IF METALL

STOPP!

Att arbeta aktivt mot sexuella trakasserier och kränkningar på jobbet

Innehåll

Sexuella trakasserier – vanligare än du kanske tror..... 4
Vad är sexuella trakasserier?.....5
Konsekvenser av sexuella trakasserier..... 7
Varför sker sexuella trakasserier?..... 7
Lagar och föreskrift att luta sig emot.....11
Arbetsgivarens skyldighet att förebygga, utreda och
åtgärda sexuella trakasserier.....13
När en medlem kontaktar facket..... 20
Om arbetsgivaren bryter mot lagar och regelverk..... 21
Dags att förändra arbetsplatsen – från tystnadskultur
till samtalskultur.....23
Mallar..... 25
Referenser..... 28

Sexuella trakasserier – vanligare än du kanske tror

Sexuella trakasserier är ett omfattande problem i samhället, och arbetslivet är inget undantag – tvärtom.

Problemet med sexuella trakasserier uppmärksammades brett under #metoo 2017, men i analysföretaget Verians senaste undersökning Trakasseribarometern (2024) ser vi att förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsmarknaden varit ganska konstant de senaste åren.

Undersökningen visar dessutom att sexuella trakasserier är mer vanligt förekommande inom industrin jämfört med arbetsmarknaden i stort:

- Hela 21 procent av industriarbetarna uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier, jämfört med 14 procent av de yrkesverksamma på hela arbetsmarknaden.
- Kvinnor är särskilt utsatta även inom industrin; hela 34 procent uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier under de senaste tolv månaderna.
- I sex av tio fall är den som trakasserat kvinnorna deras arbetskamrat – och därmed också ofta en medlem i IF Metall.

Trakasseribarometern visar också på att det råder en utbredd tystnadskultur på arbetsplatserna, där över hälften väljer att inte berätta att de blivit utsatta för sexuella trakas-

serier. Så kan vi inte ha det. Sexuella trakasserier får aldrig indirekt accepteras genom tystnad.

Enligt de lagar som finns har arbetsgivaren en skyldighet att både förebygga och förhindra sexuella trakasserier på ett aktivt och organiserat sätt. Som förtroendevald i IF Metall ska du samverka med arbetsgivaren för att förhindra sexuella trakasserier, men du har också ett ansvar att föregå med gott exempel.

Den här broschyren ska ses som ett hjälpmedel för förtroendevalda i arbetet mot sexuella trakasserier.

Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier är en form av diskriminering. Enligt lagen har sexuella trakasserier ägt rum när en person, genom ett uppträdande som är av sexuell natur, kränker någon annans värdighet.

För att handlingarna eller uttalandena ska betraktas som sexuella trakasserier ska de vara ovälkomna, och den som trakasserar måste ha insikt om att hens beteende kränker någon. Den som blir trakasserad kan därför behöva säga ifrån och visa att beteendet är oönskat.

Ibland kan det vara jobbigt att ta upp saken med den som trakasserar. Då ska man kunna gå till en särskilt utsedd arbetsgivarrepresentant, eller en facklig förtroendevald, så får de agera i frågan.

Men i vissa situationer kan trakasserierna vara så uppenbara att det inte krävs något påpekande från den som känner sig trakasserad. Det är alltid den som blir utsatt som har tolkningsföreträde och avgör om handlingarna eller uttalandena är ovälkomna.

Sexuella trakasserier kan också vara brottsligt enligt brottsbalken och kan polisanmälas.

Det är viktigt att alla på en arbetsplats, oavsett roll, förstår vad sexuella trakasserier är. För att kunna hantera och arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier krävs att begreppet tydligt definieras.

Exempel på sexuella trakasserier

- Ovälkomna sexuella anspelningar, närgångna blickar, gester och kommentarer om utseende.
- Krav på sexuella tjänster.
- Fysisk kontakt, exempelvis tafsningar.
- Könsord, pornografiska/stötande bilder.
- Nedsättande eller råa skämt om könstillhörighet.
- Nedsättande eller råa skämt av sexuell karaktär.
- Ovälkomna närmanden och beröringar.
- Ovälkommen digital kontakt av sexuell art som upplevs som stötande, exempelvis via sms eller i sociala medier.

