



Kvinnlig fägring och machokultur?

Sexuella trakasserier i arbetslivet bland LO-förbundens medlemmar

Författare: Joa Bergold

Enheten för välfärd, utbildning och arbetsmarknad



© Landsorganisationen i Sverige 2018

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2018

ISBN 978-91-566-3307-2

LO 18.04 100

Innehåll

1. Inledning	4
Sexuella trakasserier: en arbetsmiljöfråga med förnyad aktualitet	4
Sammanfattning av rapportens huvudresultat	5
2. Sexuella trakasserier i arbetslivet: ett ökande problem	8
Förekomst över tid	9
Skillnader i förekomst av sexuella trakasserier mellan branscher	10
Anställningsform har betydelse	11
3. Sexuella trakasserier bland LO-förbundens medlemmar	14
Könsfördelning och anställningsvillkor inom LO-förbunden	14
Få uppger att de själva utsatts – fler känner till sexuella trakasserier mot andra	15
Inte självklart att beskriva oönskade sexuella beteenden som trakasserier	16
Hur ofta blir LO-medlemmen utsatt?	19
Vem kommer det oönskade beteendet från?	19
Kulturen på arbetsplatsen är en del av arbetsmiljön	21
De flesta upplever inte att sexuella trakasserier tystas eller accepteras	22
En majoritet har inte fått information från sin arbetsgivare	24
4. Slutsatser och policyförslag	27
Referenser	30
Bilaga: Underlag och statistik om sexuella trakasserier	31

1. Inledning

"Jag var på praktik på byggservice, första året i gymnasiet, vid i stort sett vartenda rödljus vi stannade vid "skämtade" han om att ja skulle ge honom en avsugning innan de slog om till grönt. När jag gjorde min sista dag där så skrev han saker på min hjälm, "in med tuppen en halvmeter ner" och "puss i ljumsken". I byggklassen var det inte bättre, fick frågor om ja va tight osv, fick en fot uppdragen längst benet och upp mellan låren ett par gånger."

Snickare #sistaspikenikistan

Sexuella trakasserier: en arbetsmiljöfråga med förnyad aktualitet

I och med #metoo-rörelsens vittnesmål under hösten 2017 stärktes intresset för och medvetenheten om att ingen del av arbetsmarknaden eller arbetslivet är fredat från sexuella trakasserier. Kvinnor verksamma i olika branscher, med olika yrken och olika utbildningsbakgrund vittnade om sina erfarenheter av olika typer av övergrepp och trakasserier.

För den fackliga rörelsen är utbredningen ingen nyhet. Ingen del av arbetsmarknaden eller arbetslivet är fredat från sexuella trakasserier, men förekomsten varierar liksom vilka uttryck trakasseriererna kan ta.

Det fackliga perspektivet är att sexuella trakasserier och andra typer av kränkande eller oönskade beteenden på arbetsplatsen måste förstås som en arbetsmiljöfråga och inte som individuella problem hos den som utsätts eller den som utsätter. Alla typer av arbetsmiljöer innehåller risker, risker som måste minimeras och förebyggas oavsett om det handlar om tunga lyft, farliga vätskor eller oönskade sexuella närmanden. På det viset skiljer sig sexuella trakasserier inte från andra typer av arbetsmiljöproblem. Samtidigt måste övergrepp och trakasserier på grund av kön ses i ljuset av bredare perspektiv så som sexism och maktstrukturer i samhälle och arbetsliv. (Gunnarsson & Wingborg, 2018)

Internationella studier visar att anställningsvillkor och typ av arbete har betydelse för risken att bli utsatt. ILO (International Labour Organization) har i en kartläggning visat att osäkra anställningsvillkor, ensamarbete, kontaktyrken och könsstereotyp arbetsdelning mellan och inom branscher är typiska riskfaktorer. (ILO, 2017)

Arbetsorganisation och typ av arbete påverkar förekomsten av könsbaserade trakasserier. Sedan tidigare undersökningar vet vi att anställda i tjänste- och serviceyrken ofta utsätts för sexuella trakasserier från brukare, kunder, elever och patienter. Det tycks ibland finnas en föreställning om att oönskade sexuella antydningar och oönskad fysisk kontakt är "en del av jobbet". (LO, 2015) Men även arbetsplatskulturen spelar in. En rå jargong och grova skämt kan ses som en hjärtlig men hård stämning bland arbetskamrater, men också skapa utsatthet. Det kan vara svårt att markera mot kränkningar när de framställs som gemensamt delade skämt.

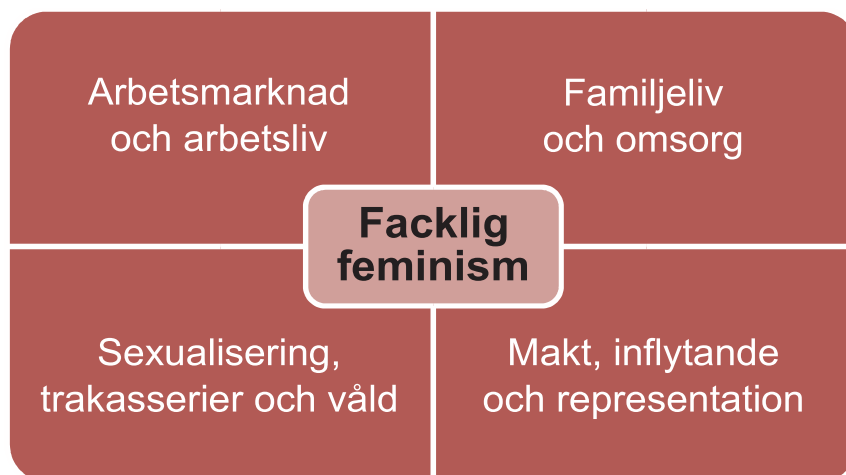
Kvinnor är i stor och absolut majoritet bland de utsatta och de som utsätter andra är i de allra flesta fall män. Män utsätter även andra män. Könsuppdelningen mellan och inom branscher spelar därmed en viktig roll. ILOs kartläggningar visar att sexuella trakasserier och våld mot kvinnor är en realitet inom kvinnodominerade branscher och yrken. Inom mansdominerade branscher finns också problem men av ett något annat slag. En arbetsmiljö präglad av en machokultur kan innefatta nedvärderande attityder och beteende mot kvinnor, men även mot män eller andra som bryter som traditionella könsnormer. (ITUC, 2017, JämO, 1997, Gunnarsson & Wingborg, 2018)

Med utgångspunkt i facklig feminism

Det fackliga arbetet med att uppmärksamma och motverka sexuella trakasserier har sin grund i facklig feminism. Facket arbetar för goda villkor i arbetet och en lön som går att leva på, men med insikt i att individens villkor inte enbart bestäms av maktförhållanden i arbetslivet.

Ytterligare dimensioner måste till för att förstå vad som skapar över och underordning i samhället och arbetslivet.

Facklig feminism är en grund för att åstadkomma förändring genom att ta utgångspunkt i att kön likväl som klass formar människors handlingsutrymme – i arbetslivet och inom familjelivet.



Facklig feminism är ett verktyg för att belysa villkoren och utarbeta strategier för en jämnare fördelning av tid, makt och pengar med utgångspunkt främst i samspelet mellan klass och kön.

Sammanfattning av rapportens huvudresultat

Hela arbetsmarknaden

- Det är en relativt låg andel av arbetare och tjänstemän som uppger att de utsatts för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater under det senaste året, men det finns skillnader mellan könen. Från mitten av 1990-talet till i dag har andelen kvinnor som uppger att chefer och arbetskamrater utsatt dem ökat med 1 procentenhet, från 2 till 3 procent. Andelen kvinnor i tjänstemannayrken ökade tidigare än kvinnor i arbetaryrken. Andelen män i arbetaryrken som uppger att de utsatts från chefer och arbetskamrater har ökat med 1 procentenhet under perioden, från 1 till 2 procent. Andelen utsatta bland män i tjänstemannayrken ligger på samma nivåer, men ser ut att ha minskat vid sista jämförelsetillfället.
- Yngre kvinnor är särskilt utsatta. År 2015 uppgav 10 procent av kvinnor mellan 16 och 29 år att de har erfarenhet av sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater.
- Andelen som upplevt sexuella trakasserier från tredje man är generellt högre än de som utsatts av chefer och arbetskamrater, och andelen bland både arbetare och tjänstemän har ökat under tjugoförårsperioden. Det finns ett tydligt klass- och könsmonster där kvinnor i arbetaryrken i högre grad än andra uppger att de utsatts. I mitten av 1990-talet svarade 7 procent att de upplevt sexuella trakasserier från andra än chefer och arbetskamrater. Tjugo år senare har andelen nästan fördubblats och ligger på 13 procent. Även bland kvinnor inom tjänstemannayrken är det nästan dubbelt så stor andel som uppger att det förekommit sexuella trakasserier från andra än chefer och kollegor, 6 procent jämfört med 3 procent i början av perioden.
- Det finns tydliga skillnader i förekomsten av sexuella trakasserier mellan olika branscher. Andelen är högst inom hotell- och restaurang både vad gäller de som utsatts från chefer och arbetskamrater och från andra personer på arbetsplatsen. Strax under 8 procent uppger att de upplevt sexuella trakasserier från chefer och kollegor och dubbelt så många, 16 procent svarar att de utsatts från kunder eller andra under det senaste året. Vård- och omsorg och handeln är andra branscher där sexuella trakasserier är vanligt förekommande. Gemensamt för de tre branscherna med högst förekomst av sexuella trakasserier är att de är

kvinnodominerade tjänste- och servicesektorer. Inom alla tre branscher är det vanligast att de anställda har utsatts av andra än chefer eller kollegor. Inom bygg- och tillverkningsbranscher, traditionellt manligt dominerade branscher, är andelen som har upplevelser av sexuella trakasserier tämligen liten och det är vanligast att bli utsatt av chefer eller arbetskamrater.

- Statistiken visar att det finns ett mönster av att tidsbegränsat anställda i högre grad har erfarenhet av sexuella trakasserier än tillsvidareanställda, särskilt när det gäller när trakasserierna kommer från någon annan än chefer och arbetskamrater. Här tycks anställningsform vara en tydlig riskfaktor för att bli utsatt. Men mönstret är inte entydigt utan samspekar med typ av bransch och könssammansättning, liksom anställningsstruktur.

