

# Sexuella trakasserier ett arbetsmiljöproblem som måste tas på stort allvar

Det här materialet riktar sig till dig som är fackligt förtroendevald, och är tänkt att vara en vägledning i arbetet mot sexuella trakasserier.

## En undangömd arbetsmiljöfråga

Att ha blivit sexuellt trakasserad på sitt arbete är något som många har varit med om någon gång under sitt arbetsliv. Men det är samtidigt något som få talar om. Det kan handla om en hand någonstans, ett skämt som går för långt, en komplimang eller en fråga som är för närgången. Ibland subtilt, ibland öppet, ofta dolt under skämtsam jargong.

## Attityden mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen

Förekomsten av sexuella trakasserier på en arbetsplats kan påverkas av om till exempel sexualiserad jargong eller sexuella inviter accepteras av chefer och arbetskamrater.

*Kvinnor i arbetaryrken är betydligt mer utsatta än andra grupper på arbetsmarknaden. Var tionde arbetarkvinna har upplevt kränkande sexuella handlingar från exempelvis kunder, gäster, brukare eller patienter på sin arbetsplats under det senaste året. Yrken eller branscher som domineras av endera könet kan vara riskmiljöer för att utsättas.*

(LO: s rapport Tid, makt och pengar (2015))

Men diskrimineringslagen omfattar inte om man blir sexuellt trakasserad av tredje man, t.ex. brukare eller kund.

Arbetet med att förebygga, förhindra och åtgärda sexuella trakasserier är ett gemensamt ansvar som vi alla delar. Huvudansvaret ligger på arbetsgivaren. Ditt jobb som fackligt förtroendevald är att samverka och påtala brister.

Med rätt kunskaper kan du göra en stor insats för att förhindra sexuella trakasserier inom Kommunals branscher.

## Efter metoo kunde man läsa och höra:

*”Får vi/man inte ha lite roligt längre”*

*”Det är ju konstigt att ingen tål skämt längre”*

*”Här på denna arbetsplats har vi inga problem, här är det högt i tak”*

Alla har säkert någon gång blivit utsatt eller varit den som utsätter andra för sexuella trakasserier eller kränkningar. Detta har blivit tydligt i metoo-rörelsen. Det är män med makt eller som av någon annan anledning tycker att dom har rätt att äga kvinnan och hennes kropp. Historiskt sett har män tagit denna ”frihet” att få lov och klämma och känna på kvinnan, för att sedan förklara bort det och skylla på alkohol/droger, *det var bara på skoj, jag menade inget illa, hon var med på det (i alla fall i början)*. Pojkar är pojkar så låter det redan i grundskolan från dom vuxna på skolan. Vi får aldrig glömma bort att även män kan utsättas för sexuella trakasserier.

## Stöd i arbetet mot sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier förekommer inom alla delar av samhället, i många olika former. En del av det förebyggande arbetet kan delas in i fyra steg. Det handlar om att: **undersöka, riskbedömma, åtgärda och kontrollera.**

## Vad kan vara sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier är ett samlingsbegrepp som beskriver uppträdanden av sexuell natur som kränker någons värdighet, exempel:

- tafsningar
- obehagliga blickar, visslingar eller kommentarer som handlar om sex
- gester av sexuell natur
- krav på sexuella tjänster
- oönskad uppvaktning

Är handlingarna eller uttalandena ovälkomna ska de betraktas som trakasserier.

Arbetsgivare har i sin roll inte bara möjligheten att göra tillvaron tryggare och bättre inom sin verksamhet genom att förebygga och förhindra sexuella trakasserier. *Enligt de lagar som finns har arbetsgivaren även en skyldighet att göra detta på ett aktivt och organiserat sätt.*

Arbetsgivare har också till uppgift att motverka sexuella trakasserier genom förebyggande insatser.

### Exempel på förebyggande arbete:

- Trygga omklädningsrum för att minska risken för sexuella trakasserier
- Utbildning för alla på arbetsplatsen
  - rättigheter, skyldigheter enligt diskrimineringslagen
  - vilka beteenden som inte är accepterade på arbetsplatsen
- Verktyg för att hantera normer, värderingar och sexistisk chargong
  - ex. Kommunals kortspel "Alla är välkomna"

### Riktlinjer

Om arbetsgivaren får kännedom att någon på arbetsplatsen anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier är arbetsgivaren skyldig enligt diskrimineringslagen att utreda omständigheterna och vidta åtgärder för att få stopp på de uppgivna trakasserier. Skyldighet att utreda och åtgärda träder i kraft så fort arbetsgivaren får veta att någon känner sig utsatt för sexuella trakasserier, oavsett vem som berättar och hur denne berättar.

### Tips på rutiner för att hantera sexuella trakasserier

På alla arbetsplatser ska det finnas rutiner för hur sexuella trakasserier hanteras. Det finns inget krav på exakt innehåll, men det är bra om det framgår:

- vem som ska ta emot informationen om att sexuella trakasserier förekommer
- vad den som tar emot informationen ska göra
- hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.

### Stöd i arbetet för att motverka sexuella trakasserier

[www.av.se](http://www.av.se)

[www.do.se](http://www.do.se)

<https://www.prevent.se/sexuella-trakasserier/>

[www.schysststall.se](http://www.schysststall.se)

<https://www.suntarbetsliv.se/verktyg/forebygg-sexuella-trakasserier/>

<https://prevent.se/inkludo/>

<https://insidan.kommunal.se/nyhetsportal/20192/06/alla-%C3%A4r-v%C3%A4lkomna-kortlek-f%C3%B6r-m%C3%A5ngfald/>

Utbildning för sektionsföreträdare i mångfaldsfrågor och diskrimineringslagstiftning finns, ta kontakt med avdelningen för mer information.