: ”Jag mår så dåligt, du kan väl sitta här en stund.” ”Jag är så full, kan du följa med mig till mitt rum?” ”Jag trodde att du gillade mig?”

## Strategier för att bryta tystnaden

Vår grundläggande princip är: Din säkerhet och självkänsla är viktigare än att någon känner sig generad, störd eller förolämpad. Inklusivt du själv. Någon kanske säger ”Har du ingen humor”, men vad är viktigast då? Din självkänsla eller att någon upplever att du inte har humor? Kanske tycker du själv att det är svårt och genant att säga ifrån, men igen, vad är viktigast? Din självkänsla och trygghet, eller din rädsla för att någon ska bli arg eller tappa ansiktet?

När man sätter gränser är det vanligt att andra reagerar på det. Då är det viktigt att stå på sig och komma ihåg att din gränssättning kan leda till att obehaget går över och att du tar hand om dig själv. Om du inte säger ifrån kan trakasserierna fortsätta. Problemet upphör sällan av sig självt. Dessutom kan obehagskänslan ofta växa inom oss. Du börjar kanske älta det på kvällen, får ont i magen och löser det genom att undvika personen.

Betrakta dig själv som ditt eget ombud, att du står upp för den delen av dig som blir trängd.

Ofta har man någon form av relation till personen som förolämpar eller kränker. Det kan vara en arbetskamrat, chef eller kund. I de flesta fall vill man behålla den relationen. Därför är det viktigt att kunna kommunicera sina gränser på ett tydligt och effektivt sätt med målet att den kränkande behandlingen ska sluta. En teknik som Amanda använder på sina utbildningar är ”Jag känner ... När du ... Kan du ... -tekniken.” Den fungerar så här:

### *Kommunikation*

Jag känner ... (Tala om din upplevelse av situationen, utan att anklaga den andra personen)

När du ... (Uppge beteendet som är ett problem för dig)

Kan du vara snäll och ... (Berätta vad du specifikt vill att personen ska göra)

Exempel:

”Jag känner mig trängd när du betar dig som att du är besviken över att jag säger nej. Kan du vara snäll och respektera mitt nej.”

”Jag känner mig provocerad och utsatt när du skämtar om min kropp inför andra, kan du vara snäll och sluta med det och behandla mig med respekt.”



### *Vittnen*

Till dig som står bredvid och ser en obehaglig situation: Som offer tvivlar vi ofta på vår upplevelse om det finns en publik som ger sitt tysta medgivande. Du kan ge ditt stöd genom att bekräfta att något är fel antingen genom att säga till i stunden eller att gå fram till den drabbade efteråt och fråga om du kan hjälpa till.

Du kan också använda formeln ovanför: ”Jag känner mig illa till mods när du säger så till X, kan du vara snäll och använda en respektfull ton.”

### *Skrifliga kränkningar*

Några ord om sexuella trakasserier via mejl, telefon, sociala forum som till exempel Facebook, eller över sms: Svara inte på elektroniska trakasserier, lägg på luren eller spara meddelanden som dokumentation, men ta upp frågan i ett annat forum. Antingen ansikte mot ansikte eller genom ett ombud som till exempel din chef eller fackombud.

### *Vanliga reaktioner*

Amanda nämner några exempel på vanliga reaktioner när man sätter gränser och ger några förslag på hur du kan bemöta dem:

Förneka: ”Jag menade inte så.” ”Du missförstod mig.”

Förminska: ”Du är så känslig.” ”Det var bara ett skämt, har du ingen humor?”

Motanfall med skuld eller förebråelse ”Du tänker bara på dig själv.” ”Du är så defensiv.” ”Jaha så jag är en mansgris nu.”

Förneka din rätt att dra gränser: ”Jag gör vad jag vill.” ”Du kan inte hindra mig.” ”Om du inte gör som jag säger kan du förlora ditt jobb/anseende/relationen.”

Bli så förstörd att det känns som du måste ta hand om personen: ”Jag hatar mig själv för att jag gjort så.” ”Jag kan inte prata om det här.” ”Jag är så hemsk.”

### *Hur du kan bemöta reaktionerna*

Bekräfta känslor: ”Du låter upprörd, jag är ledsen att det jag säger är svårt för dig.”

Förmedla att du bryr dig om personen: ”Du är viktig för mig även om jag inte gillar vad du gjorde.”

Upprepa din gräns: ”Det här är viktigt för mig. Jag känner . . . när du . . . kan du vara snäll och . . .”

Uppge en konsekvens: ”Sluta annars måste jag gå.” Om du inte ändrar ditt beteende måste jag anmäla dig.”

Om situationen är våldsam eller hotfull: Lämna situationen och hämta hjälp.

## Hur kan vi förebygga problemet?

### *På arbetsplatsen*

Se till att det finns en policy som rör arbetsmiljön och viktigast – se till att den förverkligas i vardagen och inte blir liggande i en låda. Informera om sexism, rasism, homofobi och hur det ska motverkas. Arbeta aktivt med att skapa en arbetsmiljö som känns trygg för alla anställda. Det förebyggande arbetet är inte en valmöjlighet utan en skyldighet för varje arbetsgivare.

### *Som individer*

Ju tidigare du säger ifrån desto bättre. Sexuella trakasserier kan ofta eskalera. Det kan börja med en liten gest eller kommentar för att testa gränsen. Om man inte möter motstånd kan beteendet öka och övergå i grövre kränkningar. Öva på gränsdragningar i ofarliga situationer, till exempel om någon tränger sig före i kön. Då kan du till exempel säga på ett lugnt och bestämt sätt: ”Ursäkta, jag stod före dig, det är min tur nu.”

## Chefen kallade oss överkänsliga kärringar



Under en avdelningsmiddag började min dåvarande chef prata om sina sexuella erfarenheter och om skillnaden mellan sekret och spermasmaken. Jag blev ganska chockad och äcklad. Några kvinnor på en annan avdelning hade framfört kritik mot honom då han dragit sexuellt laddade historier i korridorerna där även allmänheten hade tillträde. Jag arbetade på en av Sveriges högsta rättsvårdande myndighet som bland annat hade att hantera sexualbrott och trakasserier. När det kom till chefs kändedom att kvinnorna anmärkt på hans beteende kallade han avdelningen till ett möte. Han kallade kvinnorna för ”kärringar”, att de var överkänsliga och att de hade reagerat annorlunda om skämten varit heterosexuella. Han kände sig kränkt. Jag trodde knappt mina öron. Jag vände mig till kanslichefen där jag fick rådet att söka hälsovården – som om felet låg hos mig! Hälsovården ansåg i sin tur att det var olämpligt att direkt ta upp anklagelserna med chefen eftersom det kunde skada vår relation ytterligare. Så småningom bytte jag arbetsplats.

