



Sexuella trakasserier

– en delrapport till Temperaturmätaren 2018



Inledning

ST är det största fackförbundet inom statlig verksamhet med cirka 95 000 medlemmar som arbetar inom statliga myndigheter och verk, bolag med statligt uppdrag, universitet, högskolor och statligt finansierade stiftelser. Den här rapporten är en del av STs Temperaturmätare 2018 – en undersökning om medlemmarnas arbetsmiljö 2018.

För första gången har vi frågat ca 4000 yrkesaktiva medlemmar om deras erfarenheter kring sexuella trakasserier. STs arbetsmiljöundersökningar har alltid innehållit frågor om trakasserier, kränkningar och mobbing. Men i år är första året då vi specifikt frågar om sexuella trakasserier. Att vi gör det nu kändes viktigt i och med #metoo-rörelsen och dess många upprop om sexuella trakasserier på arbetet. Uppropen gjorde det tydligt att sexuella trakasserier är ett problem på våra arbetsplatser och att staten inte är något undantag. Samtidigt gav uppropen inget svar på hur vanligt förekommande sexuella trakasserier är och om det fanns skillnader mellan olika branscher. Vi behöver helt enkelt veta mer bland annat om hur vanligt det är och hur frågan hanteras av chefer och arbetsgivare.

Vår undersökning visar att situationen i staten är liknande eller något bättre än på arbetsmarknaden i sin helhet. Två procent av de som svarat på undersökningen säger att de har utsatts för trakasserier och fyra procent menar att det förekommer trakasserier på arbetsplatsen. En oroande tendens är att många som utsätts för trakasserier låter bli att anmäla händelsen till arbetsgivaren.

Det är bra att statliga myndigheter har lägre siffror än andra arbetsgivare, men det är fortfarande för många som blir utsatta. ST anser att det inte bör förekomma sexuella trakasserier alls inom staten. Vi tycker att det ska vara en självklarhet att de som arbetar på medborgarnas uppdrag och med vårt samhälles kärnuppgifter ska ha arbetsplatser som är fria från sexuella trakasserier och övergrepp. När sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen påverkar det också möjligheterna att göra ett bra jobb och i längden riskerar även medborgarna att drabbas. Vi tycker att statliga arbetsgivare bör vara ett föredöme i att förebygga och hantera sexuella trakasserier och att nolltolerans ska råda i staten.

Sammanfattat resultat

- Fyra procent av STs medlemmar svarar ja på frågan om det förekommer sexuella trakasserier på arbetsplatsen. En tredjedel är osäkra.
- Två procent har utsatts för sexuella trakasserier på sin arbetsplats
- Över hälften fick inte ett bra stöd av sin arbetsgivare efter händelsen

Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier definieras i Diskrimineringslagen som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar eller att visa bilder av en sexuell karaktär.

Sexuella trakasserier handlar om ett beteende som är oönskat. Det är därför den som är utsatt som avgör om det är en kränkning eller inte. Den som är utsatt behöver dock klargöra för den som trakasserar att beteendet är ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen dock vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad. Mindre bagatellartade händelser kan anses som kränkningar om de upprepas flera gånger trots att man sagt ifrån. Det gäller till exempel skämt eller teckningar med sexuella anspelningar. I andra änden av spektrumet finns de grävsta formerna av sexuella trakasserier som sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande eller våldtäkt. Dessa är också straffbara enligt brottsbalken.

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering i arbetslivet. Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att det inte ska förekomma sexuella trakasserier. Om arbetsgivaren får kännedom om att någon på arbetsplatsen upplever att den utsatts för sexuella trakasserier har den en utrednings- och åtgärds-skyldighet. Ansvaret gäller för anställd personal, men också för inhyrda och för praktikanter. Enligt diskrimineringslagens kapitel om aktiva åtgärder har arbetsgivaren också en skyldighet att arbeta för att förebygga sexuella trakasserier och diskriminering. Skyldigheten att arbeta förebyggande regleras också i arbetsmiljölagen och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Hur vanligt är sexuella trakasserier?