LO-förbundens medlemmar

- 5 procent av LO-förbundens medlemmar av båda könen svarar att de blivit utsatta för sexuella trakasserier under det senaste året. Andelen är högre bland kvinnorna, nära 10 procent, medan endast 2 procent av männen svarar att de utsatts för sexuella trakasserier. Andelen är högst bland personer i åldern 25 till 34 år, av vilka 13 procent har upplevt sexuella trakasserier.
- Andelen som uppger att de känner till att någon annan på deras arbetsplats blivit utsatta för sexuella trakasserier är markant fler än de som själva utsatts, ungefär var femte person (22 procent). Var fjärde kvinna känner till att någon annan på deras arbete har utsatts under det senaste året. Bland personer i åldern 25 till 34 år uppger nära fyra av tio att andra på deras arbetsplats har utsatts för sexuella trakasserier.
- På frågan om de själva blivit utsatta för sexuella trakasserier svarar majoriteten av de svarande nej. Men när frågorna blir mer konkreta är det fler som uppger att de blivit utsatta, för bland annat oönskade sexuella närmanden, kommentarer och anspelningar. Räknar man ihop de som uppger att de upplevt någon typ av oönskat sexuellt beteende under det senaste året är andelen betydligt högre än de som uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier. Bland män är det 14 procent som uppger att de upplevt någon typ av oönskat sexuellt beteende på sin arbetsplats, jämfört med 5 procent som uppger att de utsatts för sexuella trakasserier under det senaste året. Motsvarande andel bland kvinnor är 26 respektive 9 procent.
- De flesta som utsatts på sin arbetsplats har utsatts flera gånger under det senaste året.
- Det är ovanligt att medlemmarna i LO-förbunden uppger att det är chefer som står för det oönskade sexuella beteendet. Runt 20 procent uppger att det kommit från arbetskamrater, med små skillnader mellan kvinnor och män. Bland kvinnor i LO-förbunden är det nära 60 procent som svarar att de oönskade sexuella beteenden de upplevt kommit från andra än chefer och arbetskamrater, jämfört med strax under 20 procent av männen. Skillnaden kan delvis spegla den LO-förbundens könsuppdelade arbetsmarknader, där det är vanligare att kvinnor arbetar inom kontaktyrken i service- och tjänstesektorn. Över hälften av männen i undersökningen vet inte från vem det oönskade beteendet kom.
- En dryg fjärdedel av medlemmarna i LO-förbunden anser att det finns en kultur med rå jargong på deras arbetsplats. Andelen är högre bland män och lägre bland kvinnor. Något färre anser att kulturen på arbetet präglas av att man drar grova sexuella skämt, 16 procent av alla svarande. Även här är dock andelen högre bland män och lägre bland kvinnor, 27 procent jämfört med 6 procent.
- Endast en av tio som deltar i undersökningen anser att det finns en tystnadskultur rörande sexuella trakasserier och andra oönskade beteenden på deras arbetsplats. Majoriteten, runt 60 procent upplever inte att det finns någon sådan norm, och det finns inte några större könsskillnader.
- Drygt en av tio upplever att sexuella trakasserier accepteras på deras arbetsplats, något fler bland män och något färre bland kvinnor. Nära tre fjärdedelar av LO-förbundens medlemmar anser att sexuella trakasserier inte accepteras. Det finns dock skillnader mellan LO-förbunden. Bland Byggnads medlemmar är det nära 35 procent som anser att sexuella trakasserier accepteras.

- Runt hälften av LO-förbundens medlemmar har inte fått någon information av sin arbetsgivare om hur de ska gå tillväga och vem de ska vända sig till på arbetet om de blir utsatta för sexuella trakasserier. Könsskillnaderna är små. Bland tidsbegränsat anställda är andelen högre, sex av tio har inte fått information. Ungefär 40 procent av LO-förbundens medlemmar uppger att de fått information från sin arbetsgivare. Det är en för låg andel, men det är ändå en ökning med nästan 10 procentenheter jämfört med en tidigare undersökning som LO genomförde 2015.

”Jag fick en välkomsthälsning i form av en banan med kondom på i mitt postfack första dagen på mitt nya jobb.”

”Vid fler än ett tillfälle har jag av en och samma räddningsledare fått klappar i rumpan, blivit kallad "lilla hjärtat", fått snoppbilder skickade till mig, fått förslag om sex och blivit hotad. Jag har lika många gånger sagt ifrån, läxat upp och blivit förbannad då jag inte är den som håller käften.”

Räddningspersonal #larmetgår

2. Sexuella trakasserier bland arbetare och tjänstemän: ett ökande problem

”En man som ringer till butiken och frågar om underkläder finns i viss modell, färg etc. Samtalet går över i att fråga vad jag har på mig, hör stönande i luren och jag lägger genast på.”

Butiksanställd #obekvämarbetstid

I detta kapitel beskrivs utvecklingen av förekomsten av sexuella trakasserier i arbetslivet mellan 1997 och 2015. Underlaget utgörs av statistik från Arbetsmiljöundersökningen, en undersökning som utförs vart annat år av Arbetsmiljöverket. Kapitlet belyser förekomsten av sexuella trakasserier uppdelat på kön, arbetare och tjänstemän, anställningsvillkor och bransch.

Vad är sexuella trakasserier i arbetslivet?

Diskrimineringslagen skiljer på sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Men ofta samspelar olika typer av trakasserier, till exempel på grund av kön, etnicitet eller sexuell läggning.

En arbetstagar har rätt, enligt diskrimineringslagen, att inte bli trakasserad eller sexuellt trakasserad vare sig av chef eller kollegor. En arbetsgivare som får veta att någon känner sig trakasserad ska utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

Diskrimineringslagen definierar sexuella trakasserier som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. För att en handling juridiskt ska klassas som sexuella trakasserier krävs att den är oönskad, kränkande och av sexuell natur. Lagen undantar så kallade ”bagatellartade händelser”. Men vid upprepning kan även sådana händelser kategoriseras som sexuella trakasserier.

Trakasserier kan bestå i såväl fysiska handlingar som i ord eller gester. Alla typer av oönskad fysisk kontakt, som kramar eller smekningar eller liknande räknas in. Det gör även förslag eller antydningar om sexuell samvaro.

Det är alltid den som utsatts för kränkningar som definierar vad som räknas som sexuella trakasserier, inte intentionen hos den som kränker. Däremot har den som utsätts en skyldighet att göra tydligt att hen uppfattat situationen som ovälkommen och kränkande, så kallad upplysningskyldighet.

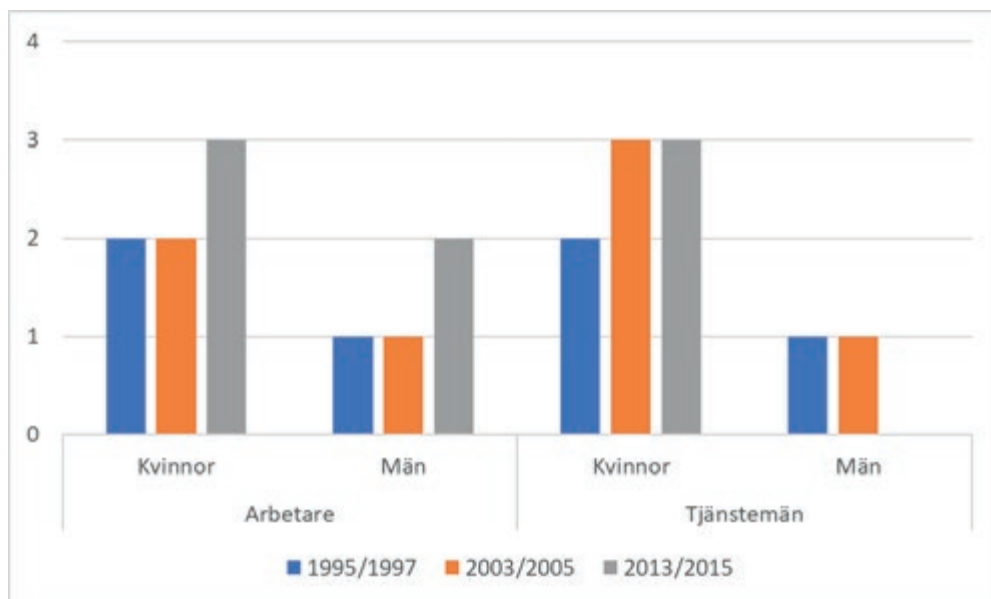
Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet gäller trakasserier som har samband med arbetet. Den gäller händelser på arbetsplatsen men också sådant som händer utanför och på andra tider än ordinarie arbetstid om det finns ett samband med arbetet. Det gäller till exempel händelser som inträffar under en tjänsteresa, på en fest som arbetsgivaren ordnar eller en utflykt som kollegor gör tillsammans. Om det är någon annan än en kollega eller chef som trakasserar, till exempel en leverantör, kund eller patient, så omfattas det inte av diskrimineringslagen. Däremot kan det aktualisera frågor om arbetsmiljön som arbetsgivaren har ansvar för.

Mer fakta om rättigheter och skyldigheter för enskilda, arbetsgivare och fack i samband med sexuella trakasserier i arbetslivet finns på www.do.se eller www.prevent.se.

Förekomst över tid

I Arbetsmiljöverkets undersökning om arbetsmiljön ställs frågor om huruvida deltagarna har utsatts för sexuella trakasserier på sin arbetsplats under de senaste tolv månaderna. Nedan gör vi tre nedslag under en tjugoförårsperiod för att se hur förekomsten av sexuella trakasserier utvecklats.

Diagram 2.1 Utsatt för sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater de senaste 12 månaderna. Andel (%).

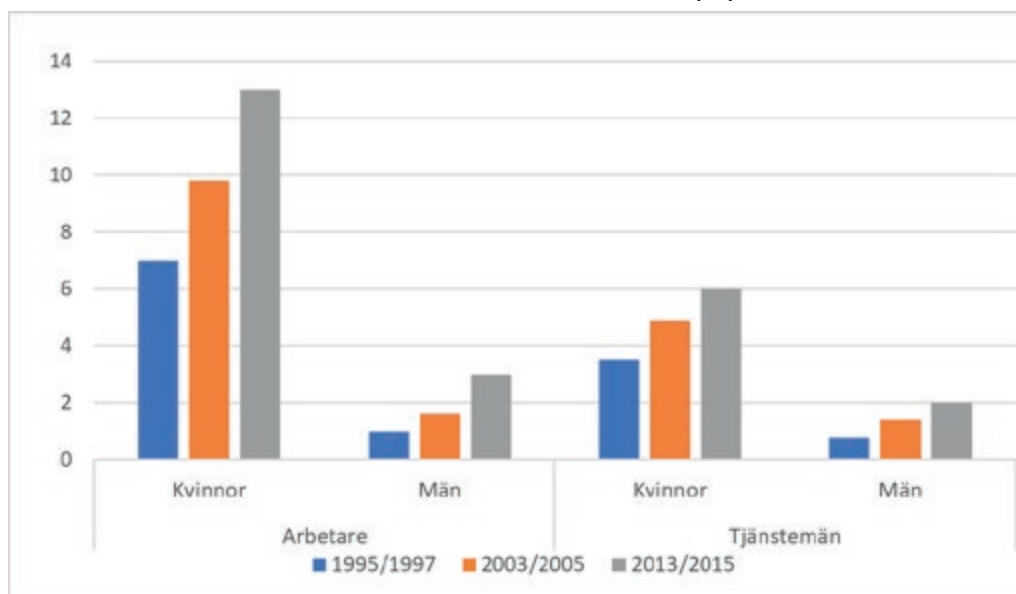


Källa: Arbetsmiljöverket.