Konsekvenser av sexuella trakasserier

Konsekvenserna av sexuella trakasserier i arbetslivet är stora för både individen som utsätts och för arbetsplatsen i stort. Några vanliga konsekvenser är:

- Psykisk ohälsa, stort lidande.
- Kroppsliga besvär, exempelvis magont, huvudvärk och kronisk värk.
- Stress.
- Sjukskrivningar.
- Egen uppsägning.
- Försämrade möjligheter till kompetensutveckling.
- Hög personalomsättning.

Varför sker sexuella trakasserier?

Orsakerna till att sexuella trakasserier förekommer på en arbetsplats kan variera, men det finns vissa återkommande mönster som kan kopplas till förekomsten. Forskningen visar att bland annat maktobalanser, tystnadskulturer och sociala normer kopplat till kön spelar en avgörande roll i både förekomsten av trakasserier och i de utsattas möjlighet att agera. Nedan går vi igenom några av de tydliga riskfaktorer som finns.

Hård jargong på arbetsplatsen

Arbetsplatskulturen spelar en central roll för hur vi har det på jobbet. Har arbetsplatsen en kultur där trakasserier normaliseras, sexistisk jargong förekommer eller tystnadskultur pågår skapas en miljö där det är svårt att anmäla eller hantera sexuella trakasserier. Om ledare eller chefer dessutom inte tar sexuella trakasserier på allvar är det svårt att förändra arbetsplatsen.

Könsnormer och maktobalans

Att arbetsplatsen är könssegregerad, eller om det finns starka normer kopplat till kön, kan också påverka. Det innebär att anställda utifrån kön tillskrivs olika roller och ansvar vilket skapar en ojämställdhet på arbetsplatsen.

Forskning visar att sexuella trakasserier ofta sker i maktrelationer där den utsatta är i en beroendeställning gentemot förövaren. Det kan exempelvis vara en nyanställd som utsätts av sin chef eller gruppledare. Hierarkiska arbetsplatser stärker dessa maktrelationer genom att skapa tystnadskulturer där anställda undviker att rapportera av rädsla för repressalier.

Bristande rutiner hos arbetsgivaren

Förekomsten av sexuella trakasserier kan också höra samman med hur arbetsgivaren väljer att agera när trakasserierna har uppstått. Studier visar att många arbetsgivare hanterar arbetet mot sexuella trakasserier som en punktinsats snarare än en integrerad del av verksamheten.

Vissa arbetsgivare väljer också att se sexuella trakasserier som ett individproblem snarare än som ett organisatoriskt ansvar. Detta ger begränsade effekter för de insatser som genomförs och att problemen kvarstår eftersom man inte arbetat med grundorsakerna till att sexuella trakasserier ägt rum.

Utbredd machokultur

Machokultur är ett begrepp som beskriver ett stereotypiskt, ofta begränsande och destruktivt, manlighetsideal som bygger på traditionella könsroller. Förekommer en machokultur på en arbetsplats finns det många risker. Machokulturen för med sig ett hårt arbetsklimat där kränkningar och trakasserier blir en del av vardagen.

Att göra upp med machokulturen på arbetsplatsen kan leda till förbättrad hälsa, bättre arbetsmiljö med färre arbetsskador. Det gör det också lättare för den som är utsatt för sexuella trakasserier – oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning – att ta stöd och hjälp av arbetskamrater.

Tystnadskultur som skyddar förövaren

Tystnadskultur är en kultur som kan uppstå mellan en grupp människor på till exempel en arbetsplats. Personer kanske inte vågar berätta om saker de tycker är fel och i vissa fall låtsas de ha en annan åsikt.

I Trakasseribarometern från 2024 uppger varannan person som utsatts för trakasserier att de inte berättat för någon att de utsatts. Var tionde svarar på en direkt fråga att de sett eller hört om en kollega som utsatts för sexuella trakasserier. Om målet är en trygg arbetsmiljö måste tystnadskulturen brytas. Den omfattar inte bara den som utsätts, utan också de kollegor och chefer som faktiskt uppmärksammar trakasserierna men inte agerar. Tystnaden blir ett gömställe för förövaren.