*Jurist*

# TILL DIG SOM ÄR CHEF

## Diskrimineringslagen 2 kapitel 3 §:

*Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.*

*Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.*

## Ditt ansvar

Du som är chef och har ett arbetsgivaransvar ska förebygga, utreda och åtgärda sexuella trakasserier på arbetsplatsen. En arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter kan förpliktas att betala skadestånd, så kallad diskrimineringsersättning.

Diskrimineringsersättning kan utdömas för:

- Den kränkning som trakasserierna medfört
- Brister i utredning och åtgärdsskyldigheten
- Eventuella ekonomiska förluster som har samband med trakasserier, exempelvis vid sjukskrivning eller uppsägning.

Om den utsatte gör en polisanmälan, så kom ihåg att det inte tar bort ditt ansvar att utreda och åtgärda trakasserierna.

Det är inte ovanligt att arbetsgivare tror att hen gjort sin plikt när en polisanmälan görs eller att hen avvaktar med utredning och åtgärder under tiden polisutredningen pågår. Lagen medger dock inte det utrymmet. Som chef måste du agera skyndsamt, oavsett en polisanmälan.

## När bör jag agera?

Enligt diskrimineringslagen är ditt främsta ansvar att utreda och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. Utredningsskyldighet finns så fort du får vetskap om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier i samband med arbetet. Det är därför viktigt att du agerar med skyndsamhet.

Hur trakasserierna kommer till din kännedom är oväsentligt. Det kan ske

genom att den utsatte berättar eller att någon annan gör det, till exempel en facklig förtroendeman, arbetskamrat, chef eller någon utifrån. Det kan också komma till din kännedom genom ett rykte eller en arbetsmiljöenkät.

## **Hur går en utredning till?**

Utredningens syfte är att ta reda på vad som har hänt. Vad en utredning ska innehålla och hur den ska genomföras är beroende av situationens art och allvar. Följande kan ses som riktlinjer och minimikrav:

- Utredningen bör inledas med samtal med såväl den som säger sig ha utsatts för trakasserier som den arbetstagare som har anklagats.
- Utredningen ska ske med skyndsamhet och noggrannhet.
- Utredningen ska alltid ske med diskretion med hänsyn till alla inblandade parter. Inga uppgifter från utredningen ska spridas inom arbetsplatsen!
- Om ord står mot ord måste du som arbetsgivare försöka bilda dig en egen uppfattning om de påstådda sexuella trakasserier. Du behöver dock inte ta ställning till vem av de båda parterna som talar sanning när deras uppgifter är helt oförenliga.
- Det kan vara lämpligt att hänvisa de inblandade att ta kontakt med polisen för en brottsutredning. Du måste i så fall följa utvecklingen och medverka i det utredningsarbete som kan bli följden av en sådan kontakt. Du som är chef inom offentlig sektor kan i vissa fall vara skyldig att göra en brottsanmälan (se åtgärder nedan).
- Dokumentera och följ upp utredningen. Det är inte minst viktigt om en tvist skulle uppstå!

## **Kan jag frågå en utredning?**

Det är bara om det framstår som uppenbart att några trakasserier inte har ägt rum eller om den som påstås ha utsatts inte bekräftar trakasserier som du kan frågå en utredning. Tänk på att det i en eventuell tvist ställs höga krav på dig att förklara varför du frågick en utredning!

## **Hur kan jag stödja dem som är inblandade i en utredning?**

Som arbetsgivare måste du förhålla dig opartisk under tiden utredningen pågår. Det kan dock vara jobbigt och svårt för de inblandade att gå igenom en utredning. Du bör därför erbjuda nödvändiga hjälp- och stödinsatser. Det kan vara lämpligt att du tar hjälp av någon utomstående, till exempel genom företagshälsovården. Facket bör kopplas in tidigt i synnerhet om du planerar att vidta arbetsrättsliga åtgärder.

## **Åtgärdskyldigheten**

Diskrimineringslagen kräver att du som arbetsgivare ska vidta de åtgärder som

skäligen kan krävas för att sätta stopp för fortsatta trakasserier. Vilka åtgärder som är lämpliga beror på situationens art och allvar. Följande kan ses som riktlinjer:

- Du måste klargöra att trakasserier är oacceptabla och uttryckligen förbjudna enligt diskrimineringslagen.
- Du bör genomföra ett samtal med berörda parter för att informera om vilka åtgärder du kommer att vidta, dels för att fortsätta med utredningen, dels för att sätta stopp för fortsatta trakasserier.
- Den som är utsatt för trakasserier bör ges möjlighet att föra fram förslag på hur situationen kan hanteras. Det tar dock inte bort ditt ansvar att åtgärda situationen. Om arbetstagaren inte vill gå vidare med anmälan så har du fortfarande ansvar för att arbetsmiljön ska bli bra.
- Du eller någon annan person, som båda parter accepterar, kan försöka medla och hjälpa till att finna en lösning som fungerar för framtiden.
- Du som är chef inom offentlig sektor är skyldig att göra en åtalsanmälan om trakasserierna är av så allvarlig natur att det kan förväntas leda till hårdare straff än böter (se lagen om offentlig anställning 22 § punkt 2).
- När du anser dig ha vidtagit nödvändiga åtgärder måste de inblandade få besked om det.

### **Vilka arbetsrättsliga åtgärder kan jag vidta under en utredning?**

Under utredningen kan du komma att behöva fatta beslut om arbetsrättsliga åtgärder. Kom då ihåg att koppla in fackliga företrädare på ett tidigt stadium!

- En temporär förändring av arbetsuppgifterna kan bli nödvändig om den som anmäler och den som blir anmäld arbetar nära varandra. Om någon tillfälligt måste omplaceras bör det vara den som anmälts och inte den som blivit kränkt. Det är viktigt att signalera att det är okej och riskfritt att anmäla.
- Andra arbetsrättsliga åtgärder kan bli nödvändiga: I första hand bör den anställde som trakasserat få en varning så att hans beteende kan ändras. Vid allvarliga fall av trakasserier eller om trakasserier inte upphör trots varning kan det bli aktuellt med omplacering och löneavdrag. Först då en omplacering inte fungerar eller inte är möjlig kan det bli aktuellt med uppsägning eller ett avsked.