Andelen som uppger att de under det senaste året utsatts för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater är relativt låg, men det finns skillnader mellan könen. Från mitten av 1990-talet till i dag har andelen kvinnor som uppger att chefer och arbetskamrater utsatt dem ökat med 1 procentenhet, från 2 till 3 procent. Andelen kvinnor i tjänstemannayrken ökade tidigare än kvinnor i arbetaryrken. Andelen män i arbetaryrken som uppger att de utsatts från chefer och arbetskamrater har ökat med 1 procentenhet under perioden, från 1 till 2 procent. Andelen utsatta bland män i tjänstemannayrken ligger på samma nivåer, men ser ut att ha minskat vid sista jämförelsetillfället.

Yngre kvinnor är särskilt utsatta. År 2015 uppgav 10 procent av kvinnor mellan 16 och 29 år att de har erfarenhet av sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater.

Diagram 2.2 Utsatt för sexuella trakasserier från andra än chefer eller arbetskamrater de senaste 12 månaderna. Andel (%).



Källa: Arbetsmiljöverket.

I Arbetsmiljöundersökningen ställs också frågan om den som svarar har utsatts för sexuella trakasserier på sin arbetsplats från andra än chefer eller arbetskamrater. Då åsyftas till exempel kunder, patienter, brukare eller andra som befinner sig på personens arbetsplats.

Andelen som upplevt sexuella trakasserier från andra personer är generellt högre än de som utsatts av chefer och arbetskamrater, och andelen ökar inom alla grupper under tjugooårsperioden. Det finns ett tydligt klass- och könsmönster där kvinnor i arbetaryrken i högre grad än andra uppger att de utsatts. I mitten av 1990-talet svarade 7 procent av de upplevt sexuella trakasserier från andra än chefer och arbetskamrater. Tjugo år senare har andelen nästan fördubblats och ligger på 13 procent. Även bland kvinnor inom tjänstemannayrken är det nästan dubbelt så stor andel som uppger att det förekommit sexuella trakasserier från andra än chefer och kollegor, 6 procent jämfört med 3 procent i början av perioden.

Även bland män ökar andelen som upplevt sexuella trakasserier från andra än chefer och arbetskamrater.

Ett tydligt mönster är att yngre är mer utsatta än äldre och det gäller i synnerhet kvinnor. Var femte kvinna mellan 16 och 29 år (19 procent) uppger att de under det senaste årets upplevt sexuella trakasserier från andra personer än chefer eller arbetskamrater.

Skillnader i förekomst av sexuella trakasserier mellan branscher

Det finns tydliga skillnader i förekomsten av sexuella trakasserier mellan olika branscher.¹

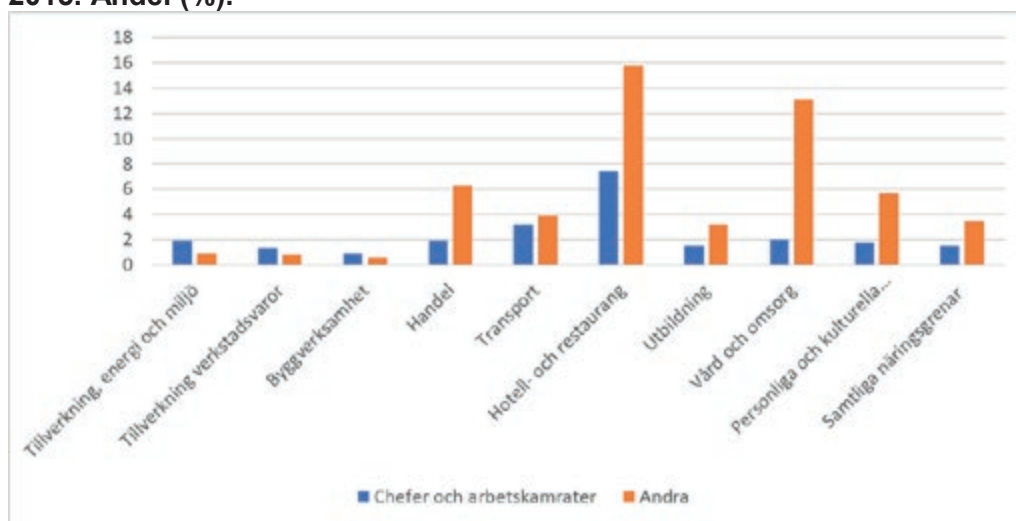
Andelen är högst inom hotell- och restaurang både vad gäller de som utsatts från chefer och arbetskamrater och från andra personer på arbetsplatsen. Strax under 8 procent uppger att de upplevt sexuella trakasserier från chefer och kollegor och dubbelt så många, 16 procent svarar att de utsatts från kunder eller andra under det senaste året. Vård- och omsorg och handeln är andra branscher där sexuella trakasserier är vanligt förekommande. Gemensamt för de tre branscherna med högst förekomst av sexuella trakasserier är att de är kvinnodominerade tjänste- och servicebranscher. Inom alla tre branscher är det vanligast att de anställda har utsatts av andra än chefer eller kollegor.

¹ Indelningen är baserad på Statistiska centralbyråns branschindelning SNI 2007 och innefattar anställda inom både arbetar- och tjänstemannayrken.

Inom bygg- och tillverkningsbranscher, traditionellt manligt dominerade branscher, är andelen som har upplevelser av sexuella trakasserier tämligen liten och det är vanligast att bli utsatt av chefer eller arbetskamrater. Inom transportsektorn är andelen något högre och andelen som utsatts av chefer och arbetskamrater och av andra personer är nästan lika stor.

Statistiken visar att anställda inom tjänste- och servicebranscher där yrken och arbetsuppgifter innebär nära kontakter med andra människor i mycket högre grad riskerar att utsättas för sexuella trakasserier än anställda inom produktion och tillverkningsbranscher, även om risken att utsättas av framförallt andra anställda finns även där.

Diagram 2.3 Utsatta för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna 2015. Andel (%).



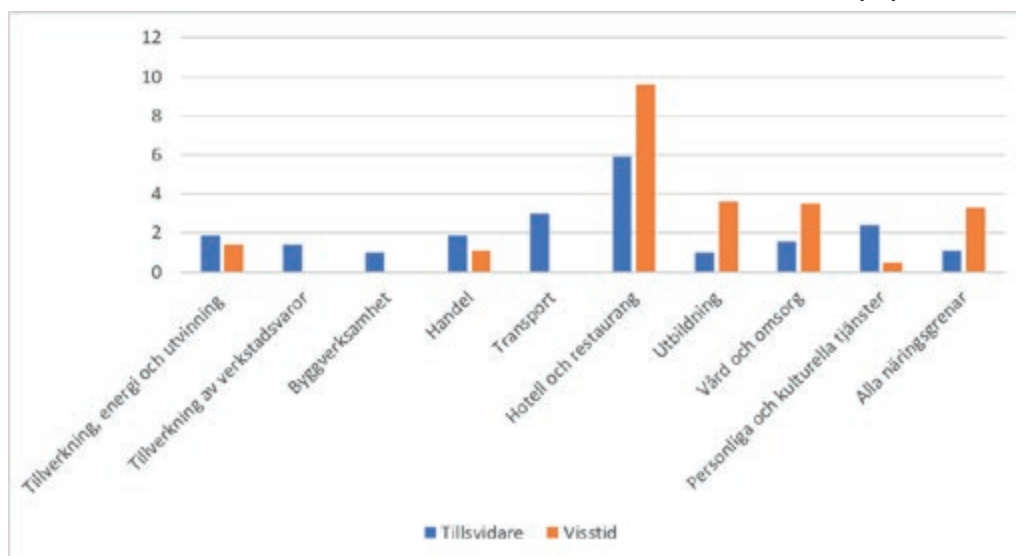
Källa: Arbetsmiljöverket.

Anställningsform har betydelse

Flera av vittnesmålen från olika branscher och yrkesgrupper i #metoo-rörelsen berörde särskilt en del av arbetsvillkoren som tycktes påverka risken för att bli utsatt, men också förutsättningarna för att kunna agera och säga ifrån. Det handlade om anställningsform och position i arbetslivet. Den bild som gavs var att ju osäkrare anställningar inom en bransch, desto större var risken att bli utsatt. Internationella studier pekar på att osäkra anställningsvillkor är en viktig riskfaktor. Hur stämmer den bilden med vad som går att utläsa av Arbetsmiljöundersökningen?

Diagrammen nedan visar hur vanligt det är att tillsvidareanställda respektive tidsbegränsat anställda inom olika branscher har upplevt sexuella trakasserier under det senaste året. Det är viktigt att vara medveten om att andelen tidsbegränsat anställda skiljer sig åt mellan olika branscher, något som kan påverka jämförelsen. Inom produktion och tillverkning är andelen tidsbegränsat anställda markant lägre än inom tjänste- och servicebranscher som hotell- och restaurang, handel och vård- och omsorg. På grund av ett begränsat antal svarande ska resultaten läsas med viss försiktighet.

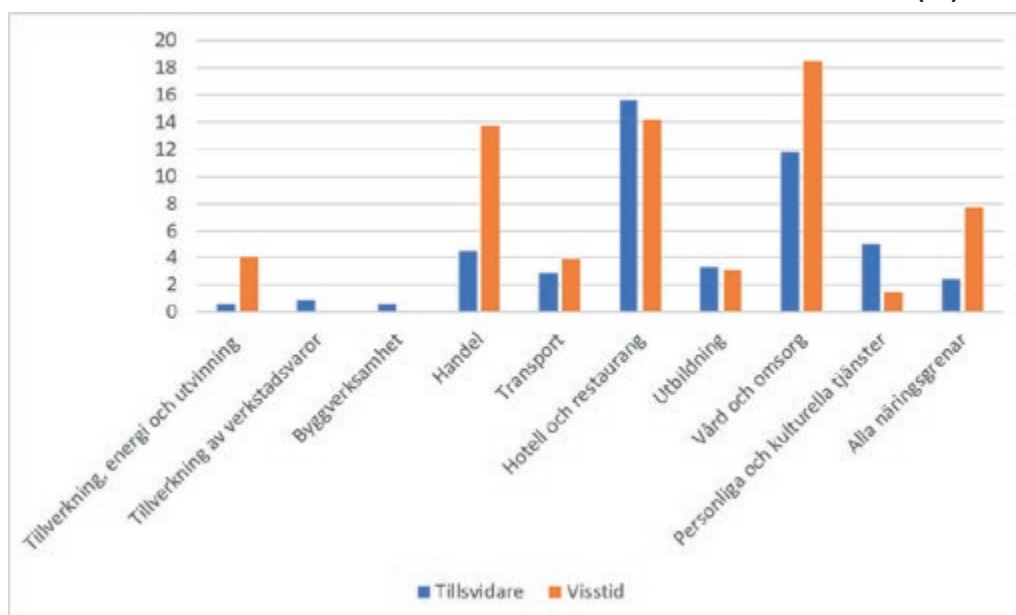
Diagram 2.4 Utsatta för sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater under de senaste 12 månaderna 2015. Andel (%).