Det finns flera tecken på att en tystnadskultur råder. Det kan handla om:

- Alla tycker samma sak. Att ifrågasätta chefer, arbetssätt eller liknande förekommer sällan.
- Att medarbetare låtsas ha en annan åsikt än sin egen för att passa in.
- Att man försöker mörka sina misstag i arbetet, då misstag ofta straffas.

När en anställd inte vågar uttrycka sina åsikter kan det leda till stress, oro och fysisk ohälsa. Att gå från tystnadskultur till samtalskultur är därför avgörande för en arbetsplats för att få bukt med sexuella trakasserier.

Beroendeställning i otrygga anställningar

Otrygga anställningar kan också påverka förekomsten av sexuella trakasserier. Den anställda blir mer utsatt och i större beroendeställning till sin arbetsgivare, vilket kan resultera i att man som anställd känner sig tvingad att acceptera trakasserierna för att inte riskera att bli av med jobbet.

Lagar och föreskrift att luta sig emot

För att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen krävs ett förebyggande arbete, men också att man agerar för att stoppa trakasserier om de ändå skulle uppstå. Detta är reglerat i två lagar:

- Diskrimineringslagen.
- Arbetsmiljölagen samt dess föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

Dessa kompletterar varandra i arbetet för schysta arbetsplatser fria från trakasserier och kränkande särbehandling, och gör att vi som fackförening kan använda oss av dem för komma till rätta med sexuella trakasserier.

→ Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Enligt lagen är sexuella trakasserier en form av diskriminering.

→ Arbetsmiljölagen och dess föreskrifter syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att uppnå god arbetsmiljö. Sexuella trakasserier kan vara en form av kränkande särbehandling som är reglerat med stöd av lagen.

Trakasserier och kränkande särbehandling

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 som faller under diskrimineringslagen.

Kränkande särbehandling faller i stället under arbetsmiljölagen och regleras i OSA.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen förbjuder flera former av diskriminering:

- Diskriminering som är kopplade till någon av diskrimineringsgrunderna, dvs. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Diskriminering som handlar 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”.

Arbetsmiljölagen och OSA

Arbetsmiljöverkets föreskrift OSA är ett komplement till arbetsmiljölagen. I dessa finns viktiga regler för hur arbetsgivaren ska agera om det förekommer trakasserier eller sexuella trakasserier på en arbetsplats.

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 arbets-

platsens gemenskap. Det kan handla om mobbning eller trakasserier som ibland också helt eller delvis omfattas av diskrimineringslagstiftningen.

Arbetsgivarens ansvar

Om arbetsgivaren får kännedom om att en arbetstagare känner sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller praktik hos arbetstagaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda vad som har hänt och vidta de åtgärder som kan krävas för att trakasserierna ska upphöra.

Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns. Du kan läsa mer om detta längre fram.

Vilken lag gäller?

Om en arbetstagare exempelvis i samband med arbetet blir utsatt för sexuella trakasserier av en arbetskompis, någon som utför arbete hos arbetsgivaren eller av arbetsgivaren själv gäller diskrimineringslagen.

Om det i stället 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.

Samverkan enligt diskrimineringslagen och OSA-föreskriften

Samverkan innebär att vi tillsammans med arbetsgivaren sätter oss ned och diskuterar hur vi ska nå ett gemensamt mål.

Det kan gälla upprättandet av en policy eller av olika rutiner arbetsgivaren enlig lag ska ta fram. Det är bra att vi upprättar ett samverkansavtal med arbetsgivaren, så att det framgår hur en samverkan ska gå till.

Om arbetsgivaren sedan vill ändra en handlingsplan eller policy måste det till ett nytt samverkansförfarande. Om vi däremot vill ändra en policy är den bästa metoden att begära förhandling enligt MBL.

Diskrimineringslagen och OSA-föreskriften förutsätter samråd i vissa frågor, men det bygger på att arbetsgivaren förser den fackliga organisationen med den information som behövs för att kunna genomföra samrådet.

OSA-föreskriften förutsätter att arbetsgivaren samverkar med skyddsombuden för att uppfylla de krav OSA ställer på arbetsgivaren. När det gäller utbildning för chefer om att förebygga och hantera kränkande särbehandling finns det även regler i våra kollektivavtal för att teckna lokala avtal om detta.