#### **Lästips:**

I Arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17) finns förslag på hur arbetsgivaren på ett lämpligt sätt kan agera vid sexuella trakasserier.

Du kan även få tips från JämOs handbok om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Boken finns att ladda ner här: <http://www.do.se/sv/Material/Handbok-om-sexuella-trakasserier-och-trakasserier-pa-grund-av-kon-i-arbetslivet-JamO/>

## Ingen tafsar väl på en man?



Under en personalfest blev en äldre kollega mycket berusad och bekände sin kärlek till mig på ett väldigt fysiskt sätt. Hon slet upprepade gånger upp mig från bordet och gned sina bröst mot mig. Jag tyckte det var pinsamt och visste inte hur jag skulle hantera det. Många kollegor såg allt som hände, men ingrep inte utan skrattade bara åt min situation.

En tid senare genomfördes en arbetsmiljöundersökning på myndigheten som bland annat frågade om erfarenheter av sexuella trakasserier. Jag svarade ja, vilket jag tydligen var ensam om på myndigheten. Någonsin. Alla förutsatte att det var en kvinna som hade drabbats, även de som bevittnat händelsen den kvällen. Flera år senare kunde jag fortfarande höra folk påstå att det fanns ”dokumenterade fall” av kvinnor som utsatts för sexuella trakasserier på vår arbetsplats. Bara jag förstod att detta enda fall gällde en man.”

*Tjänsteman*

# DET ÄR DU SOM CHEF SOM HAR ANSVAR FÖR SITUATIONEN

*Det viktigaste du kan göra som chef är att ta personen som anförtror sig på allvar. Vifta aldrig bort ämnet sexuella trakasserier med ett "Det ordnar sig". Det gör det inte.*

Namn: Namn: Kristofer Palmblad/ Titel: HR-konsult. Jobbar med personalfrågor

Tyvärr visar min erfarenhet att när någon går till chefen har det gått alldeles för långt, det vill säga, trakasserierna har pågått länge, ett flertal personer känner till det och ingen har sagt till. Därför är det av största vikt att ta samtalet på allvar.

I många fall har personen som upplevt sig utsatt för sexuella trakasserier behov av att berätta om det som hänt, men vill inte att chefen ska gå vidare med ärendet. Hur ska man hantera det?

Med respekt. Men man får absolut inte låta personen styra processen, det är ett ansvar som personalavdelningen ska ta, de är proffs. Man ska givetvis vara uppmärksam och lyhörd, men berätta för personen varför det är viktigt att inleda en utredning, det vill säga fråga andra medarbetare om de har sett något.

**Vad ska man tänka på under samtalet, det kan ju kännas jobbigt både för chefen och den som anförtror sig?**

Det är väldigt viktigt att personen som kommer till dig känner att du tar dig tid, så om du är på väg till ett möte efteråt, boka av det. Det är ett oerhört viktigt samtal du får. Stäng av telefonen och berätta för personen att du är tacksam för att hen anförtror sig till dig så att medarbetaren förstår att det är uppskattat och inte på något sätt besvärar dig.

**Vanliga fällor som man ska akta sig för?**

"Det obetydliga skämtet" i stil med: "Lite får man väl tåla." Det är ett sätt att undvika ansvar och signalerar både att du inte tar frågan på allvar och att du inte tar personen på allvar. I förlängningen har du legitimerat en kränkande handling.

**Vad är viktigt att tänka på inför samtalet med den som misstänks för sexuella trakasserier?**

Att vara oerhört tydlig och rak med vad du har fått vittnesmål om, men kom ihåg att du måste lyssna på vad personen har att säga dig. Förhåll dig objektiv och gör inte misstaget att döma innan utredningen är klar. Förbered dig genom att summera det som sagts, skriv upp några frågor, samt en plan för vad som händer om personen skulle erkänna. Vilka konsekvenser kan det bli tal om?



**Hur kan man förhindra ryktesspridning, häxjakt och skitsnack om både den som utsatt någon och den som anmält trakasserier på arbetsplatsen efteråt?**

Börjar man utreda kommer det också att innebära att människor talar med varandra. Då får man poängtera vikten av att behålla fakta i förtroende under utredningens gång, eftersom den annars kan försvåras eller i värsta fall förstöras. Som chef måste du ta ansvar för att en situation inte urartar till skitsnack, det ligger på ditt bord att hantera arbetsmiljön.

**Hur skapar man en miljö där anställda inte kränker varandra, eller åtminstone ett klimat där man vågar säga ifrån, när trakasserier förekommer?**

Genom att prata om det vid utbildningar, utvecklingsdagar och i policydokument. Nämn fenomenet vid namn! Säg: ”Sexuella trakasserier tolereras inte på vår arbetsplats, men kära kollegor, när de dyker upp, vill jag veta det.”

Det finns också ett instrument för att ta reda på om trakasserier förekommer på jobbet:

Attitydundersökningar. Man frågar i ett formulär om allt från trivsel på jobbet, till om det förekommer mobbning, skitsnack eller sexuella trakasserier på företaget. Om man ser att någon eller flera svarar ja, men ingen säger sig vara utsatt, ska man definitivt utreda frågan. Det i sin tur gör man helt enkelt genom att börja tala med människor: Berätta att det framkommit i anonyma attitydundersökningar att det förekommer sextrakasserier och fråga vad medarbetaren sett och upplevt, utan att vara ledande i frågorna.

*”Sexuella trakasserier tolereras inte på vår arbetsplats, men kära kollegor, när de dyker upp, vill jag veta det.”*

Utbilda chefer i deras ledarskap, ta fram väldigt tydliga riktlinjer kring vad som gäller om trakasserier uppdragas. Se till att det finns kanaler för att berätta om något händer, till exempel en mejladress som man enkelt kan skriva till anonymt.

**Vad kan man göra om chefen inte tar mig på allvar?**

Kom ihåg att alla chefer har en chef. Bakom en vd finns en styrelse. Gå till nästa instans.