Källa: Arbetsmiljöverket.

Bland anställda på hela arbetsmarknaden (stapeln längst till höger) är det vanligare att tidsbegränsat anställda har utsatts för sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater jämfört med tillsvidareanställda, drygt 3 procent jämfört med strax över 1 procent. Inom hotell och restaurang, utbildning och vård och omsorg är andelen tidsbegränsat anställda utsatta i klart högre grad än tillsvidareanställda. Inom handel, personliga och kulturella tjänster och tillverkning, energi och utvinning har tillsvidareanställda i högre grad erfarenhet av sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater.

Diagram 2.5 Andel utsatta för sexuella trakasserier från andra än chefer och arbetskamrater under de senaste 12 månaderna 2015. Andel (%).



Källa: Arbetsmiljöverket.

Sett till hela arbetsmarknaden uppger nära 8 procent av de tidsbegränsat anställda att de under det senaste året har utsatts för sexuella trakasserier från andra än chefer eller arbetskamrater på arbetsplatsen, jämfört med strax över 2 procent av alla tillsvidareanställda. Inom hotell och restaurang är andelen som upplevt sexuella trakasserier från tredje person tämligen hög bland både tillsvidare- och tidsbegränsat anställda, strax under 16 respektive 14 procent.

Inom vård och omsorg och handel är andelen tidsbegränsat anställda som har erfarenheter av sexuella trakasserier från andra än chefer och arbetskamrater klart högre än bland tillsvidareanställda inom samma branscher. Nära var fjärde tidsbegränsat anställd inom vård och omsorg har utsatts av patienter, brukare eller anhöriga under det senaste året.

Även inom tillverkning, energi och utvinning och transportbranschen är andelen som utsatts av tredje person högre bland tidsbegränsat anställda än tillsvidareanställda. Inom verkstadstillverkning, byggbranschen, utbildning samt personliga och kulturella tjänster är andelen som utsatts för sexuella trakasserier högre bland tillsvidareanställda.

Statistiken visar att det finns ett mönster av att tidsbegränsat anställda i högre grad har erfarenhet av sexuella trakasserier än tillsvidareanställda, särskilt när det gäller när trakasserierna kommer från någon annan än chefer och arbetskamrater. Här tycks anställningsform vara en tydlig riskfaktor för att bli utsatt. Men mönstret är inte entydigt utan samspelar med typ av bransch och könssammansättning, liksom anställningsstruktur.

”Alla gånger man tvättat en gurka och nån härlig dude refererat det till att runka av en kuk. Ja, alla rörelser och matprodukter som har kunnat refereras till nån intim kroppsdel eller nåt sexuellt. Vem man helst skulle vilja ligga med. När man blivit snärtad på stjärten. När restaurangchefen gav mig ett högst opassande smeknamn. Och alla dom gångerna man har vågat säga ifrån men inte blivit tagen på allvar och skrattad åt på grund av 'känslig och tramsig brud' Och så alla dom där gångerna man inte vågat eller orkat säga ifrån ...”

Restauranganställd #vikokaröver

3. Sexuella trakasserier bland LO-förbundens medlemmar

”Jag fick bara jobba när han som hade ”ponnystallet” var ledig. Förmannen gav mig erbjudande om fler timmar om jag hade sex med honom. Nej det blev inte fler timmar för mej! Andra var inte lika starka, ville kanske ha mer i plånboken.”

Stallanställd #visparkarbakut

I detta kapitel belyses förekomsten av sexuella trakasserier bland LO-förbundens medlemmar. Under januari och februari 2018 lät LO Novus ställa frågor till medlemmar i LO-förbunden om förekomsten av och attityden gentemot sexuella trakasserier på deras arbetsplatser. Lite drygt 1 200 personer proportionerligt fördelat på de fjorton förbunden deltog i undersökningen.

Könsfördelning och anställningsvillkor inom LO-förbunden

LO-förbunden organiserar drygt totalt 1 400 000 medlemmar. Drygt hälften av medlemmarna är män, 54 procent, jämfört med 46 procent kvinnor (LO, 2017). Men även om könsfördelningen är jämn sett till totalen finns stora skillnader mellan förbunden. Det beror i första hand på att den arbetsmarknad som LO-förbunden verkar på är tämligen könsuppdelad. Yrken inom service-, försäljning och vård- och omsorgstjänster är kvinnodominerade, medan män dominerar i yrken inom bygg-, produktion och hantverkssektorn. Fackförbunden Kommunal, Handels och HRF (Hotell- och restaurangfacket) organiserar en majoritet kvinnor. Bland tio förbund dominerar män i medlemskåren. Fackförbundet Fastighets har en jämn könsfördelning. Både typen av yrke och könsammansättningen inom yrket kan påverka utbredningen och typen av sexuella trakasserier inom olika branscher och förbund.

Tabell 3.1 Andel kvinnor bland LO-förbundens medlemmar. Andel (%)

LO-förbund	Andel kvinnor
Byggnads	1,4
Elektrikerna	2,2
Målarna	10,3
Pappers	15,9
Transport	16,0
GS	18,4
Musikerna	19,7
IF Metall	21,1
Seko	27,5
Livs	36,5
Fastighets	48,4
HRF	61,5
Handels	66,1
Kommunal	78,3

Källa: LO, 2017a.

Tidigare kapitel visade att tidsbegränsat anställda ofta är i riskzonen för att utsättas för sexuella trakasserier. Andelen tidsbegränsat anställda skiljer sig åt mellan de olika LO-förbunden.

Tabell 3.2 Tidsbegränsat anställda efter LO-förbund 2016. Andel (%)

LO-förbund	Andel tidsbegränsat anställda
Musikerna	..
Elektrikerna	4
Pappers	4
Byggnads	8
IF Metall	9
Fastighets	9
GS	9
Seko	9
Livs	10
Målarna	10
Transport	12
Handels	13
Kommunal	15
HRF	23

Källa: LO, 2017b.

I denna undersökning presenteras resultat för de sex största förbunden, där underlaget i enkätundersökningen är tillräckligt stort. Förbunden är Byggnads, Handels, IF Metall, Kommunal, Seko och Transport. Därutöver presenteras resultat för kön, anställningsform och bransch².

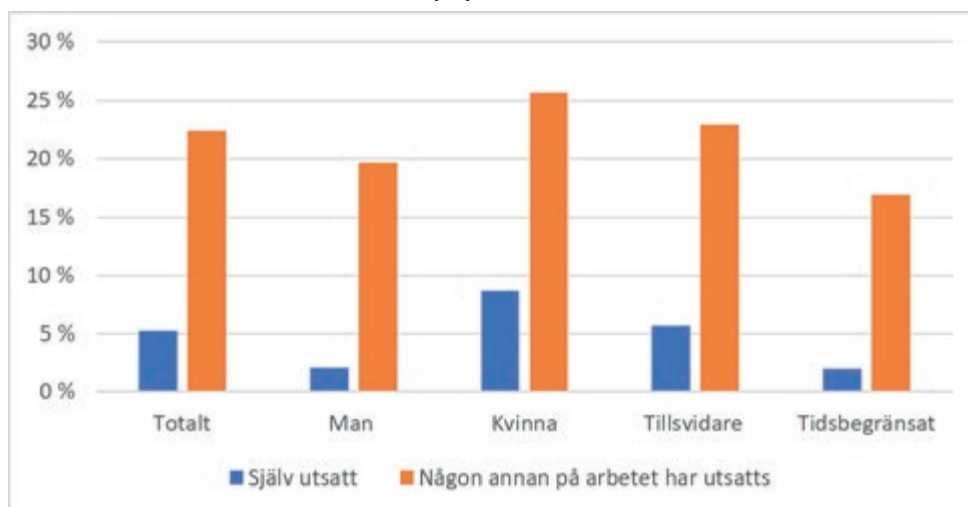
Få uppger att de själva utsatts – fler känner till sexuella trakasserier mot andra 5 procent av LO-förbundens medlemmar av båda könen svarar att de blivit utsatta för sexuella trakasserier under det senaste året. Andelen är högre bland kvinnorna, nära 10 procent, medan endast 2 procent av männen svarar att de utsatts för sexuella trakasserier. Andelen är högst bland personer i åldern 25 till 34 år, av vilka 13 procent har erfarenhet av sexuella trakasserier.

Andelen som uppger att de känner till att någon annan på deras arbetsplats blivit utsatta för sexuella trakasserier är markant fler än de som själva utsatts, ungefär var femte person (22 procent). Var fjärde kvinna känner till att någon annan på deras arbete har utsatts under det senaste året. Bland personer i åldern 25 till 34 år uppger nära fyra av tio att andra på deras arbetsplats har utsatts för sexuella trakasserier.

Sett till anställningsform är det vanligare att tillsvidareanställda inom LO-förbunden uppger att det förekommer sexuella trakasserier än tidsbegränsat anställda. Vi vet sedan tidigare att tidsbegränsade anställningar förekommer i hög grad bland medlemmar i HRF, Kommunal och Handels (LO 2017a). Det är dock viktigt att ha med i bedömningen att många av de tidsbegränsat anställda inte är fackligt organiserade och därför inte finns representerade i den här undersökningen.

² Branschindelning enligt Novus. Andelen tidsbegränsat anställda i undersökningen motsvarar inte andelen tidsbegränsat anställda LO-medlemmar.