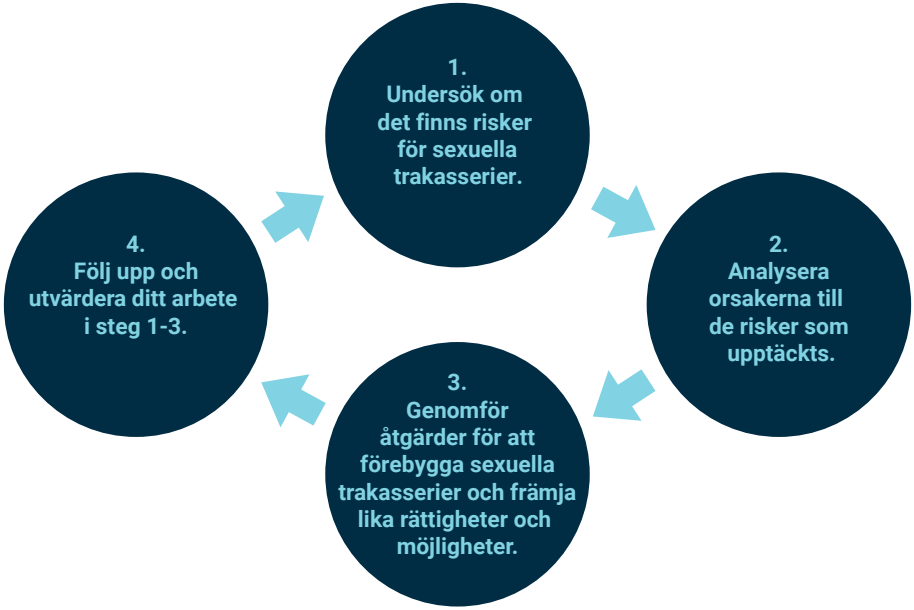
Arbetsgivarens skyldighet att förebygga, utreda och åtgärda sexuella trakasserier.

Enligt OSA-föreskriften ska arbetsgivaren:

- Se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.
- Se till att det finns förutsättningar att hantera dessa kunskaper i praktiken.
- Klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten.
- Vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren:

- Löpande genomföra ett arbete i fyra steg för att före bygga sexuella trakasserier, se bilden nedan.



Riktlinjer och rutiner i förebyggande syfte

Arbetsgivaren behöver löpande arbeta förebyggande för att förhindra att trakasserier sker och för att motverka olämpliga jargonger och beteenden.

Enligt lagen ska arbetsgivaren ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Dessa ska vara uppdaterade, aktuella och kända för arbetstagarna. På så sätt blir det tydligt att trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier inte accepteras på arbetsplatsen.

Rutiner om trakasserier skett

Arbetsgivaren ska även ha rutiner som klargör hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier påstås ha inträffat.

Av rutinerna ska framgå:

- vem den trakasserade kan vända sig till och hur den kan få stöd,
- vem hos arbetsgivaren som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds, samt
- vad som händer om någon bryter mot arbetsgivarens riktlinjer.

Att utreda och åtgärda trakasserier

Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet gäller trakasserier som har samband med arbetet, alltså händelser på arbetsplatsen, men också sådant som händer utanför arbetsplatsen och på andra tider än ordinarie arbetstid om

det finns ett samband med arbetet. Den kan med andra ord även gälla vid händelser som inträffar under en tjänsteresa, på en fest som arbetsgivaren ordnar, en utflykt som kollegor gör tillsammans eller sådant som skrivs om arbetskamrater på sociala medier.

Arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare kan ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier ska agera omgående.

Nedanstående punkter kan vara en vägledning:

1. Den av arbetsgivaren utsedda arbetsgivarrepresen tanten ska utreda omständigheterna. Tänk på att denna utredning är av känslig karaktär, för såväl den som upplever sig ha blivit utsatt som den som blir anklagad. Det är arbetsgivaren som ansvarar för att utreda omständigheterna. Facket har en stödjande roll, men har inte i uppgift att bedriva utredningen.