**Vad bör konsekvensen bli för den som är skyldig?**

Det är oerhört viktigt att det blir en kännbar konsekvens. Om det gäller milda fall, till exempel att någon sagt något opassande, men inte direkt kränkande på personalfesten, kan man låta det passera med en varning. Men om det gått längre än så behövs en omplacering eller ett avsked. Det är viktigt att likställa den här typen av händelser med vilken misshandel som helst. Vi tolererar inte att någon slår ”lite grann”. Det är olagligt och det ska aldrig accepteras.

**Bör man alltid räkna med att det kommer inträffa?**

Var öppen för att det inte är frågan om utan när det kommer att inträffa på din avdelning. Något annat vore lika idiotiskt som när någon säger: ”Vi har ingen mobbning på vår skola”. Ha inställningen att det sannolikt förekommer och när det inträffar, ska vi veta exakt vad vi ska göra. Det här är en fullkomligt grundläggande kompetens som ledare. Det är en konst att vara en god människa, både som medarbetare och chef, men den som tiger och ser på när någon blir utsatt har blodiga händer.

# ATT FÖREBYGGA SEXUELLA TRAKASSERIER

*Det är minst lika viktigt att stoppa pågående trakasserier som att förebygga problemet på arbetsplatsen. Diskrimineringslagen ställer därför krav på dig som arbetsgivare att vidta förebyggande åtgärder i syfte att skapa en god arbetsmiljö fri från diskriminering.*

Följande kan ses som minimikrav i lagens mening. Du ska:

- Utarbeta en policy eller riktlinjer som klargör att sexuella trakasserier inte accepteras på arbetsplatsen.
- Se till att arbetstagarna känner till policyn eller riktlinjerna.
- Ha en beredskapsplan där du anger hur trakasserier ska hanteras på arbetsplatsen.
- På en större arbetsplats bör någon utses som kontaktperson för att ge arbetstagarna stöd och hjälp.
- Vidta åtgärder efter behov beroende på förhållandena på arbetsplatsen.
- Har du fler än 20 anställda är du skyldig att upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år.

Glöm inte att diskrimineringslagen ställer krav på att arbetet ska ske i samverkan med arbetstagarna! Förebyggande insatser bör därför diskuteras och arbetas fram med skyddsombud, fackombud och övriga representanter för arbetstagarna.

Policydokument och aktiva åtgärder handlar framför allt om att synliggöra och förebygga problem. Följande kan ses som riktlinjer för ett innehåll där du framgångsrikt skapar en god arbetsmiljö:

**Höj kunskapen, medvetandegör.** Kunskap är avgörande för att personer i ledande ställning ska kunna och våga agera när de får kännedom om att trakasserier förekommer. Utbilda chefer, skyddsombud och fackombud. Ha återkommande levande diskussioner på arbetsplatsen. Att ordna en utbildningsdag eller ett seminarium där samtliga arbetstagare får kunskap är också viktigt.

**Kartlägg.** Förekommer trakasserier på min arbetsplats? Ett lämpligt sätt att ta reda på det är genom en kartläggning. Gör en enkätundersökning, den kan lämpligen göras vid skyddsronden. Tänk på att tydligt definiera vad som menas med sexuella trakasserier och att enkäten bör vara anonym. Analysera och återrapportera resultatet.

**Diskutera.** Diskutera arbetsmiljön. Ta upp det som en återkommande punkt på dagordningen. Vad känner ledningen till om den psykosociala miljön på arbetsplatsen, om policyn eller beredskapsplan på arbetsplatsen? Vad känner arbetstagarna till?

**Chefens roll.** Se till att chefer och arbetsledare har hög kunskap om trakasserier. Chefens uppförande är tongivande för resten av arbetsplatsen. Du som är chef: Var tydlig med vad som menas med trakasserier och var tydlig med att det råder nolltolerans mot trakasserier. Det är också chefen som oftast har ansvaret för att utreda och vidta åtgärder.

**Håll policyn och beredskapsplanen uppdaterad.** I samband med uppdateringen kan du se över om det väsentliga finns med. Definieras sexuella trakasserier? Finns någon kontaktperson? Finns det information om stöd? Finns det information om lagen? Har de ansvariga fått tillräcklig utbildning?

### Är det någon som försökt dra av dig kläderna eller?



Jag har en kollega som är väldigt fysisk, han gillar att lägga armarna om mig och när jag nån gång haft kjol på mig har han visslat. En gång när min jacka var lite trasig sa han ”Är det någon som försökt dra av dig kläderna eller?” När jag skulle gå ner i garaget med en kollega sa han ”Där vet man aldrig vad som kan hända.” Han har flera gånger pratat om att han kan tänka sig ”lammkött”. Det hela är väldigt obehagligt, men jag bara ler och struntar i det. Chefen har sagt att jag ska säga till om det blir för obehagligt.

*Journalist*

# DINA RÄTTIGHETER

*Att inte bli utsatt för sexuella trakasserier är en mänsklig rättighet. Skyddet mot sexuella trakasserier finns inskrivet i såväl internationella konventioner som i nationell rätt. I Sverige är du i första hand skyddad mot sexuella trakasserier genom diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen reglerar bland annat i vilka situationer du är skyddad, vem som bär ansvaret och mot vem du kan rikta anspråk.*

## Vem skyddas på en arbetsplats?

Skyddet omfattar dig som är arbetstagare oavsett kön och anställningsform. Även du som är arbetssökande, gör en förfrågan om arbete, är praktikant, prao-elev, inhyrd eller inlånad omfattas.

Däremot gäller inte skyddet för dig som är uppdragstagare. Ett tips är att ha en klausul i kontraktet där du ges ett liknande diskrimineringskydd som en anställd.

## När är jag skyddad?

- Du är skyddad under all den tid som har samband med ditt arbete. Det omfattar såväl arbetsplatsen som personalfester, tjänsteresor, konferenser och dylikt.
- Du är skyddad under en anställningsintervju och vid förfrågan om arbete förutsatt att det är arbetsgivaren eller en representant för arbetsgivaren som utfört trakasserier.
- Skyddet omfattar inte händelser som sker på fritiden, till exempel vid en privat fest eller om något skrivs på Facebook. Men om händelsen är ett tecken på att det kan förekomma sexuella trakasserier på arbetsplatsen eller att arbetsmiljön påverkats av händelsen kan det utlösa ansvar för arbetsgivaren att utreda situationen.

