

ST PP!

**Att arbeta aktivt mot sexuella trakasserier
och kränkningar på jobbet**



Förord

Få saker har skakat om Sverige och världen som hashtagen #metoo.

Många som har utsatts för sexualbrott vågar äntligen berätta. Skammen lyfts från offer till förövare. Hela samhället tvingas agera för att få ett slut på sexuella trakasserier och sexuellt våld. #metoo är den största jämställdhetsrörelsen på många år.

Det är livsviktigt för IF Metall att se till att #metoo leder till varaktig förändring.

En undersökning bland medlemmarna hösten 2017 visade att sex av tio unga kvinnor, och en tredjedel av samtliga kvinnor, hade blivit utsatta för handlingar som kan beskrivas som sexuella trakasserier på sina arbetsplatser under det senaste året.

Det är oacceptabelt. Det måste bli ändring. Industrin behöver den allra bästa kompetensen. Om unga människor – inte minst unga kvinnor – ska vilja jobba i industrin måste vi göra upp med alla former av sexism.

Arbetet mot sexuella trakasserier och kränkningar är en avgörande del av vårt fackliga uppdrag, och denna skrift är ett verktyg. Tillsammans skapar vi en industri som präglas av öppenhet och respekt!

Marie Nilsson
Förbundsordförande IF Metall

Innehållsförteckning	Sid
1. IF Metalls engagemang.....	6
2. Diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.....	7
3. Detta är sexuella trakasserier.....	10
4. Agera om du blir utsatt.....	11
Råd till den som blivit utsatt.....	12
5. Fackets agerande.....	14
6. Förebyggande arbete.....	15
7. Detta kan du kräva av arbetsgivaren.....	18
8. IndustriAlls arbete mot sexuella trakasserier.....	23

1. Därför engagerar sig IF Metall i frågan om sexuella trakasserier och kränkningar

IF Metall är ett feministiskt fackförbund vars värdegrund bygger på allas lika värde. Därför är det också självklart att förbundet är engagerat i arbetet med att motverka och förhindra sexuella trakasserier och kränkningar.

Alla har rätt till en bra arbetsmiljö. På arbetsplatser där sexuella trakasserier och kränkningar förekommer är arbetsmiljön allt annat än bra. Det är grundorsaken till att IF Metall lyfter frågan om sexuella trakasserier högre upp på dagordningen, det handlar om en god arbetsmiljö för alla. Under den senaste tiden har också ytterligare anledningar för att arbeta vidare mot sexuella trakasserier kommit i dagen. Ett är vittnesmål från medlemmar i förbundet.

En undersökning som gjordes i november 2017 visade att 59 procent av IF Metalls medlemmar som är kvinnor under 30 år har blivit utsatta för handlingar som kan beskrivas som sexuella trakasserier på sina arbetsplatser. Ett annat är uppropet #metoo. Ytterligare ett incitament är att frågan om sexuella trakasserier blivit allt viktigare för hela den internationella fackföreningsrörelsen, inte minst för det globala facket IndustriAll där IF Metall är medlem.

2. Diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Det finns olika verktyg för att förebygga och hantera sexuella trakasserier och kränkningar. Diskrimineringslagen hanterar specifikt uppkomsten av trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna medan arbetsmiljölagen omfattar kränkande särbehandling som inte nödvändigtvis har med diskrimineringsgrunderna att göra. Båda dessa lagar kompletterar varandra i arbetet för schysta arbetsplatser fria från trakasserier och kränkande särbehandling.

Diskrimineringslagen förbjuder flera former av diskriminering:

- Diskriminering som är kopplad till någon av diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder). Diskriminering kan handla om att någon missgynnas, men också om kränkande uttalanden som har en koppling till diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringen kan vara direkt, indirekt (regler och rutiner som exempelvis missgynnar kvinnor eller män), men kan också handla om trakasserier och bristande tillgänglighet.
- Sexuella trakasserier definieras av diskrimineringslagen som "ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet".

- Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller fler arbetstagare på ett kränkande sätt som kan leda till ohälsa eller att dessa personer ställts utanför arbetsplatsens gemenskap. Det kan handla om mobbning eller trakasserier som ibland också helt eller delvis omfattas av diskrimineringslagstiftningen.