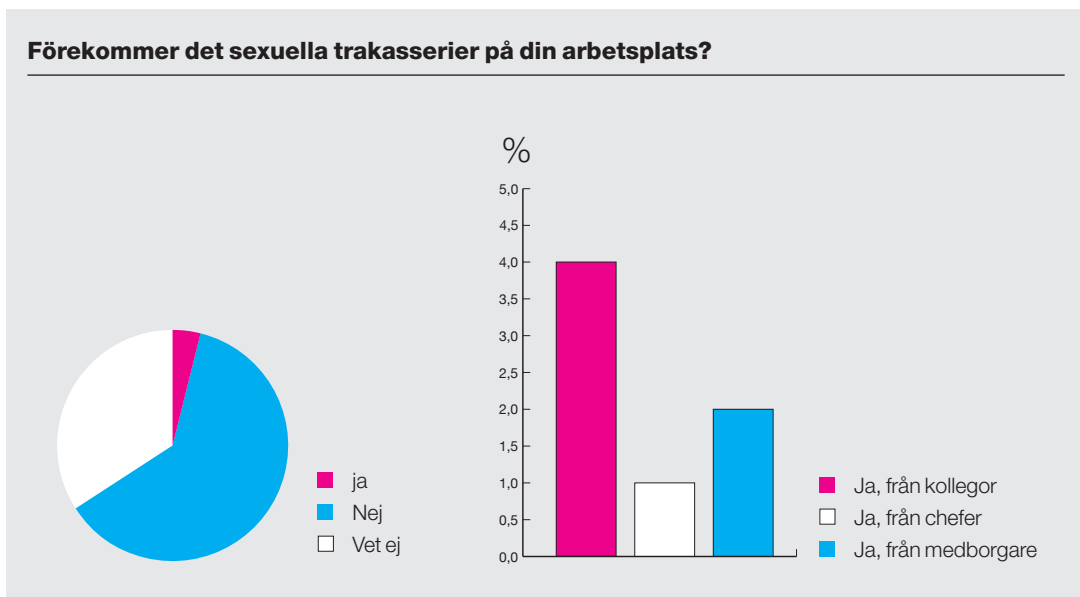
”Vi har haft det på vår arbetsplats men det var strax innan MeToo och blev inte samma kraft i åtgärderna för chefen som utsatt medarbetare mot vad det skulle ha blivit om det anmälts ett par månader senare under MeToo”

”Är man kvinna så ses man på ett annat sätt. Har kollegor som har varit utsatta för det”

Drygt fyra procent av STs medlemmar svarar ja på frågan om det förekommer sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Ytterligare en dryg tredjedel är osäkra på om trakasserier förekommer på arbetsplatsen eller inte medan ungefär 60 procent svarar att det inte förekommer.

Av de som svarar ja anger över hälften att det handlar om kollegor som trakasserar och en knapp tredjedel att det rör sig om trakasserier från medborgare. En mindre andel, femton procent, svarar att det är chefen som står för trakasserier. Trots att den gruppen inte är stor är det viktigt att uppmärksamma detta då medarbetarens utsatthet är väsentligt större gentemot en chef. Det kan också påverka benägenheten att anmäla och på andra sätt försvåra möjligheten att utreda ett ärende.

Förekommer det sexuella trakasserier på din arbetsplats?



Färre trakasserier inom staten

Knappt två procent av de medlemmar som svarat på undersökningen har själva blivit utsatta för sexuella trakasserier. Det finns skillnader mellan könen, lite drygt två procent av kvinnorna och knappt en procent av männen har utsatts för trakasserier¹.

Hos de medlemmar som har sin arbetsplats på en statlig myndighet är det 2,2 procent som svarat att de utsatts för sexuella trakasserier. Detta kan jämföras med arbetsmarknaden i stort där siffrorna ligger något högre. Enligt Arbetsmiljöverkets stora arbetsmiljöundersökning (2018) anger fyra procent av kvinnorna och en procent av männen att de utsatts för sexuella trakasserier från chef eller kollega. I samma undersökning anger sex procent att de utsatts för trakasserier från kund/medborgare. Här sticker restaurang- och serviceyrken ut med höga siffror på utsatthet för trakasserier av kunder. En slutsats att dra av det är att statligt anställda i lägre grad än i andra branscher utsätts för trakasserier från medborgare och kunder. Vad gäller den interna arbetsmiljön med trakasserier från kollegor och chefer är situationen inom staten ungefär densamma eller något bättre än på övriga arbetsmarknaden.