## Förbud mot repressalier

Det är förbjudet för en arbetsgivare att utsätta dig för repressalier, om du har:

- Anmält eller anmärkt på att arbetsgivaren handlat i strid med lagen.
- Medverkat i en utredning om sexuella trakasserier.
- Avvisat eller fogat dig i arbetsgivarens sexuella trakasserier.

Typiskt för repressalier är att de utgör någon form av bestraffning eller hämndaktion, som försämrade arbetsuppgifter, större arbetsbelastning, onormala krav på övertid, att du inte får en förmån, att kompetensutvecklande utbildning uteblir eller att du inte befordras. Det centrala i lagen är att det rör sig om handlingar som medför skada eller obehag och som är till nackdel för dig som blir utsatt.

Tänk på att skyddet omfattar alla på en arbetsplats, till exempel även de som vittnar!

## **Provocerad uppsägning**

Lagen om anställningsskydd (LAS) skyddar dig mot så kallad framtvingad uppsägning. Det kan vara fallet om du känt dig tvingad att lämna din anställning på grund av att arbetsgivaren brustit i sina skyldigheter, till exempel inte försökt sätta stopp för trakasserier eller utsatt dig för repressalier (LAS 4 § 3 stycket). Vid en framtvingad uppsägning kan du få uppsägningen ogiltigförklarad och få skadestånd.

## **Vad händer om jag blir utsatt?**

Enligt diskrimineringslagen är din arbetsgivare skyldig att utreda och åtgärda sexuella trakasserier så fort hen får vetskap om trakasserier. Om din arbetsgivare brister i sina skyldigheter kan hen bli skyldig att betala skadestånd, så kallad diskrimineringsersättning.

I kapitlet Till dig som är chef, kan du läsa om din arbetsgivares ansvar, hur en utredning går till och i vilka situationer du kan få ersättning.

Om din arbetsgivare brister i sitt ansvar kan du göra en anmälan. Anmälan görs till ditt fackförbund. Om du inte är medlem i facket görs anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Om facket eller DO finner att arbetsgivaren brustit i sina skyldigheter kan de driva ditt fall i domstol.

Vid grövre trakasserier kan det vara lämpligt att du gör en polisanmälan mot den som utsätter dig. Diskrimineringslagen tar enbart sikte på arbetsgivarens ansvar, vilken ju har störst inflytande över arbetsplatsen och därmed också möjligheten och ansvaret att skapa en god arbetsmiljö fri från diskriminering. Kom ihåg att en polisanmälan inte ersätter din arbetsgivares ansvar om att utreda och åtgärda trakasserier.

## **När kan jag göra en anmälan?**

Du kan göra en anmälan i följande situationer:

- Om du har blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagar och din arbetsgivare fått kännedom om det inträffade, men inte gjort en utredning eller vidtagit åtgärder för att sätta stopp för trakasserier.

- Om du har blivit utsatt för sexuella trakasserier av din arbetsgivare eller av en representant för denne. Denna situation regleras särskilt i diskrimineringslagen under könsdiskriminering.
- Om du utsätts för repressalier.
- Om arbetsgivaren inte bedriver ett förebyggande arbete och/eller saknar policy och beredskapsplan. Detta utreds i första hand av DO, men givetvis kan du kontakta ditt fackförbund!

### **Du är inte ensam – hämta stöd!**

Det är svårt att ensam gå igenom en utredning eller anmälan. Du kan alltid få hjälp av ditt skyddsombud eller fackförbund för att få stöd under utredningens gång. Behöver du samtalstöd bör arbetsgivaren erbjuda dig det. Det kan hända att både du och den anklagade tillhör samma fackförbund. Vid jävsituationer är det brukligt att fackförbunden anlitar en utomstående person för att få hjälp med handläggningen av ärendet. Om du inte får nödvändig hjälp av ditt fack på arbetsplatsen, kontakta ditt fackförbund på central nivå för råd och hjälp!

*”När skattepengar finansierar en så antifeministisk verksamhet tycker jag det blir problematiskt.”*





# SEXISMEN I OPERAVÄRLDEN

*Regissörer och dirigenter har i artiga termer sagt att min karriär kommer gå åt skogen om jag skaffar barn. När man gifter sig försvinner en del jobb. När första barnet kommer försvinner några till och så vidare. Men det väger fjäderlätt mot den sexism som ligger under ytan.*

Namn: **Malena Ernman/ Yrke: Operasångare**

Opera och klassisk musik är en väldigt hierarkisk och mansdominerad värld. Men också sofistikerad. Jag har hög status och blir behandlad därefter. På nätet kan jag kallas hora i samband med en intervju, men det skulle aldrig ske på jobbet.

**Var det skillnad innan du slog igenom?**

Visst förekom det sexuella trakasserier när jag var ung. Visst tafsade de på mig. Visst fick jag jobberbjudanden som togs tillbaka när jag inte var intresserad av att gå hem med dirigenten eller körledaren eller regissören.

**Talade du med någon om det som hänt?**

Nej. Jag trodde att det var så det skulle vara. Det var en massa kändisar och alla kände varandra. Det verkade inte onormalt eftersom alla hängde på i jargongen.

Vissa operahus försöker marknadsföra sig som "larger than life". Operahusen ska vara på en piedestal. Feminism passar inte in i den miljön. När skattepengar finansierar en så antifeministisk verksamhet tycker jag det blir problematiskt. Det får följderna som både går ut över individen och det konstnärliga klimatet. Många svenska institutioner vägrar att erkänna att det här problemet ens existerar – då är det svårt att föra en debatt.

**Vilket stöd hade hjälpt dig?**

Om det finns ett öppet och friskt klimat så uppstår inte sånt här. Arbetsledarna bestämmer hur klimatet på arbetsplatsen ska vara. Dirigenter och regissörer i mitt fall. Om de inte hälsar på städpersonalen så gör inte de andra det heller ...

**Tillhör du i dag, eller tillhörde du då, något fackförbund?**

I dag tillhör jag inget fackförbund. I Sverige är jag mer arbetsgivare än anställd. Men fackförbundet kändes som ännu en hierarki, styrd av män. Det var aldrig intressant.