Uttrycken trakasserier och kränkande särbehandling kan verka betyda samma sak men det finns en juridisk skillnad. Trakasserier används för att markera att det finns en koppling till någon av diskrimineringsgrunderna och alltså faller under diskrimineringslagen. Kränkande särbehandling faller istället under arbetsmiljölagen och regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

Exempelvis om en arbetstagare i samband med arbetet blir utsatt för sexuella trakasserier av någon som utför arbete hos arbetsgivaren eller av arbetsgivaren själv gäller diskrimineringslagen. Om det istället är en kund till ett företag som utsätter en anställd för sexuella trakasserier faller det inte under diskrimineringslagen, men kan vara ett brott mot arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren har alltid ett ansvar för arbetstagarens arbetsmiljö och är skyldig att agera i varje enskilt fall.

Diskrimineringslagen, (2008:567) och arbetsmiljölagen, (1977:1160) hittar du i sin helhet på www.riksdagen.se

ÄH, MEN DU TAR VÄL INTE ILLA UPP?
HAN MENAR INGET ILLA, HAN BARA ÄR SÅN



Arbetsmiljöverket har tagit fram föreskrifter som kallas Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). I dessa finns viktiga regler för hur arbetsgivaren ska agera om det förekommer trakasserier eller sexuella trakasserier på en arbetsplats. Du hittar OSA i sin helhet på www.av.se, sök efter AFS 2015:4.

3. Detta är sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier kan vara:

- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster.
- Önskad fysisk kontakt.
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar och kommentarer om utseende.
- Könsord, pornografiska bilder och nedsättande skämt om det kön du tillhör.

Sexuella trakasserier kan bestå av fysiska handlingar, gester eller att någon uttrycker sig kränkande. Även handlingar som att klottra eller sätta upp olämpliga affischer och bilder kan vara trakasserande. Ytterligare en form av trakasserier och kränkningar är texter och bilder i sociala medier eller sms. Det kan exempelvis handla om nedsättande eller stötande kommentarer om en persons utseende eller om publicering av känsliga bilder. Om en arbetstagare trakasserar en kollega i sociala medier får det omedelbart en inverkan på arbetsplatsen. Om en arbetstagare upplever att hen är utsatt för sexuella trakasserier har arbetsgivaren en skyldighet att utreda händelsen.


4. Agera om du blir utsatt för sexuella trakasserier och kränkningar

Det är viktigt att du som blir utsatt för sexuella trakasserier eller kränkningar känner dig trygg. Det är inte ditt fel att du blivit utsatt och du har rätt till stöd från arbetsgivaren och facket. Du kan själv agera på olika sätt. Det kan handla om att säga ifrån, att ta kontakt med fackklubben eller arbetsgivaren. Du som har blivit utsatt kan också ha rätt till stöd från företagshälsovården i form av krisstöd, samtal med psykolog eller liknande.

Den som har kännedom om att sexuella trakasserier eller kränkningar förekommer på en arbetsplats, men inte agerar, kan bidra till att en osund och kränkande kultur upprätthålls. Alla har ansvar, inte bara de som är direkt inblandade. Om en utsatt exempelvis berättat för sin chef om en situation som varit trakasserande men inte vill driva fallet vidare, så måste arbetsgivaren ändå agera. Ett arbetsmiljöproblem har uppstått och arbetsgivaren har en skyldighet enligt lag att arbeta förebyggande för att minska riskerna för att det sker igen.

Några råd till dig som blivit utsatt för sexuella trakasserier:

- Ignorera inte din känsla. Acceptera inte att bli utsatt för sexuella trakasserier.
- Säg ifrån. Säg själv till den som trakasserar hur du uppfattar och upplever trakasserierna.
- Dokumentera. Det är viktigt att dokumentera vad som hänt, när det hände och vem som gjorde vad. Skriv ner vad som hänt så nära i tiden som möjligt och notera även om det finns vittnen till händelsen. Dokumentationen gör det enklare att i efterhand ge en trovärdig redogörelse för vad som hänt. Ännu viktigare blir detta om trakasserierna fortgår och upprepas.
- Berätta för arbetsgivaren vad som skett. Arbetsgivaren har en skyldighet att agera.
- Ta kontakt med din fackliga organisation. Därifrån kan du få stöd och hjälp.
- Anmäl. Du kan också anmäla fallet till Diskrimineringsombudsmannen.