2. Under hela utredningen har den som upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier liksom den som anklagas rätt att få stöd av facklig företrädare. Arbetsgivaren bjuder då lämpligen in facklig företrädare att närvara vid möten.

3. Samtal ska hållas med den som har uppmärksammat eventuella trakasserier respektive den som upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier. Försök att få arbetstagaren att precisera de händelser som inträffat och få fram så många 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.

4. 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.

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 genom förs 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. En utredning ska påbörjas även när den som upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier önskar förbli anonym. Även vittnen kan önska vara anonyma. Det kan dock påverka arbetsgivarens möjlighet att utreda och vidta åtgärder. En möjlig konsekvens är att utredningen kan vara svårare att genomföra om det i huvudsak är anonyma uppgifter som finns att tillgå. Arbetsgivaren bör informera de som önskar vara anonyma om detta.

8. 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.

Om ord står mot ord

Det är grundläggande att arbetsgivaren måste tala med arbetstagaren som anklagas för att ha utfört trakasserierna. I dessa situationer är det inte ovanligt att ord står mot ord.

Det räcker dock inte med att arbetsgivaren konstaterar detta och därmed anser sig ha fullgjort sin utredningsskyldighet. Arbetsgivaren måste utreda situationen noggrant och ibland krävs det även att vittnen hörs.

I de fall då det inte går att få fram någon ytterligare information som ger stöd åt en slutsats, förutom två motstående versioner, måste arbetsgivaren ändå bestämma om och i så fall vilka åtgärder som ska vidtas baserat på det underlag som finns. Ibland kan slutsatsen vara att ingen åtgärd ska vidtas, men först efter en noggrant genomförd utredning.

Förbud mot repressalier

Det finns ett förbud mot repressalier i diskrimineringslagen. Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering. Förbudet finns för att den som vill anmäla eller berätta om trakasserier ska kunna göra det, utan att behöva oroa sig för negativa konsekvenser.

Om trakasserier inte kan konstateras

Om arbetsgivaren har utrett händelserna och konstaterar att det inte har förekommit några trakasserier enligt diskrimineringslagen kan det ändå vara ett arbetsmiljöproblem och OSA-föreskriften blir då tillämplig. Om arbetsgivaren inte

följer den kan skyddsombudet göra en arbetsmiljöframställan enligt arbetsmiljölagen.

När en medlem kontaktar facket

Om en medlem säger sig ha blivit trakasserad, ta då reda på vad som har hänt, vilka som är inblandade och om det finns några andra som har sett händelsen.

Hjälp även medlemmen att ta kontakt med den arbetsgivarrepresentant som enligt företagets rutiner har ansvar för att utreda trakasserier. Dessutom ska alltid medlemmen erbjudas fackligt stöd under processen. Bevaka även att arbetsgivaren gör det arbetsgivaren är skyldig att göra. Om den som anklagas för trakasserier också är medlem ska även den personen erbjudas fackligt stöd.

Dokumentera allt ni känner till om händelsen och när medlemmen pratade med er och när arbetsgivaren uppmärksammades på fallet.

Det är arbetsgivaren som ansvarar för att utreda den här typen av händelser. Fackets roll är att bevaka att arbetsgivaren gör det. Den fackliga organisationen ska företräda medlemmarna – både den som upplever sig ha blivit utsatt och den som anklagas för att ha trakasserat.

Även om det är arbetsgivaren som har ansvaret för att genomföra utredningen så är det viktigt att facket hålls informerat om vad som händer under arbetets gång. Detta ska regleras i de rutiner arbetsgivaren ska ta fram i samverkan med de fackliga organisationerna på arbetsplatsen.

Om medlemmen berättar, men inte vill gå vidare
Om det förekommer trakasserier är detta ett allvarligt arbetsmiljöproblem som arbetsgivaren måste känna till och åtgärda. Det faktum att en utsatt medlem inte vill berätta visar att det kan finnas en tystnadskultur på företaget – vilket i sig är ett lika stort problem.