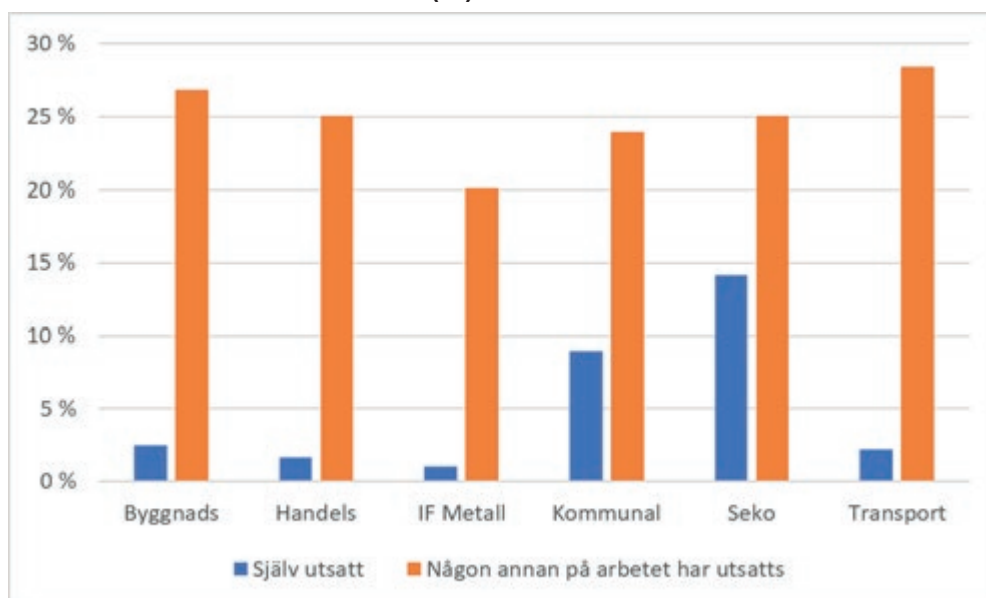
Diagram 3.2 Förekomst av sexuella trakasserier på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna. Andel (%).



Källa: LO/Novus, 2018.

Mönstret är detsamma bland de sex största LO-förbunden. Fler uppger att de känner till att andra på deras arbetsplats blivit utsatta för sexuella trakasserier än som själva blivit utsatta under det senaste året. Inom Kommunal och Seko är andelen som själva utsatts högre än snittet på 5 procent; nio respektive 14 procent. I resterande förbund är det färre än 5 procent som uppger att de utsatts för sexuella trakasserier.

Diagram 3.3 Förekomst av sexuella trakasserier på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna. Andel (%).

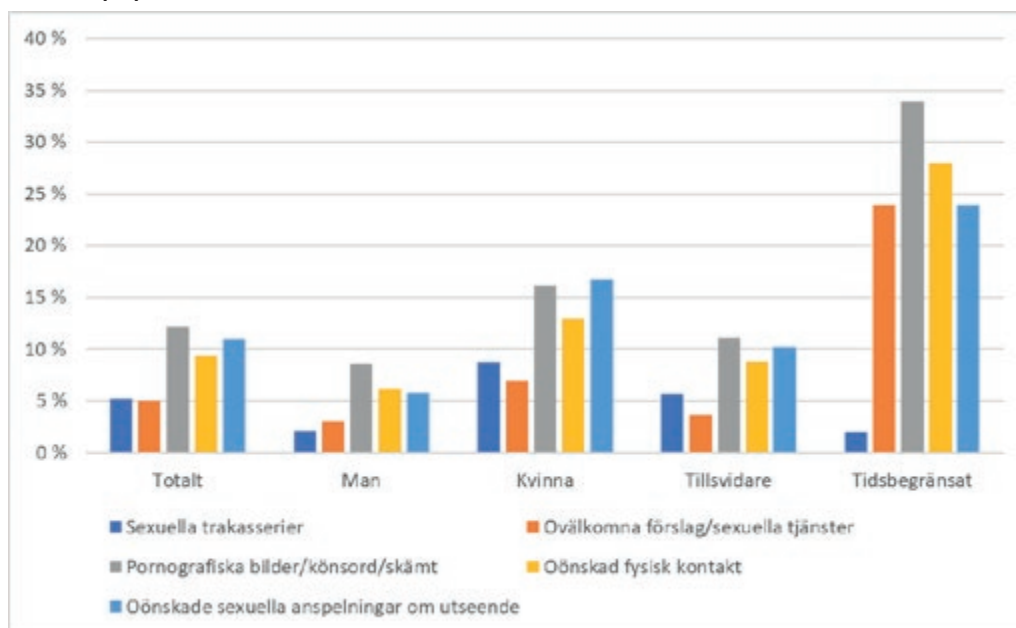


Källa: LO/Novus, 2018.

Inte självklart att beskriva oönskade sexuella beteenden som trakasserier

På frågan om de själva blivit utsatta för sexuella trakasserier svarar majoriteten av de svarande nej. Men när frågorna blir mer konkreta är det fler som uppger att de blivit utsatta, för bland annat oönskade sexuella närmanden, kommentarer och anspelningar.

Diagram 3.4 Har du utsatts för något av följande under det senaste året? Andel (%).



Källa: LO/Novus, 2018.

Vanligast bland samtliga är att ha blivit utsatt för pornografiska bilder, könsord eller nedsättande skämt om det kön man tillhör, 12 procent av alla svarande har erfårit det under det senaste året. Bland kvinnor är andelen högre, 16 procent och ännu något fler, 17 procent, har upplevt ovälkomna sexuella anspelningar och kommentarer om sitt utseende. Strax över 13 procent av kvinnorna har upplevt att de utsatts för oönskad fysisk kontakt, jämfört med 6 procent av männen. Nästan en av tio män har emellertid upplevt att de bemötts med könsord eller nedsättande skämt. Det är vanligast att personer mellan 25 och 34 har upplevt olika typer av oönskade sexuella beteenden från andra på sitt arbete, mellan var fjärde och var femte svarande i åldersgruppen.

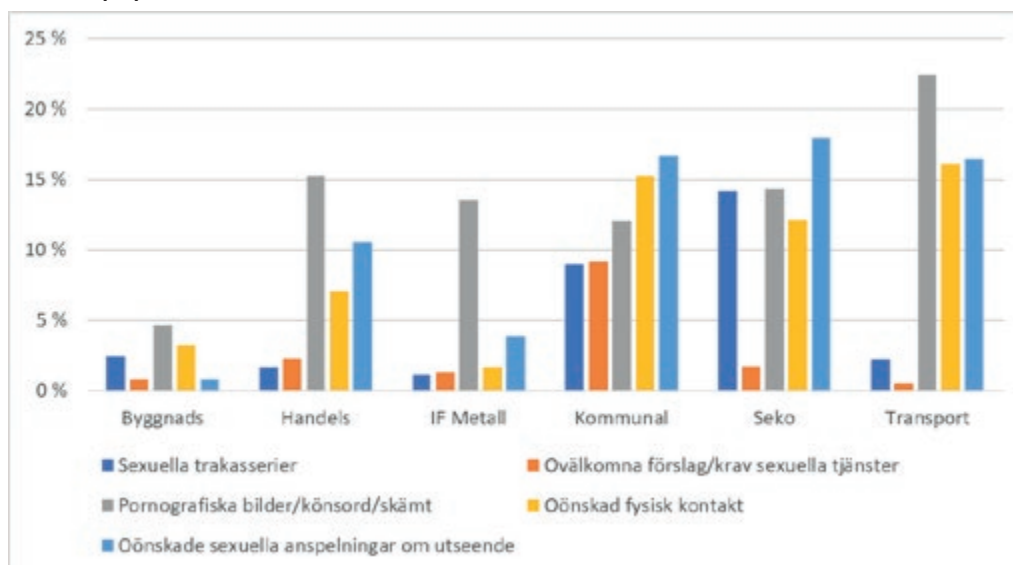
Räknar man ihop de som uppger att de upplevt någon typ av oönskat sexuellt beteende under det senaste året är andelen betydligt högre än de som uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier. Bland män är det 14 procent som uppger att de upplevt någon typ av oönskat sexuellt beteende på sin arbetsplats, jämfört med 5 procent som uppger att de utsatts för sexuella trakasserier under det senaste året. Motsvarande andel bland kvinnor är 26 respektive 9 procent.

Ett annat mönster som framkommer i undersökningen är att tidsbegränsat anställda medlemmar i LO-förbund i mycket högre grad än tillsvidareanställda uppger att de upplevt flera olika typer av ovälkomna sexuella närmanden eller anspelningar.³ Fler än var femte tidsbegränsat anställd har konkreta erfarenheter av oönskade sexuella beteenden jämfört med ungefär en av tio tillsvidareanställda.⁴ Detta trots att andelen tidsbegränsat anställda i lägre utsträckning än tillsvidareanställda uppger att de utsatts för sexuella trakasserier. Skillnaden mellan hur många tidsbegränsat anställda som har upplevelser de skulle definiera som sexuella trakasserier och som uppger att de varit med om oönskad sexuellt beteende från andra på sin arbetsplats är också mycket stor.

³ Man bör dock vara medveten om att gruppen tidsbegränsat anställda som svarat är relativt liten jämfört med gruppen tillsvidareanställda och att resultaten bör tolkas med viss försiktighet.

⁴ Borträknat frågan om ovälkomna förslag och krav på sexuella tjänster, där fem procent av tidsbegränsat anställda uppger att de utsatts under det senaste året.

Diagram 3.5 Har du utsatts för något av följande under det senaste året? Andel (%).



Källa: LO/Novus, 2018.

Medlemmarna i alla de sex största LO-förbunden uppger att de har upplevt minst en typ av oönskat sexuellt beteende i högre utsträckning än de svarat att de upplevt sexuella trakasserier på sina arbetsplatser. Gemensamt för flera förbund tycks vara att medlemmarna möter pornografi, könsord eller nedsättande skämt om någons kön på sina arbetsplatser. Det är också vanligt att medlemmarna upplever oönskade sexuella anspelningar om deras utseende, men också att medlemmarna utsätts för önskad fysisk kontakt i sitt arbete.

Mindre vanligt är att ha mött krav på sexuella tjänster, bortsett från bland medlemmar i Kommunal där en av tio har mött sådana krav. Bland de mansdominerade förbunden Byggnads och IF Metall är det framförallt pornografiska bilder och könsord som är framträdande i arbetsmiljön.

Diagrammen ovan visar att det finns en diskrepans mellan vad LO-medlemmarna förstår som sexuella trakasserier och hur man definierar de oönskade sexuella beteendena man upplevt på arbetet. De konkreta handlingar man utsätts för tycks vara lätta att beskriva och komma ihåg, men det verkar inte vara självklart att man beskriver det för sig själv och andra som just sexuella trakasserier. Det pekar på behovet för arbetsgivare av att vara mycket konkret i det undersökande och förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet.