OM JAG ANMÄLER
KOMMER DE TYCKA
DET ÄR JAG SOM ÄR
PROBLEMET

5. Fackets agerande vid sexuella trakasserier och kränkningar

När lokala fackliga företrädare får reda på att det har förekommit sexuella trakasserier eller kränkningar är det viktigt att så fort som möjligt ta kontakt med den eller de medlemmar som har blivit utsatta. Erbjud den hjälp och den stöttning som behövs och uppmana medlemmen att anmäla händelsen till arbetsgivaren.

Sexuella trakasserier och kränkningar är ett arbetsmiljöproblem som inte bara berör den person som har blivit utsatt. Även andra på arbetsplatsen kan må dåligt av det inträffade. Det är därför viktigt av flera skäl att frågan reds ut och att åtgärder vidtas. Givetvis ska den här typen av ärenden behandlas diskret och förtroende-frågan är väldigt viktig.

Att utsätta någon för sexuella trakasserier och kränkningar kan leda till varning, omplacering och i värsta fall uppsägning eller avsked. Ofta är även den personen medlem i facket. Som facklig företrädare för IF Metall är det en stadgeenlig skyldighet att företräda både den som är utsatt och den som har utsatt någon för trakasserier. Det är lämpligt att olika personer i fackklubben har kontakt med de inblandade parterna och det är viktigt att förklara för alla inblandade varför IF Metall företräder båda sidor i konflikten.

6. Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier

Ett förebyggande arbete mot sexuella trakasserier och kränkningar är minst lika viktigt som att stoppa pågående. Både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen har tydliga krav på att arbetsgivaren ska vidta förebyggande åtgärder i syfte att skapa arbetsplatser som är fria från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Diskrimineringslagen innefattar även att alla arbetsgivare som har minst 25 anställda årligen ska dokumentera sitt arbete med aktiva åtgärder skriftligt. Detta arbete ska enligt diskrimineringslagen ske i samverkan med de fackliga organisationerna på arbetsplatsen.

I detta arbete behöver både arbetsgivaren och den fackliga organisationen vara involverade genom att fånga upp de risker som finns på arbetsplatsen utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Det handlar både om den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön. Dessutom ska arbetsgivare och fack, enligt arbetsmiljölagen, hjälpas åt att ta fram de policyer och checklistor som behövs för att förebygga och åtgärda kränkande särbehandling.

Så jobbar du förebyggande

1. Undersök risker

Undersök och kartlägg situationer som kan orsaka sexuella trakasserier och kränkningar, både för arbetsgivare och anställda. Det är viktigt att klargöra för arbetsgivaren vilka risker som förtroendevalda och de anställda ser på arbetsplatsen och som kan leda till trakasserier och kränkningar. Ett första steg kan vara att genom enkäter och medarbetarsamtal få en överblick över rådande situation på arbetsplatsen.

2. Analys

Nästa steg är att analysera de risker och hinder som undersökningen påvisat. Det handlar alltså om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör på arbetsplatsen. Det kan exempelvis gälla attityder, arbetstider, klädkrav eller jargong.

3. Åtgärder och samverkan

I detta steg ska arbetsgivaren ta fram en åtgärdsplan utifrån analysen och i detta arbete ska facket ingå. De förebyggande insatserna berör alla i en organisation och det är viktigt att förändringarna kommuniceras på arbetsplatsen. En tidsplan bör också tas fram för hur och när åtgärderna ska genomföras. Är det interna rutiner som ska ändras ska en ansvarig utses.

Ett sätt att höja kunskapsnivån samt att få ett gemensamt förhållningssätt mellan fack och arbetsgivare är att anordna utbildningar om diskriminering för chefer, arbetsledare, skyddsombud och anställda.

4. Uppdatera policy och dokument regelbundet

Det är viktigt att regelbundet se över dokumenten tillsammans med arbetsgivaren. På så sätt minskar risken att dokumenten glöms bort och eventuellt nyuppkomna risker kan åtgärdas. Se alltid över följande:

- Definieras sexuella trakasserier?
- Finns någon kontaktperson, är den personen aktuell?
- Finns det information om stöd?
- Finns det information om lagen?
- Har de ansvariga fått tillräcklig utbildning?

5. Arbeta kontinuerligt

De förebyggande insatserna ska arbetas med kontinuerligt och långsiktigt. Det bör ingå i företagets rutiner att kontinuerligt se över kunskapsnivån bland anställda och kartlägga nya risker för diskriminering. Vid nyanställning ska det finnas rutiner för hur organisationens policy och andra handlingsplaner gällande sexuella trakasserier och kränkningar kommuniceras till nyanställda.