**Vad skulle du vilja säga till den som känner sig utsatt på arbetet?**

Säg ifrån. Vänd dig till någon som kan hjälpa dig. Om trakasserier pågår regelbun-

det är det troligtvis ingen bra arbetsplats. Jag tror att mycket av det som ligger till grund för sexuella trakasserier är maktstrukturer och hierarkier. Jag månar alltid om att skapa ett öppet och platt arbetsklimat. Arbetsgivare borde alltid tänka så.

Två TCO förbund organiserar de konstnärliga yrkena. Läs mer om deras arbete mot diskriminering på [www.teaterforbundet.se](http://www.teaterforbundet.se) och [www.symf.se](http://www.symf.se)

## Berätta inte det här för någon



Det var mitt första jobb, i en butik. Jag var så glad över det att jag inte sa ifrån när chefen började bli fysisk. Kramade mina axlar, kommenterade min kropp och sånt. En dag var jag nere i källaren och blev inkallad på hans kontor. Han berättade att han anställt mig för att jag var söt och föreslog att vi skulle åka till hans lägenhet efter jobbet. Jag minns att jag blev iskall, men låtsades inte om det, sa bara att vi var vänner och att vänner nog inte gör så. Han bad mig komma närmare och förklarade att jag inte behövde berätta för någon. Jag gick lugnt ut och kräktes, undrade om jag haft på mig för utmanande kläder. Tänkte att jag borde förstått vilket jobb det egentligen var fråga om. Sen gick jag hem, utan lön och kom aldrig mer tillbaka. I flera år undvek jag gatan där butiken låg. Han var över 50, jag var 17 år.

*Kassörska*

## Fackets lojalitet ligger hos medlemmarna



Som fackförbund och fackliga företrädare måste vi ta vårt ansvar i arbetet för jämställdhet och mot diskriminering och sexuella trakasserier på våra arbetsplatser. Att berätta om att man utsatts för sexuella trakasserier är en svår sak och är man inte säker på att man får hjälp är det ganska självklart att man tvekar inför att berätta. Men våra medlemmar ska inte behöva tvivla på att de får stöd från sitt fackförbund och att vår lojalitet ligger helt hos medlemmen.

*Marcus Gustavsson,  
Ordförande TCO Göteborg och Vision Göteborg*

## Det är viktigt att det är tydligt vilka som har ansvar



Det viktigaste i arbetet mot sexuella trakasserier är att fack och arbetsgivare har en gemensam syn och strategi. Att det på varje arbetsplats finns dokumenterat hur man ska arbeta förebyggande och agera när sexuella trakasserier förekommer. För att lyckas med arbetet måste dessa policys hållas levande. Till exempel genom att utbilda arbetsledare och personal, och genom att regelbundet göra personalenkäter.

Eftersom större delen av arbetstagarna på våra arbetsplatser i dag är visstidsanställda är det väldigt viktigt att de får tydliga signaler om arbetsgivarens inställning och att det görs klart vilka som har ansvar för de här frågorna. Och framförallt att det är välkommet att berätta.

*Ulla Svedin  
Ordförande för Teaterförbundets jämställdhetsgrupp och ledamot i förbundsstyrelsen.*

# VAD KAN JAG GÖRA SOM FACKLIG FÖRTROENDEVALD?

Även om det är arbetsgivaren som har det formella ansvaret för att förebygga och åtgärda sexuella trakasserier på arbetsplatsen har fackförbunden en viktig roll. Dels har facket en särställning när det gäller möjligheten att påverka de generella arbetsförhållanden, till exempel kan det förebyggande arbetet stärkas genom kollektivavtal eller annan samverkan, dels har fackförbunden ett förstahandsansvar enligt diskrimineringslagen att företräda medlemmar som anser sig ha blivit utsatta för trakasserier eller annan form av diskriminering. Dina kunskaper och ditt engagemang som facklig förtroendevald är därför väldigt viktiga.

## Vad kan man göra när en medlem utsatts för sexuella trakasserier?

Av avgörande betydelse för att förbunden framgångsrikt lyckas hanterat sexuella trakasserier är det bemötande den utsatte får. Här följer några råd på vägen till dig som är facklig förtroendevald.

- Var tydlig med att den som har blivit utsatt för sexuella trakasserier kan vända sig till sitt fackförbund. Kom ihåg att det inte handlar om utan att sexuella trakasserier kommer att dyka upp.
- Bygg upp förtroendet för din fackliga organisation i diskrimineringsfrågor. Många utsatta har svårt att berätta, många utgår ifrån att de inte ska bli trodda eller att berättandet inte kan leda till någon förbättring. Många är oroliga för att situationen kan försämrats. Att känna förtroende är därför ett viktigt första steg. Denna typ av förtroende är något som förtjänas och det är därför viktigt att fackliga företrädare inte i något sammanhang uppträder på ett sätt som kan uppfattas som att man bagatelliserar sexuella trakasserier.
- Skaffa dig kunskap. Förklara för den utsatte vilka regler som gäller beträffande sexuella trakasserier, vilka skyldigheter arbetsgivaren har och vad den fackliga organisationen kan hjälpa till med. Är du osäker kan du ta hjälp av ombudsmän, förbundsjurister eller andra experter från förbundet centralt eller regionalt.
- Se till att det finns policy som gäller vid intressekonflikter mellan medlemmar. En särskilt svår situation är när både den som blivit utsatt för sexuella trakasserier och den som pekats ut som förövare är medlemmar i samma fackliga organisation. Ett sätt kan vara att låta olika personer eller olika nivåer inom organisationen hantera de två ärendena.

## Checklista vid utredning av sexuella trakasserier

Om arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter, till exempel genom att inte utreda anklagelserna tillräckligt noggrant eller vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier kan fackförbunden behöva inleda en tvisteförhandling. Här följer en kort checklista som kan fungera som stöd under ett pågående fall av sexuella trakasserier.