I den undersökning som LO låtit Novus göra har de svarande medlemmarna i LO-förbunden kunnat uppge inom vilken bransch de arbetar.⁵ Inom branscherna hälso- och sjukvård, omvårdnad och hemtjänst och framförallt sociala tjänster är andelen som uppger att de utsätts särskilt hög. Över 20 procent uppger att de utsätts för minst en typ av oönskat sexuellt beteende. Framförallt handlar det om oönskade sexuella anspelningar och kommentarer om utseende, men även önskad fysisk kontakt och pornografiska uttryck.

I andra branscher tycks förekomsten av pornografiska bilder och användning av könsord med mera vara framträdande. Det gäller bland annat branscher inom försäljning, bygg- och anläggning, liksom produktion och administration.

⁵ Indelningen i det här kapitlet skiljer sig från SCBs indelning SNI 2007 som används i tidigare kapitel.

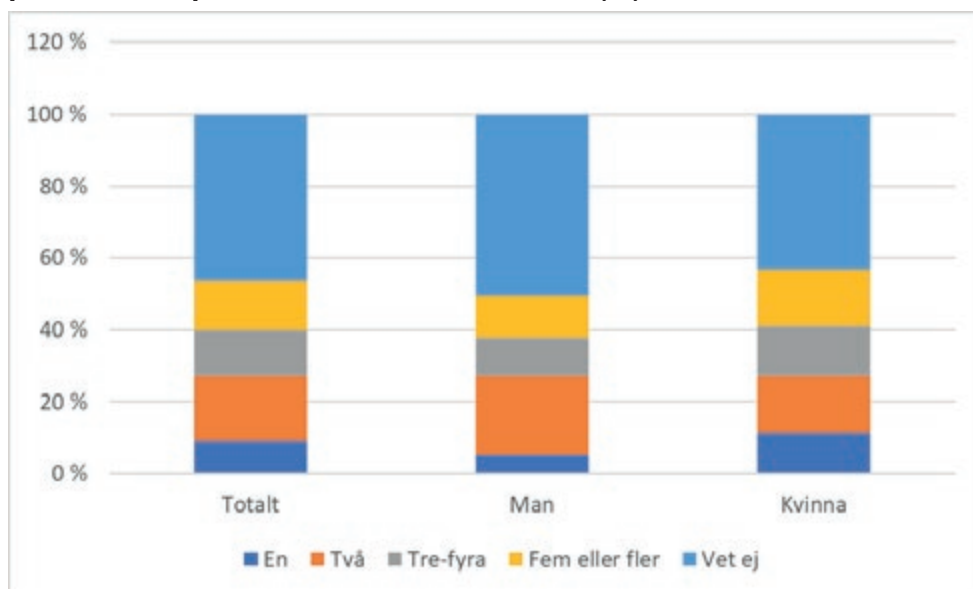
Kom ut ur bygghissen till tunnelmynningen. Där var en gigantisk spraymålade bild av mig på ena tunnelväggen. Jag var avmålade liggandes naken med särade ben och betonade detaljer. Alla på hela projektet passerade målningen. På ett ögonblick gick jag från – vad jag trodde – en i gänget till något helt annat och allt var förstört. Jag kände enorm ångest och ville bara lämna platsen. Den skuld jag kände kan jag fortfarande förnimma.

#teknisktfe

Hur ofta blir LO-medlemmen utsatt?

I undersökningen riktad till LO-förbundens medlemmar ställdes frågan hur många gånger som de upplevt någon typ av oönskat beteende av sexuell karaktär på arbetsplatsen under det senaste året. Endast de som svarat att de utsatts av någon typ av oönskat beteende har svarat.

Diagram 3.6 Antalet tillfällen du utsatts för oönskade sexuella beteenden på din arbetsplats det senaste året. Andel (%).⁶



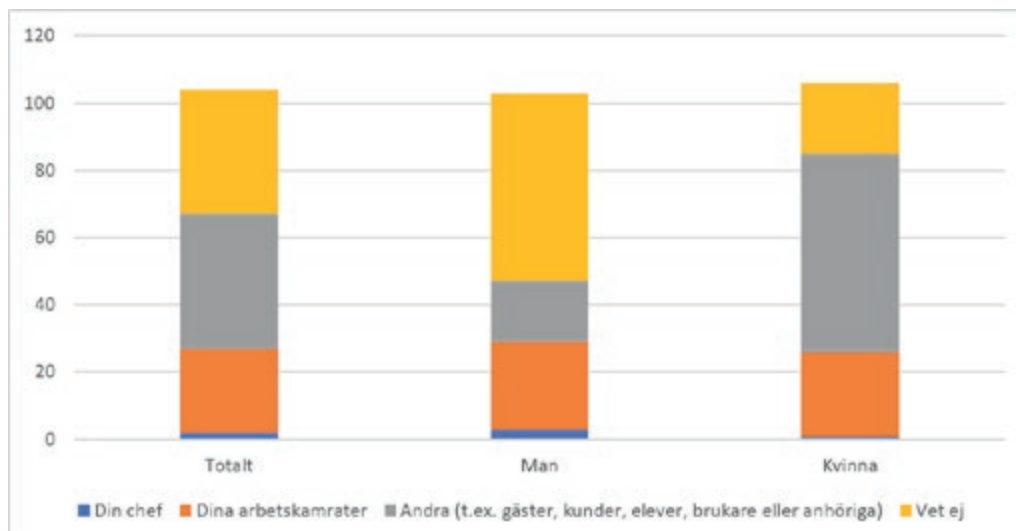
Källa: LO/Novus, 2018.

En minoritet uppger att situationerna med oönskade beteenden inträffat endast en gång det senaste året. Ungefär 30 procent av de svarande, av båda könen, uppger att de utsatts mellan två till fyra gånger, medan 12 procent av männen och 16 procent av kvinnorna uppger att situationerna inträffat fem eller fler gånger. En majoritet inom alla grupper svarar emellertid att de inte vet hur många gånger de blivit utsatta för oönskade sexuella beteenden på sin arbetsplats under det senaste året. Undersökningen svarar inte på varför man inte vet antalet gånger, men en tolkning kan i vissa fall vara att situationerna varit mycket vanligt förekommande.

Vem kommer det oönskade beteendet från?

Det finns skillnader mellan olika grupper i undersökningen i fråga om vem som stått för det oönskade beteendet. De svarande har kunnat välja flera svarsalternativ.

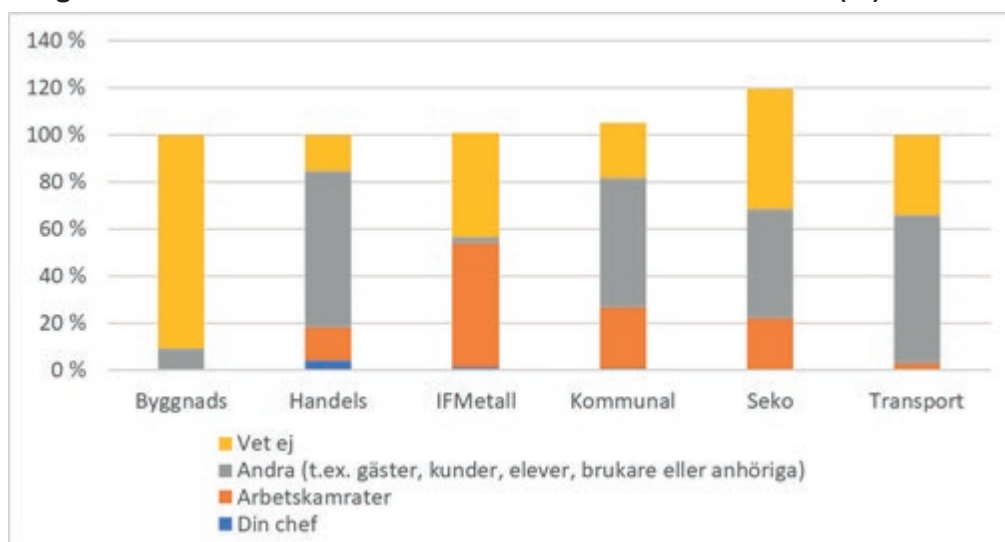
⁶ Andelen tidsbegränsat anställda för få för att redovisas.

Diagram 3.7 Vem kom det oönskade beteendet från? Andel (%).⁷

Källa: LO/Novus, 2018. Svarande har kunnat svara fler än en kategori, summan kan därför uppgå till mer än 100 procent.

Det är ovanligt att medlemmarna i LO-förbunden uppger att det är chefer som står för det oönskade sexuella beteendet. Runt 20 procent uppger att det kommit från arbetskamrater, med små skillnader mellan kvinnor och män. Bland tidsbegränsat anställda är emellertid andelen högre, sex av tio svarar att det är arbetskamrater som står för det oönskade beteendet.

Bland kvinnor i LO-förbunden är det nära 60 procent som svarar att de oönskade sexuella beteenden de upplevt kommit från andra än chefer och arbetskamrater, jämfört med strax under 20 procent av männen. Skillnaden kan delvis spegla den LO-förbundens könsuppdelade arbetsmarknader, där det är vanligare att kvinnor arbetar inom kontaktyrken i service- och tjänstesektorn. Över hälften av männen i undersökningen vet inte från vem det oönskade beteendet kom.

Diagram 3.8 Vem kom det oönskade beteendet från? Andel (%).

Källa: LO/Novus, 2018. Svarande har kunnat svara fler än en kategori, summan kan därför uppgå till mer än 100 procent.

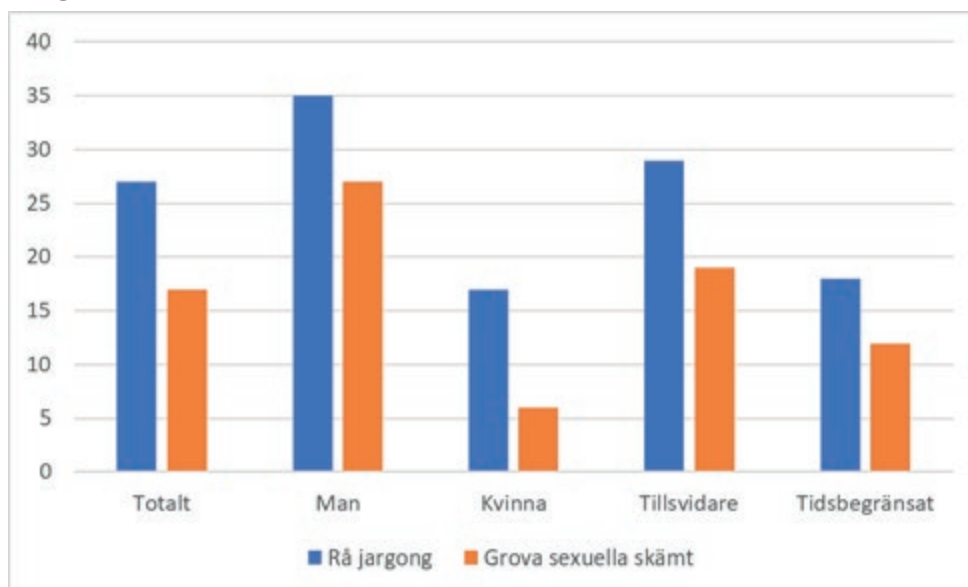
⁷ Andelen tidsbegränsat anställda för få för att redovisas.