Det finns mer att läsa om förebyggande arbete på www.do.se och i OSA-föreskriften AFS 2015:4

7. Detta kan du kräva av arbetsgivaren vid sexuella trakasserier och kränkningar

Arbetsgivaren ska enligt lag utreda sexuella trakasserier och kränkningar, samt vidta de åtgärder som behövs för att trakasserierna ska upphöra. Arbetsgivaren ska också se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras.

Utdrag ur diskrimineringslagens andra kapitel

”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.”

Utdrag ur OSA (ASF 2015:4)

Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.



3§



13§

14§

Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras.

Av rutinerna ska det framgå

1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.



Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren samverka med de anställda för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier och repressalier mot de som anmäler olika former av diskriminering. Dessa riktlinjer ska tas fram i samverkan med de anställda. Fackföreningen representerar de anställda och det är alltså med facket som arbetsgivaren ska samverka, om de lokala parterna inte kommer överens om något annat.

De sju punkter som beskrivs här är ett förslag på vilken arbetsgång arbetsgivare ska tillämpa när det gäller att utreda och åtgärda sexuella trakasserier. Listan kommer från Industrirådets skrift Diskriminering och likabehandling, som är ett material de centrala parterna har tagit fram gemensamt. Materialet finns att ladda ner i IF Metalls webbshop.



- 1.** Den av arbetsgivaren utsedda arbetsgivarrepresentanten ska utreda omständigheterna.
- 2.** Håll samtal med den som har uppmärksammat eventuella trakasserier respektive den som påstås ha blivit utsatt. Försök att få arbetstagaren att precisera de händelser som inträffat och få fram så mycket detaljer som möjligt. Det är viktigt att arbetstagaren känner förtroende för arbetsgivarrepresentanten. I de fall det behövs kan arbetsgivaren behöva vidta stödåtgärder för arbetstagaren, exempelvis genom att erbjuda kontakt med företagshälsovården eller erbjuda samtal med en intern stödperson.
- 3.** Därefter ska samtal hållas med den som anklagas för att ha trakasserat. Ett sådant samtal ska ske förutsättningslöst, eftersom det inte nödvändigtvis är klarlagt att trakasserier faktiskt har hänt.
- 4.** Under utredningen kan den som påstår sig ha blivit utsatt för trakasserier liksom den som anklagas önska att få stöd av facklig företrädare. Arbetsgivaren bjuder då lämpligen in även facklig företrädare att närvara vid möten.
- 5.** Om ord står mot ord när det gäller vad som har hänt eller om det i övrigt föreligger oklarheter, ska arbetsgivaren inte nöja sig med detta utan söka ytterligare information. Det är viktigt att arbetsgivaren skaffar sig en så klar bild som möjligt över vad som har hänt. Detta kan ske genom att arbetsgivaren talar med andra berörda (vittnen). Arbetsgivaren måste skaffa sig en så tydlig bild av händelserna att det går att bestämma vilka åtgärder som ska vidtas.

6. Det är viktigt att utredningen sker snabbt och genomförs med respekt. Detta innebär bland annat att samtliga inblandade är så diskreta som möjligt så att känslig information inte läcker ut. Arbetsgivaren ska även löpande och i lämplig omfattning på ett lämpligt sätt informera de inblandade om utvecklingen.

7. När arbetsgivaren utrett situationen och har bildat sig en så tydlig uppfattning som möjligt av det inträffade, ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att få trakasserierna att upphöra. Vilka åtgärder som kan krävas och är lämpliga får bedömas från fall till fall.



I punkt 4 står det att "... den som påstår sig ha blivit diskriminerad ...". Skrivningen handlar inte om ett ifrågasättande av en individs upplevelse utan det betyder att arbetsgivaren ska utreda de faktiska omständigheterna och i ett rättssamhälle är alla oskyldiga till dess att motsatsen har blivit bevisad.

8. IndustriAlls arbete mot sexuella trakasserier

IF Metall är medlem i IndustriALL, en global facklig organisation för industriarbetareförbund världen över. IndustriALL driver ett omfattande arbete mot sexuella trakasserier och för att få slut på våld mot kvinnor. Arbetet går bland annat ut på att få fackföreningar världen över att lyfta frågan om sexuella trakasserier och se till att fler kvinnor får möjlighet att engagera sig fackligt. En annan viktig del av arbetet är att samla kvinnliga förtroendevalda i nätverk så att de kan arbeta tillsammans och komma längre i arbetet mot våld och trakasserier på jobbet.