Fackets uppgift blir i så fall att tala om för medlemmen att vi ändå kommer att föra detta vidare till arbetsgivaren, men att vi inte kommer att nämna några namn. Arbetsgivaren har en utrednings- och åtgärdsskyldighet, även om arbetet förstås försvåras av att anmälan är anonym. Utifrån vilken information som arbetsgivaren då har tillgång till, exempelvis från vittnen, får denne besluta om utredningen ska avslutas eller om det finns ett underlag för att gå vidare med lämplig åtgärd.

Alternativet, att vi inte skulle föra detta vidare till arbetsgivaren, kan leda till att andra blir utsatta för samma sak – förövaren går ju fri och kan fortsätta.

Om arbetsgivaren bryter mot lagar och regelverk

Diskrimineringslagen och arbetsmiljölagens OSA-föreskrift finns till för att människor inte ska bli diskriminerade, trakasserade eller kränkta i sitt arbetsliv.

Om arbetsplatsen inte uppfyller dessa grundläggande villkor ska vi som facklig organisation försöka få arbetsgivaren att uppfylla lagens krav. Fungerar inte det kan vi i vissa fall begära skadestånd och/eller diskrimineringsersättning.

Om arbetsgivaren inte utreder kända trakasserier eller inte genomför tillräckliga åtgärder

Begär förhandling med arbetsgivaren och yrka på skadestånd till klubben och diskrimineringsersättning till den utsatte medlemmen för brott mot diskrimineringslagen.

Kontakta omedelbart avdelningen för att begära central förhandling om ni inte kommer överens vid den lokala förhandlingen!

Om det lokala facket inte får vara med i arbetet kring aktiva åtgärder

Begär förhandling om brott mot tredje kapitlet i diskrimineringslagen. Kräv att det tecknas ett samverkansavtal som reglerar hur ni vill att samverkan i denna fråga ska gå till. Om arbetsgivaren vägrar att samverka kan detta leda till skadestånd.

Om det saknas rutiner enligt OSA

Om arbetsgivaren inte följer OSA-föreskriften kan skyddsombudet enligt arbetsmiljölagen skriva en så kallad begäran om arbetsmiljöåtgärd, först till arbetsgivaren och därefter till Arbetsmiljöverket.

Dags att förändra arbetsplatsen – från tystnadskultur till samtalskultur

Ofta handlar det fackliga uppdraget om att få till en förändring för en bättre och rättvisare arbetssituation på arbetsplatsen. Vi är proffs på den fysiska arbetsmiljön, men relationer mellan människor är också en arbetsmiljöfråga.

När det kommer till det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier spelar arbetsplatskulturen en avgörande roll. Som fackligt aktiva har vi en viktig uppgift i att upprätthålla en hjärtlig jargong på arbetsplatsen.

I Trakasseribarometern från 2024 uppger hälften av de tillfrågade att de inte berättat för någon att de utsatts för trakasserier, och bara 3 procent av kvinnorna och 6 procent av männen uppgav att de vänt sig till en facklig förtroendevald person.

Vad kan vi lära av den statistiken? Ska vi låta tystnadskulturen förstärkas ännu mer? Och om förtroendet för facket är så lågt när det kommer till den sociala arbetsmiljön – vad ska vi göra åt det?

Självrannsakan

Det är dags att vi själva börjar fundera över vilken jargong och kultur vi har, på golvet, i styrelsen och på våra möten. Är den inkluderande? Känner alla sig välkomna?

Det kan vara svårt att granska sig själv, men det gäller att försöka vara nyfiken på hur medlemmarna uppfattar oss och försöka titta på oss själva utifrån.

Vad skämtar vi om? Har vi en tydlig eller otydlig styrning? Upplever vi att vi är medlemmarnas närmaste kontakt? Är vi en bred styrelse som speglar vår medlemskår? Vilka frågor pratar vi om? Vilka frågor pratar vi inte om?

En annan viktig ingång är att sätta ord på sådant som på riktigt verkar för en schyst och inkluderande arbetsmiljö. Vad är det vi gör i dag som skapar förutsättningar för en samtalskultur i stället för en tystnadskultur?

Vad är det vi gör i dag som skapar förutsättningar för omsorg och omvårdnad i stället för trakasserier? Kan vi göra mer av det?

När kartläggningen av allt bra vi gör är klar – då förstärker vi det!