Det finns tydliga skillnader mellan den sex största LO-förbunden i fråga om varifrån det oönskade sexuella beteendet kommer. Inom Handels, Kommunal, Seko och Transport är det vanligast att medlemmarna blivit utsatta av tredje person, medan en mindre del upplever att det är beteendena kommer från arbetskamrater. Bland medlemmar i IF Metall är det vanligast att arbetskamrater står för det oönskade beteendet. En majoritet av medlemmarna i Byggnads vet inte vem som står för det oönskade beteenden.

Kulturen på arbetsplatsen är en del av arbetsmiljön

Kulturen på en arbetsplats har betydelse för den sociala arbetsmiljön. Sociala normer skapar ramar för chefers och anställdas beteende mot varandra och vad som kan accepteras från andra.

Diagram 3.9 Hur upplever du kulturen på din arbetsplats? Andel (%).

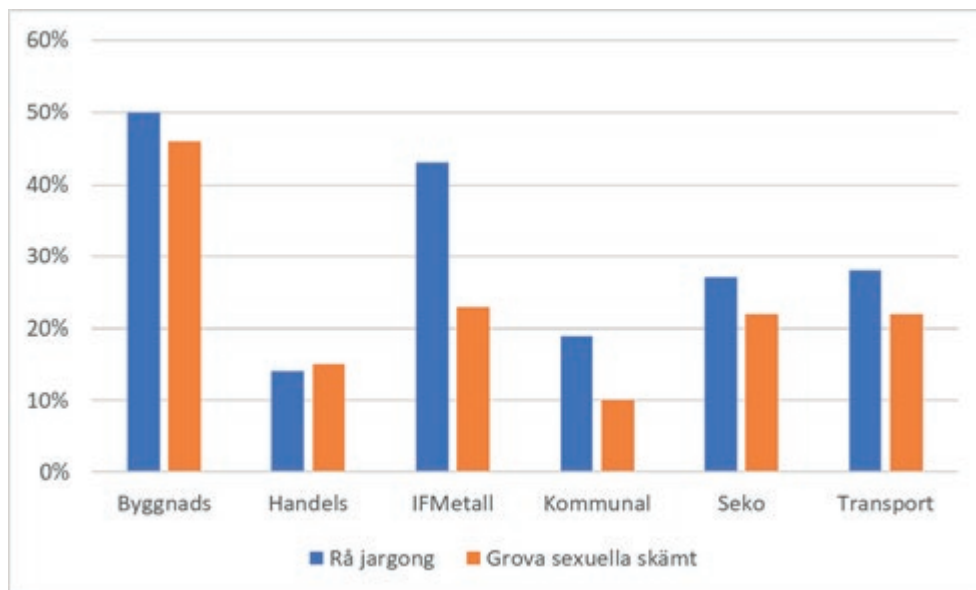


Källa: LO/Novus, 2018.

De flesta som svarar på undersökningen upplever inte att det finns problem med rå jargong eller grova sexuella skämt på deras arbetsplats. Här redovisas dock den andel som i hög grad instämmer med att kulturen på deras arbetsplats präglas av den typen av beteenden.

En dryg fjärdedel av medlemmarna i LO-förbunden anser att det finns en kultur med rå jargong på deras arbetsplats. Andelen är högre bland män och lägre bland kvinnor. Något färre anser att kulturen på arbetet präglas av att man drar grova sexuella skämt, 16 procent av alla svarande. Även här är dock andelen högre bland män och lägre bland kvinnor, 27 procent jämfört med 6 procent. Tidsbegränsat anställda upplever i lägre utsträckning än tillsvidareanställda att arbetsplatsen har en rå jargong och förekomst av grova sexuella skämt.⁸

⁸ Andelen tidsbegränsat anställda i undersökningen speglar inte sammansättningen i olika branscher. Därför kan resultaten delvis vara beroende på i vilken bransch den tidsbegränsat anställda är verksam.

Diagram 3.10 Hur upplever du kulturen på din arbetsplats? Andel (%).

Källa: LO/Novus, 2018.

Det är generellt något vanligare att LO-medlemmarna upplever en rå jargong på arbetsplatsen än att arbetsmiljön i stor utsträckning präglas av grova sexuella skämt. Det finns tydliga skillnader mellan mans- och kvinnodominerade förbund. Hälften av de svarande medlemmarna i Byggnads anser att det finns en rå jargong på deras arbetsplats, och bara något färre uppger att det förekommer grova sexuella skämt. Även inom IF Metall är det en hög andel, strax över 40 procent, som anser att jargongen på arbetet är rå. Andelen som upplever grova sexuella skämt är vanligt förekommande på arbetet är drygt 20 procent, lika stor andel som inom Seko och Transport.

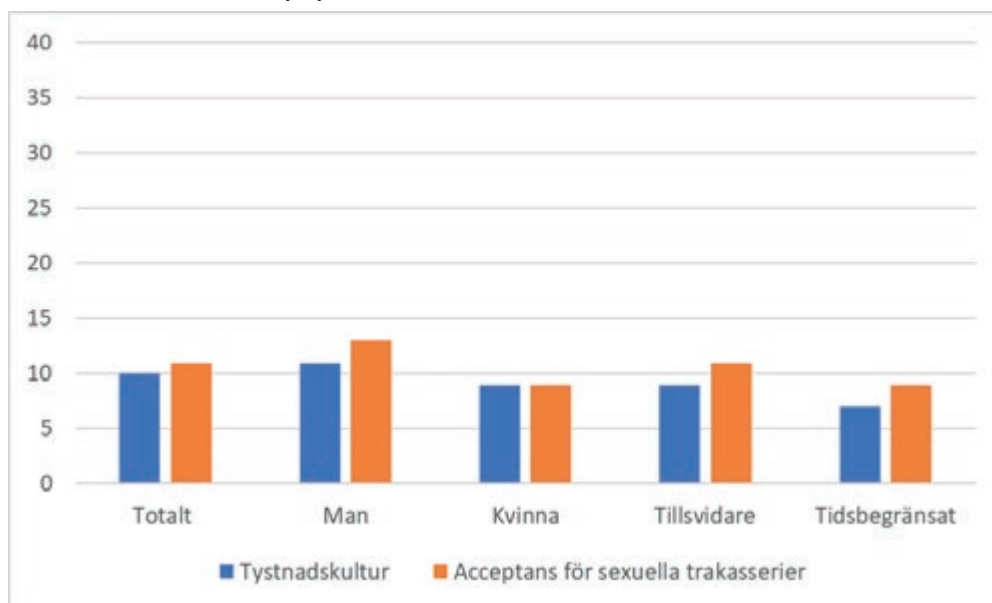
Inom kvinnodominerade förbund som Handels och Kommunal är andelen som rapporterar en hög förekomst av rå jargong och grova sexuella skämt relativt låg. Bland Handels medlemmar är det 14 respektive 15 procent. Inom Kommunal anser strax under 20 procent av de svarande att jargongen på arbetet ofta är rå, men färre, 10 procent, upplever att grova sexuella skämt i hög grad präglar vardagen i arbetet.

Det finns också skillnader mellan medlemmarnas erfarenhet av arbetsplatskulturen i olika branscher. Skillnaderna speglar i stort skillnaderna mellan LO-förbunden, men ger en delvis mer nyanserad bild. Framförallt framkommer att det är en stor andel inom området sociala tjänster (drygt 40 procent) som vid sidan av bygg- och anläggning, installation och reparation, produktion samt transport som upplever att arbetsplatsen i hög utsträckning präglas av rå jargong och grova sexuella skämt (mellan 40 och 50 procent). Inom hälso- och sjukvård liksom omvårdnad och hemtjänst är det få som anser att grova sexuella skämt förekommer i hög utsträckning på deras arbete (ca 5 procent), medan något fler upplever en rå jargong (mellan 12 och 28 procent).

De flesta upplever inte att sexuella trakasserier tystas eller accepteras

En viktig aspekt för att kunna motverka och förebygga sexuella trakasserier och andra oönskade beteenden på en arbetsplats är att det finns en öppenhet och trygghet bland anställda och chefer och att det går att berätta om det man varit med om. Därför har LO ställt frågor till LO-förbundens medlemmar om de upplever en tystnadskultur rörande trakasserier på sin arbetsplats. Synen på sexuella trakasserier och vad man som anställd förväntas hantera i arbetet är också viktigt att belysa.

Diagram 3.11 Upplever att kulturen på arbetsplatsen i hög grad präglas av en tystnadskultur respektive acceptans gentemot sexuella trakasserier. Andel (%).



Källa: LO/Novus, 2018.

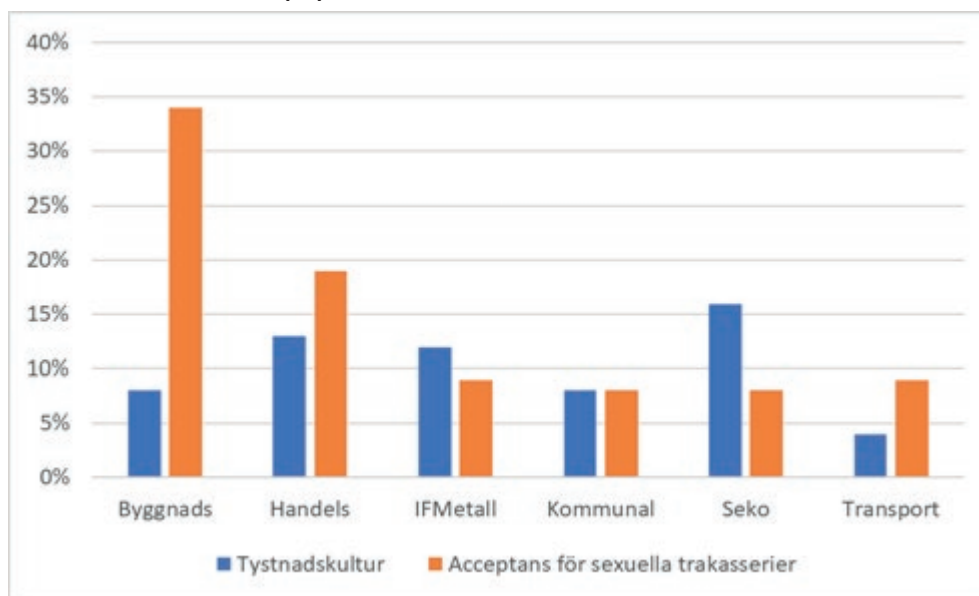
Endast en av tio som deltar i undersökningen anser att det finns en tystnadskultur rörande sexuella trakasserier och andra oönskade beteenden på deras arbetsplats. Majoriteten, runt 60 procent upplever inte att det finns någon sådan norm, och det finns inte några större könsskillnader.