- Vem har utfört trakasserierna? Tänk på att det finns ett utökat ansvar om trakasserierna utförts av arbetsgivaren själv eller någon i hens ställning. Om trakasserierna utförts av någon utanför arbetsgivarens tillsyn, till exempel en kund eller en elev, är det arbetsmiljölagen eller diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder som gäller.
- När skedde trakasserierna? Tänk på att preskriptionstider kan vara rätt korta, vänta inte, agera snabbt!
- Om den utsatte inte är medlem i ett förbund. Hänvisa till DO, som är den som kan utreda och eventuell stämma en arbetsgivare. Tänk på att preskriptionsregler är särskilt korta för icke facklig anslutna!
- Har den utsatte berättat för den som påstås ha trakasserat? Tänk på att de flesta sexuella trakasserier sker i en gråzon, alltså när det inte är uppenbart att en handling är trakasserande. Här finns en upplysningsskyldighet från den utsattes sida.
- Har den utsatte berättat om trakasserierna för arbetsgivaren? Detta är en förutsättning för att arbetsgivarens ansvar sätts igång. Tänk på att det är den som påstås vara trakasserad som måste bevisa att arbetsgivaren fått kännedom om trakasserierna.
- Har arbetsgivaren erbjudit den utsatte stöd?
- Har arbetsgivaren utrett trakasserierna skyndsamt? Tänk på att praxis ställer höga krav här, arbetsgivaren måste agera omedelbart.
- Har arbetsgivaren iakttagit diskretion under utredningen?
- Har arbetsgivaren lämnat information om vad som kommit fram i utredningen och vad hen har för avsikt att göra?
- Vilka åtgärder har arbetsgivaren utfört för att få stopp på trakasserierna och har trakasserierna upphört?
- Har arbetsgivaren en policy och beredskapsplan för hur hen ska hantera trakasserier på arbetsplatsen?
- Hur ser det övriga förebyggande arbetet ut? Finns det brister bör du uppmärksamma ditt förbund. Ett fackförbund som har slutit kollektivavtal med den arbetsgivare vars arbete brister kan under vissa förutsättningar driva frågan som tvist till diskrimineringsnämnden

## Hur kan facket stärka det förebyggande arbetet?

Det förebyggande arbete är av central betydelse, inte minst då enskilda ärenden är ganska svåra att driva vidare. Här följer några råd på vägen om hur du genom ditt fackliga engagemang kan stärka arbetsplatsens förebyggande arbete.

- Den fackliga organisationen på arbetsplatsen bör inte inskränka sig till att passivt bevaka att arbetsgivaren fullgör sina rättsliga skyldigheter, utan aktivt driva på för att utveckla arbetsplatsens arbete mot sexuella trakasserier. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka för att förhindra diskriminering i arbetslivet. Många förbund har material och expertis som kan användas som ledning och inspiration.
- Den fackliga organisationen har möjlighet att uppmärksamma arbetsgivaren på förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatsen, på uppdrag av en medlem eller på eget initiativ.
- Se till att de policies som finns blir levande dokument som uppdateras varje år. De ska också vara väl kända på varje arbetsplats så att alla kollegor vet vad som gäller.
- Ta initiativ till diskussioner, till exempel vid arbetsplatsträffar eller personalkonferenser om vad som är okej beteende och inte mellan kollegor och mellan chef och medarbetare. Använd gärna denna bok som grund för diskussionerna.
- Tänk på att även en fackförening kan komma att bryta mot diskrimineringslagen, till exempel om en förtroendevald trakasserar eller utsätter en medlem för repressalier. Den interna fackliga arbete är därför oerhört viktigt för att inte hamna i denna situation.

# VÅRA FÖRSLAG FÖR FÖRÄNDRING

Okunskap, maktstrukturer, handlingsförlamning och tystnad är återkommande ord i bokens berättelser. Vi tror också att det här också är de största hindren för att bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatsen. För att på allvar förändra läget föreslår vi därför en rad åtgärder.

## **TCO driver följande krav**

### *Utöka forskningen kring sexuella trakasserier*

I dag är det enbart möjligt att dra vissa generella slutsatser om sexuella trakasserier. Det återstår fortfarande mycket att belysa och analysera. Mer forskning är därför nödvändigt för att kunskapen ska bli högre och bilden ännu tydligare. Mer debatt i frågan och ökad kunskap på arbetsplatserna gör det sannolikt att fler anmäler om de blir utsatta för sexuella trakasserier. Detta gynnar både rättsutvecklingen och synliggörandet av sexuella trakasserier.

TCOs uppfattning är att forskningen som rör arbetsmarknaden ska stärkas, för att därigenom öka kunskapen om sexuella trakasserier och vuxenmobbing.

### *Ge skydd till uppdragstagare*

I dag arbetar allt fler som uppdragstagare. Uppdragstagare har i allmänhet en svag rättsställning på arbetsmarknaden och saknar bland annat skydd mot diskriminering.

TCO anser att skyddet för uppdragstagare måste stärkas på arbetsmarknaden.

### *Förstärk diskrimineringslagen*

Diskrimineringslagen som trädde i kraft 2009 innebär försvagade krav gällande det förebyggande arbetet. Krav på aktiva åtgärder som i tidigare diskrimineringslagstiftning gavs en mer framskjuten plats har nu fått stå tillbaka. En genomgående svårighet i diskrimineringslagen är att aktiva åtgärder är av målkarakter vilket gör det svårt att veta hur lagen ska tillämpas, till exempel vilka åtgärder som kan sättas in och hur långt skyldigheten sträcker sig. Tillsynen av att lagkraven på aktiva åtgärder följs har märkbart försämrats. TCO befarar att man rör sig mot en ordning som gör det enklare att diskriminera och där arbetet med jämställdhetsfrågorna tappar fart.

TCO verkar för en bred översyn av lagen, syftande till att öka incitamenten för arbetsgivare att effektivt motverka diskriminering och främja likabehandling i arbetslivet.



TCO verkar för att lagen ska återgå till de krav som ställdes på arbetsgivare enligt tidigare diskrimineringslagar, där det förebyggande arbetet gavs en framskjuten plats, bland annat med skarpare krav på förekomsten av jämställdhetsplaner.

TCO verkar för att aktiva åtgärder ska ges ett reellt och tydligt materiellt innehåll i diskrimineringslagen.

TCO verkar för att aktiva åtgärder görs semidispositiva så att parterna stimuleras att själva och utifrån arbetsplatsens behov utveckla arbetet med de aktiva åtgärderna.

### *Inför sanktioner mot mobbning på arbetsplatsen*

Gränsen mellan sexuella trakasserier och mobbning kan ibland vara svår att dra, oftast finns ett samspel mellan dessa former av trakasserier. Svensk lagstiftning saknar i dag lagskydd mot mobbning på arbetsplatsen, diskrimineringslagen skyddar endast mot trakasserier som har sin grund i diskrimineringslagen. Avsaknaden av skydd mot mobbning kan därför försvåra arbetet mot sexuella trakasserier, inte minst när det gäller det förebyggande arbetet. Det kan också vara svårare att driva fall till domstol när både inslag av sexuella trakasserier och mobbning finns.