I arbetet har IndustriALL tagit fram en rad material och pekar på hur olika medlemsförbund arbetar med frågan. Arbetet kallas "Women – Unions say no to violence". Du kan läsa mer på www.industrialunion.org.

Vi är alla ansvariga för att skapa schysta arbetsplatser. Säg ifrån, stötta och ta känslan på allvar. Tillsammans skapar vi ett hållbart arbetsliv för framtidens industriarbetare!

Ordlista

Diskriminering – Direkt diskriminering är att missgynna en person genom att behandla hen sämre än andra. Indirekt diskriminering handlar om att det finns regler, lagar eller förhållningssätt som missgynnar grupper av människor. Enligt diskrimineringslagen (2008:567) är det förbjudet att diskriminera personer på grund av deras kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Feminism – En politisk ideologi och ett synsätt. Feminismen strävar efter att könstillhörigheter inte ska påverka människors rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Feminism arbetar för att alla oavsett kön ska ha samma makt och möjlighet att påverka sitt liv. Feminismen anser att kvinnor är underordnade män i dagens samhälle och att den maktordningen är orättvis.

Jämlikhet – Lika villkor och möjligheter oberoende av klass, kön, könsidentitet, funktionsvariation, religion, etnisk tillhörighet, ålder eller sexuell läggning. En politik för jämlikhet strävar efter att eliminera alla klyftor mellan människor.

Jämställdhet – Lika villkor och möjligheter för kvinnor och män. En politik för jämställdhet strävar efter att utjämna skillnaderna i villkor och möjligheter mellan kvinnor och män.

Trakasserier – Ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier). Kränkande särbehandling – Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att de ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det behöver inte finnas en koppling till någon diskrimineringsgrund. Kränkande särbehandling reglerar utifrån arbetsmiljölagen.

#metoo – Det är en hashtag som skapades i sociala medier för att uppmärksamma hur omfattande sexuella trakasserier är mot kvinnor. "Me too" kommer från engelskan och betyder "jag också". Den 15 oktober 2017 bad skådespelerskan Alyssa Milano alla kvinnor som ofredats sexuellt att svara på hennes tweet med orden "me too". Detta var i samband med att Hollywoodproducenten Harvey Weinstein anklagats för våldtäkt på flera kända skådespelerskor och att det tystats ner av filmindustrin. Uppmaningen blev snabbt viral.

Sexuella trakasserier – Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker individen. Det kan handla om beröring, tafsande, skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspelande och ovälkomna.

Diskrimineringsombudsmannen – Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en statlig myndighet som arbetar på uppdrag av Sveriges riksdag och regering för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering.

Industrirådet – Rådet är skapat för att följa och främja tillämpningen av Industriavtalet och i övrigt behandla frågor som syftar till att skapa goda förutsättningar för industrin och dess anställda. Industrirådet består av ledande företrädare för samtliga parter inom industrin: Grafiska företagen, Facket för skogs- trä- och grafiska bransch, IF Metall, IKEM (Innovations- och kemiindustrierna i Sverige), Industrierbetsgivarna, Jernkontoret, Livsmedelsarbetareförbundet, Livsmedelsföretagen, SLA, Skogsindustrierna, SveMin, Sveriges Ingenjörer, Teknikföretagen, TEKO (Sverige textil- och modeföretag), Trä- och möbelföretagen och Unionen.

Referenslista

Diskrimineringslagen (2008:567) och arbetsmiljölagen, SFS 1977:1160. Den kan laddas ner på Sveriges riksdags hemsida, www.riksdagen.se.

Skriften Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) framtagen av arbetsmiljöverket, förkortas OSA-föreskriften. Den kan laddas ner på arbetsmiljöverkets hemsida, www.av.se.

Diskrimineringsombudsmannens hemsida www.do.se.

Industrirådet (2017), Diskriminering och likabehandling – en handledning.

Hemsidan Arbetsmiljöupplysningen ägs av Prevent, en ideell förening som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK, <http://www.arbetsmiljoupplysningen.se>

Den global fackliga organisationen för industriarbetareförbund, IndustriALLs hemsida. <http://www.industrialall-union.org>.