En ytterligare jämförelsepunkt är andra fackförbunds undersökningar om trakasserier inom deras områden. Här finns det fortfarande relativt få förbund som specifikt undersökt sexuella trakasserier. Unionen genomförde en medlemsundersökning 2017 där sex procent av medlemmarna svarade ja på frågan om de utsatts för sexuella trakasserier de senaste två åren.

1. Totalen hamnar nära 2 procent då fler kvinnor än män svarat på enkäten i sin helhet.

Svårt att veta var gränsen går

*”En ”skämtsam” ton som ofta ger mig obehagskänslor.
Det är kommentarer som inte är ok.”*

*”Kanske inte trakasserier men konstant
skämtas det om sex och kön.”*

En tredjedel av medlemmarna som svarat på STs enkät uppger att de inte vet om det förekommer sexuella trakasserier på arbetsplatsen eller inte. Det finns många frisvar kring denna fråga som pekar på en gråzon och att det upplevs som svårt att veta var gränsen går. Skämt och jargong som anspelar på sex och ”grova kommentarer” tas upp som något man inte anser är direkt sexuella trakasserier, men på gränsen.

Skämt av sexuell natur ligger precis som respondenterna pekar ut i gränslandet för sexuella trakasserier, och beror mycket på hur mottagaren uppfattar skämtandet. Samtidigt finns det anledning att bekymra sig över dessa svar. En grov jargong riskerar att exkludera och skapa obehag. Det kan också vara ett tecken på att allt inte står rätt till med arbetsmiljön. Här är det viktigt att arbetsgivaren tar det förebyggande arbetet på allvar och att man tar upp frågor om till exempel olämpliga skämt och vilken samtalston man vill ska råda på arbetsplatsen.

Många anmäler inte

*”Nej, men det var nog för att jag själv inte talade om detta
för arbetsgivaren”*

”Har inte anmält till ledningen, ingenting händer ändå”

*“Det eskalerar med dessa trakasserier men det finns ingen
plan hur det ska hanteras effektivt på lokal nivå”*

Av de som utsatts för sexuella trakasserier upplevde över hälften att de inte fick ett bra stöd av sin arbetsgivare kring händelsen. Här ger kommentarerna en tydlig bild av att man avstår från att anmäla. En orsak till detta är att man upplever att det inte spelar någon roll, att ingenting händer om man tar upp frågan och i vissa fall har den som anmält inte ens fått återkoppling från arbetsgivaren.

Det är vanligt att den som utsatts för sexuella trakasserier låter bli att anmäla. Det kan finnas flera skäl till detta, allt ifrån att man är rädd för att inte bli trodd till att man riskerar att utsättas för repressalier. En annan viktig orsak är, precis som enkätsvaren tyder på, att man upplever att det inte ger resultat att anmäla.

Det är oroande att så många upplever att de inte fått det stöd de förväntat sig och att man avstår från att anmäla. Här har arbetsgivaren ett ansvar att vara tydlig med vart man ska vända sig om någon blir utsatt för trakasserier och att det råder nolltolerans, det vill säga att trakasserier alltid ska anmälas. Fackliga organisationer kan också spela en viktig roll här, genom att vara delaktiga i arbetet med rutiner och policyer och följa upp att de blir gjorda och kända i organisationen.

Att så inte alltid är fallet är också tydligt i de enkätsvar vi samlat in. Nästan var tredje anger att de saknar eller inte vet om arbetsgivaren har en policy kring kränkningar och trakasserier.

Ett arbetsliv fritt från sexuella trakasserier

Det är positivt att statliga arbetsplatser har en lägre andel sexuella trakasserier än inom andra sektorer. Samtidigt är de låga siffrorna inte en anledning att luta sig tillbaka. Svårigheter att bedöma vad som är sexuella trakasserier och en ovilja att anmäla gör att det finns anledning att anta att det finns ett mörkertal kring sexuella trakasserier. Detta gäller alla arbetsmiljöproblem, men i allra högsta grad just sexuella trakasserier där skam och tystnadskultur fortfarande råder. Vi inom ST anser också att även två procent är för mycket, det ska råda nolltolerans mot sexuella trakasserier och varje medarbetare som utsätts är ett misslyckande. Arbetsgivare inom staten och de bolag där ST har medlemmar behöver fortfarande bli bättre på att förebygga och hantera sexuella trakasserier. Vi som fackförbund har också ett stort ansvar att vara delaktiga och driva på det arbetet.