Vi måste arbeta aktivt med att skapa en samtalskultur och en omsorgskultur. På så vis kommer den fackliga verksamheten utvecklas i positiv riktning, samtidigt som vi aktivt säkerställer att arbetsgivaren tar ansvar för det hen ska göra.

Mall för förhandlingsframställan

Begäran om förhandling.

Ärende:
Brott mot diskrimineringslagen

Vår medlem NN uppger att hon/han/hen har blivit trakasserad/sexuellt trakasserad av XX. Händelsen har inträffat datum. Klubben/medlemmen kontaktade företagets representant ZZ den datum.

Trots att företaget har känt till detta har ni inte fullföljt den utrednings- och åtgärdsskyldighet kring trakasserier/sexuella trakasserier ni är skyldiga till enligt diskrimineringslagen.

Vi yrkar på diskrimineringsersättning till vår medlem NN.

Vi förbehåller oss rätten att begära skadestånd för brott mot lag och avtal

Som tidpunkt för förhandlingen föreslår vi veckodag, datum och klockslag
i lokal.

Har ni förhinder att delta på föreslagen tid ombeds ni kontakta undertecknad omgående.

Ort och datum

Namn
Klubbordförande
Klubbens namn

Mall för begäran om arbetsmiljöåtgärd

Begäran om arbetsmiljöåtgärd

Nedanstående beskrivna brist är konstaterad på arbetsstället. Med stöd av arbetsmiljölagen 6 kap 6 a § framställer jag att åtgärder ska vidtas för att uppnå tillfredsställande arbetsmiljö.

Beskriv vilket arbetsmiljöproblem det rör sig om och vilka regler i arbetsmiljölagen och/eller föreskrifter som är tillämpliga

Ytterligare bilagetext finns till denna framställan: Nej / Ja

Om inte tillfredsställande svar erhålls/åtgärd vidtas eller jag anser att den är otillräcklig kan vi komma att påkalla MBL-förhandling eller begära prövning enligt AML 7 kap 7§ hos Arbetsmiljöverket.

Svar emotses senast datum

……
Skyddsombud Underskrift / namnförtydligande datum

Som ansvarig från arbetsgivaren i denna fråga har jag i dag emottagit framställningen. Mitt svar kommer att redovisas i bilaga senast __ /__ 20__

……
Arbetsgivarrepresentant Företag, datum Underskrift / namn-

förtydligande
Arbetsmiljölagen 6 kap 6 a §:
Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, ska skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder. Skyddsombudet kan också begära att en viss undersökning ska göras för kontroll av förhållandena inom skyddsområdet.

På framställning ska arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att arbetsgivaren mottagit dennes begäran. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan. Gör arbetsgivaren inte det eller beaktas inte begäran inom skälig tid, ska Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § ska meddelas. Där skyddskommitté finns, kan skyddsombud direkt påkalla kommitténs behandling av en arbetsmiljöfråga.

Referenser

Diskrimineringslagen, 2008:567
Arbetsmiljölagen, 1977:1160
Föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö – OSA (AFS 2023:2)
Trakasseribarometern, Verian, 2024

Läs mer

do.se
prevent.se
jamstalldhetsmyndigheten.se

Egna anteckningar

Sexuella trakasserier är ett omfattande problem i samhället, och arbetslivet är inget undantag – tvärtom. Sexuella trakasserier är dessutom mer vanligt förekommande inom industrin än på arbetsmarknaden i stort.

Arbetsgivaren är skyldig att både förebygga och förhindra sexuella trakasserier på ett aktivt och organiserat sätt. Som förtroendevald i IF Metall ska du samverka med arbetsgivaren för att förhindra sexuella trakasserier, men du har också ett ansvar att föregå med gott exempel.

Den här broschyren är tänkt som ett hjälpmedel för förtroendevalda i arbetet mot sexuella trakasserier.

STOPPA SEXUELLA TRAKASSERIER

”HÄR HAR VI EN ~~RÅ MEN~~ HJÄRTLIG JARGONG”

IF Metall, 105 52 Stockholm | 08-786 80 00 | ifmetall.se

IFMETALL

AA-180 / Jan. 2026