TCO verkar för att regeringen ska tillsätta en utredning som ser över arbetsmiljölagen och möjligheten att införa en lag eller andra kraftfulla sanktioner mot mobbning på arbetsplatsen.

## **Vad kan man redan i dag göra på arbetsplatsen?**

### *Ställ krav på rätt ledarskap*

Förmågan att hantera trakasserier och mobbning på en arbetsplats är centrala för en god arbetsmiljö. En chef påverkar alltid sin personal. Hur en chef talar och agerar sänder avgörande signaler till den som trakasserar och till den som blir utsatt. En chef måste därför vara tydlig om att sexuella trakasserier och mobbning är fullständigt oacceptabla på arbetsplatsen.

TCO anser att vid rekrytering ställs krav på att den som rekryteras tar del av och uttryckligen uttalar att hen accepterar arbetsplatsens policy mot sexuella trakasserier och mobbning.

TCO anser att vid rekryteringen av chefer ska frågan om kunskap och förmåga att lösa arbetsmiljöproblem vägas in.

TCO anser att arbetsgivaren bör säkerställa att chefsutbildningar och övrig kompetensutveckling till personal innehåller kunskap om sexuella trakasserier, hur trakasserier förebyggs, utreds och åtgärdas.

### *Synliggör sexuella trakasserier*

En viktig åtgärd för att förebygga sexuella trakasserier är att synliggöra problemet inom den egna organisationen. Ansvarvilar främst på arbetsgivaren, men

även facket kan bidra med att lyfta fram arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen.

TCO anser att det i arbetsmiljöplanen ska finnas en policy för hur arbetsgivaren ser på sexuella trakasserier och vuxenmobbing. Tydliga rutiner på vad som gäller vid förekomsten av trakasserier ska finnas. Den som anser sig ha blivit utsatt ska veta till vem och vart hen kan vända sig och hur hen kan få stöd.

TCO anser att det ska finnas regelbundna och återkommande personalenkäter med tydliga frågor om sexuella trakasserier och vuxenmobbing. Om arbetsgivaren inte gör detta bör den lokala fackklubben göra det.

### *Bygg upp stödstrukturer och policy för facket*

Konflikter på arbetsplatsen kan ibland bli svårhanterliga för fackliga organisationer. Facket måste vara observant och inse att det kan uppstå intressekonflikter mellan olika medlemmar som man måste förhålla sig till. Fackets agerande är av stor vikt för att bemöta och förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

TCO anser att facket ska ha en policy som förtroendevalda och ombud kan förhålla sig till när det uppstår en intressekonflikt mellan arbetstagare. Det ska finnas tydliga regler för vad som gäller vid en intressekonflikt. Den utsatte ska ha rätt att få oberoende fackligt stöd, till exempel genom att en utomstående person anlitas.

# KONTAKTA DITT FACKFÖRBUND

Om du vill få kontakt med en facklig ombudsman eller jurist för att prata om hur facket kan stötta dig i ärenden som rör sexuella trakasserier på arbetsplatsen, ta kontakt med någon av våra jourhavande ombudmän eller jurister.

Unionen direkt: 0770-870 870

ST direkt: 020-578 578

Vision direkt: 0771-44 00 00

Teaterförbundet: 08-441 13 00

Journalistförbundet: 08-613 75 00

Läraryrket: 0770- 33 03 03

Finansförbundet: 08-614 03 88

FTF: 08-791 17 70

Försvarsförbundet: 08-402 40 00

Polisförbundet: 08-676 97 00

Symf: 08 – 693 03 30

SLF: 08-583 548 75

Vårdförbundet: 020-35 35 00

Farmaciförbundet: 08-34 09 75

Tullkust: 08-405 05 38

# TACK!

*För kloka synpunkter, goda råd och en hjälpande hand:*

Shadé Jalali  
Ulrika Johnsen  
Gunno Gunnmo  
Marcus Gustavsson  
Ulla Svedin

*Vi vill också rikta ett särskilt tack till alla som visat mod och civilkurage genom att dela med sig av sina erfarenheter:*

Elin Gustafsson  
Camilla Wagner  
Malena Ernman  
Elin Bäck  
Amanda Golert  
Kristofer Palmblad  
...och alla som valde att vara anonyma.

# PRESENTATION AV FÖRFATTARNA



**Naiti del Sante** är jurist på TCO. Hon har stor erfarenhet av diskrimineringsfrågor från sitt tidigare arbete hos Diskrimineringsombudsmannen. Hon är också verksam som lektor och föreläsare, samt författare på Norstedts Juridik.



**Sonja Schwarzenberger** är journalist och har arbetat i många år med samhällsfrågor och kultur. Hon var tidigare chefredaktör för tidskriften Bang och har jobbat som producent och programledare för SR och SVT.



# TCO

TCO är en facklig centralorganisation som har 15 medlemsförbund med tillsammans 1,2 miljoner medlemmar. Därav är 60 000 studerandemedlemmar i något av fackförbunden inom TCO.

Bland TCO-förbundens medlemmar finns många olika yrkesgrupper, allt från civilekonomer, jurister, civilingenjörer och statsvetare till socionomer, lärare, sjuksköterskor, poliser och skådespelare. TCO är den fackliga centralorganisation vars förbund organiserar flest akademiker.

TCO-förbunden finns inom alla områden på arbetsmarknaden, inom såväl privat och offentlig sektor som inom tjänste- och tillverkningsindustrin. Fackförbunden har stora kunskaper och lång erfarenhet av de spelregler som gäller mellan anställda och arbetsgivare.

Vill du veta mer? Gå in på [www.tco.se](http://www.tco.se)



FTF – facket för försäkring och finans



försvarsförbundet

FINANSFÖRBUNDET

JOURNALIST  
FÖRBUNDET

VISION



Polisförbundet

symf  
SAMVÄRDIG VÄRDESKAPSFÖRBUNDET

UNIONEN

Teaterförbundet  
/ för scen och film



Lärarförbundet





TJÄNSTEMÄNNENS CENTRALORGANISATION  
LINNÉGATAN 14, 114 94 STOCKHOLM  
TEL 08-782 91 00, TCO.SE