Här är STs rekommendationer för ett arbetsliv fritt från sexuella trakasserier

- Sexuella trakasserier är en ledarskapsfråga. Chefer i staten behöver ha kunskap om sexuella trakasserier och vilket ansvar de har för att förebygga, undersöka och åtgärda trakasserier. Vi anser att denna fråga bör tas upp regelbundet i de nätverk för chefer i staten som Arbetsgivarverket ansvarar för.
- Sexuella trakasserier ska alltid anmälas och rapporteras. Statliga arbetsgivare är skyldiga att ha tydliga policyer och rutiner för var och hur trakasserier ska anmälas och hur de hanteras vidare i organisationen.
- Glöm inte det förebyggande arbetet! Använd diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder för att undersöka risker för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Inkludera även frågor om jargong och oönskade skämt i arbetet för att få en diskussion om vad som är okej eller inte på er arbetsplats.
- Arbeta systematiskt. Inkludera frågan om sexuella trakasserier i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen är det ofta ett tecken på att det finns brister i arbetsmiljön på flera sätt. Ta avstamp i Arbetsmiljöverkets Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS) för att undersöka och åtgärda problemen.
- Bryt tystnadskulturen. Den som anmäler ska inte behöva drabbas av omplacering eller repressalier. Inom staten finns många visstidsanställningar, otrygga anställningar leder till tysta arbetsplatser där anställda inte vågar säga ifrån och inte vill uppfattas som besvärliga. ST anser att antalet visstidsanställningar måste minska.

Om undersökningen

Denna rapport är en del av STs temperaturmätare om medlemmarnas arbetsmiljö. Undersökningen gjordes under september 2018 och ställde frågor till 4000 medlemmar om deras fysiska och psykosociala arbetsmiljö, om arbetsbelastning, stress, hot och våld och trakasserier. Omkring 45 procent av medlemmarna svarade på undersökningen. Vi har fått in svar från medlemmar på STs alla områden, myndigheter, universitet och högskola, bolag med statligt uppdrag och statligt finansierade stiftelser.

Det är första gången ST ställer frågor om medlemmarnas erfarenheter av sexuella trakasserier. Vi ställde tre frågor – *Förekommer det sexuella trakasserier på din arbetsplats? Har du varit utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats?* Och för de som svarat ja – *Fick du ett tillräckligt stöd av din arbetsgivare när du drabbades av sexuella trakasserier?* Citaten i rapporten är hämtade från fritextsvaren på de tre frågorna.

Ett sätt att öka tillförlitligheten i undersökningen och komma runt svårigheterna kring att definiera sexuella trakasserier hade varit att ställa fler frågor kring beteende. Respondenterna hade då fått ta ställning till om de utsatts för vissa specifika beteenden som utgör exempel på sexuella trakasserier. På grund av undersökningens omfattning där fokus inte enbart var sexuella trakasserier vad det dock denna gång inte möjligt att så detaljerat undersöka frågan. Det ska dock tas i beaktande att detta hade kunnat ge ett något annat resultat. Kantar/Sifo gjorde i april 2018 en sådan undersökning där de fann att 1 procent av männen och 5 procent av kvinnorna utsatts för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna. Undersökningen omfattade arbetsmarknaden i sin helhet.

Läs mer om att hantera sexuella trakasserier

Behöver du som förtroendevald eller medlem stöd

Kontakta rådgivningen på ST Direkt 0771-555 444

Sätt stopp! Handbok för förtroendevalda kring sexuella trakasserier

https://st.org/sites/default/files/attachment/satt_stopp_-_rad_och_stod_kring_sexuella_trakasserier1.pdf

TCOs handbok mot sexuella trakasserier

<https://st.org/sites/default/files/attachment/handbok-mot-sexuella-trakasserier-i-arbetslivet.pdf>

Diskrimineringslagen

<http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>

Diskrimineringsombudsmannens informationsblad om aktiva åtgärder

<http://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-checklista-fyrasteg-aktiva-atgarder.pdf>

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

Arbetsmiljöverkets vägledning till föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/bocker/vagledning-organisatorisk-social-arbetsmiljo-h457/>



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm

Telefon: 0771-555 444

E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org