Andelen som anser att det finns en acceptans för sexuella trakasserier på arbetsplatsen är ungefär lika stor. Drygt en av tio upplever att sexuella trakasserier accepteras, något fler bland män och något färre bland kvinnor. Nära tre fjärdedelar av LO-förbundens medlemmar anser att sexuella trakasserier inte accepteras på deras arbetsplats.

Tidsbegränsat anställda upplever i något lägre grad än tillsvidareanställda att det finns en tystnadskultur och acceptans för sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Bland medlemmar i åldern 35 till 49 år är andelen något högre än andra åldersgrupper, 21 procent.

Diagram 3.12 Upplever att kulturen på arbetsplatsen i hög grad präglas av en tystnadskultur respektive acceptans gentemot sexuella trakasserier. Andel (%).



Källa: LO/Novus, 2018.

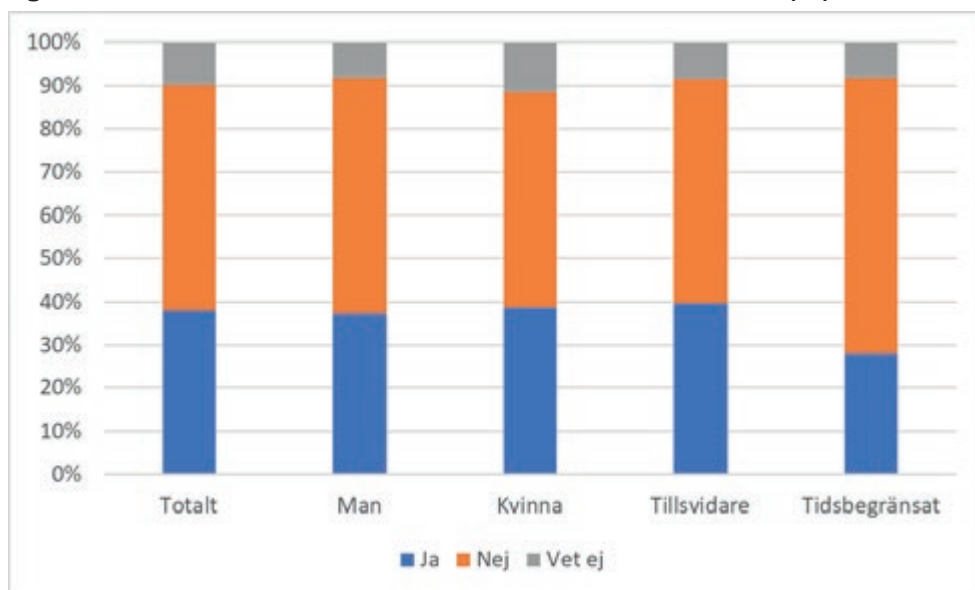
Medlemmar i Seko, Handels, och IF Metall upplever i högre grad än genomsnittet av LO-medlemmar att det finns en tystnadskultur rörande sexuella trakasserier. Inom två förbund, Byggnads och Handels är andelen som anser att sexuella trakasserier accepteras på deras arbetsplats markant högre än bland andra förbund.

Inom branschen sociala tjänster uppger strax över 40 procent av de svarande att de upplever att det finns en tystnadskultur kring trakasserier på arbetsplatsen. Andelen är också relativt hög inom området bygg- och anläggning, följt av området administration. Andelen som upplever att det finns en hög acceptans för sexuella trakasserier på deras arbete är högst inom bygg- och anläggning, följt av branscherna försäljning och installation och reparation.

En majoritet har inte fått information från sin arbetsgivare

Det är ett arbetsgivaransvar att arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier som riktas mot anställda, när beteendet kommer från chefer och arbetskamrater. När det handlar om trakasserier som kommer från tredje person regleras inte arbetsgivarens ansvar. Men enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om social och organisatorisk arbetsmiljö (AFS 2015:4) är arbetsgivare skyldiga att ha handlingsplan för att motverka hot, våld och kränkande särbehandling på arbetet. En viktig del av det förebyggande arbetet handlar om att informera om hur man ska gå tillväga om man själv eller någon annan i ens närhet blir utsatt.

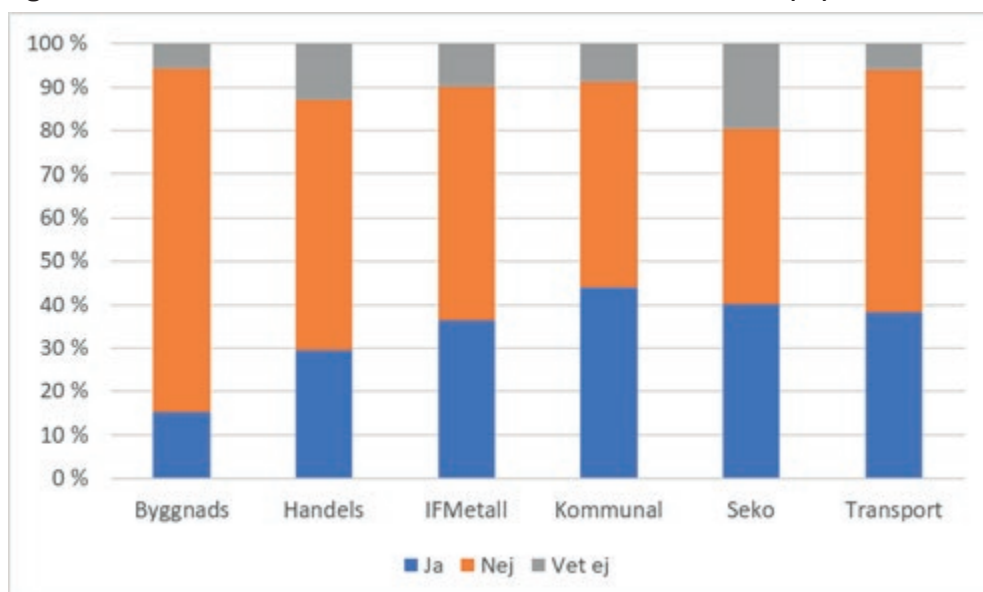
Diagram 3.13 Har du fått information från din arbetsgivare om hur du ska agera om du blir utsatt för sexuella trakasserier? Andel (%).



Källa: LO/Novus, 2018.

Runt hälften av LO-förbundens medlemmar har inte fått någon information av sin arbetsgivare om hur de ska gå tillväga och vem de ska vända sig till på arbetet om de blir utsatta för sexuella trakasserier. Könsskillnaderna är små. Bland tidsbegränsat anställda är andelen högre, sex av tio har inte fått information. Strax under 40 procent av LO-förbundens medlemmar uppger att de fått information från sin arbetsgivare. Det är en för låg andel, men är ändå en ökning med nästan 10 procentenheter jämfört med en tidigare undersökning som LO genomförde 2015. (SJB, 2015)

Diagram 3.14 Har du fått information från din arbetsgivare om hur du ska agera om du blir utsatt för sexuella trakasserier? Andel (%).



Källa: LO/Novus, 2018.

Medlemmar i Kommunal uppger i högst utsträckning, 44 procent, att de fått information från sin arbetsgivare, följt av Seko, 40 procent. Bland Byggnads medlemmar är det endast 15 procent som fått information om hur de ska agera om de blir utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Över hälften av medlemmarna inom alla förbund, utom Seko, uppger att de inte fått någon information. Inom Seko är andelen som inte vet om de fått någon information rörande sexuella trakasserier istället högst.

”Du kan rundvaska mässen och sen kan du suga min kuk”

Sjöman #lättaankar

4. Slutsatser och policyförslag

”Många av gångerna jag utsatts för sexuella trakasserier på jobbet har jag gått till chefen och berättat vad som hänt. Men eftersom cheferna inte anser att det är deras problem ursäktar de sig ofta med att ”det är så brukaren vill ha det”. Eller ”vi som bolag kan inte gå in och berätta vad dom anhöriga ska och inte ska göra”.

Personlig assistent #hjälptestjälpa

Arbetsmiljöverkets statistik och LOs undersökning av förhållandena bland LO-förbundens medlemmar visar att en majoritet av anställda inte har upplevt att de utsatts för sexuella trakasserier på sin arbetsplats under det senaste året. Samtidigt ger undersökningarna en tydlig signal om att sexuella trakasserier är ett arbetsmiljöproblem att ta på allvar.

Andelen som uppger att de utsatts för sexuella trakasserier i arbetslivet har ökat under den senaste 20-årsperioden. Sett till hela arbetsmarknaden är det fortfarande få som uppger att de blivit trakasserade av chefer eller arbetskollegor, men andelen har ökat från 2 till 3 procent bland kvinnor inom både arbetar- och tjänstemannaryken.

Ökningen bland de som utsatts för sexuella trakasserier av exempelvis kunder, klienter, patienter eller elever från mitten av 1990-talet är mer markant. Andelen har nästan fördubblats bland kvinnor i arbetaryken, från 6 till 13 procent. En ökning har skett inom alla grupper, oavsett kön, arbetare eller tjänstemän. Som vanligt är det svårt att avgöra om det skett en reell ökning av faktiska händelser eller om medvetenheten om problemet har ökat.

Men det går inte att blunda för att kvinnor i arbetaryken är betydligt mer utsatta än andra grupper på arbetsmarknaden. Det handlar inte om enstaka företeelser utan om upprepade händelser som i sig skapar ett mönster. Inom vissa segment av arbetsmarknaden finns det fog att tala om sexuella trakasserier som ett strukturellt arbetsmiljöproblem. Informationen från arbetsgivare om arbetsplatsens förebyggande arbete eller vilka regler som gäller om en anställd blivit utsatt är enligt LOs undersökning inte tillräcklig.

Frågan är om sexuella trakasserier ses som ett nödvändigt ont inom vissa yrken. Inom äldreomsorgen är det inte ovanligt att personalen får värja sig från närmanden från äldre. Inom restaurangbranschen kan alkohol spela in och luckra upp omdömet hos gäster. Hotellpersonal förväntas uppskatta ”skämtsamma” uttalanden om att bjuda på ”något extra”. Oavsett om de sexuella närmandena är medvetet utförda eller inte ska arbetsgivaren ha en plan för hur risken för utsatthet kan och ska förbyggas.

Situationen kan förvärras av anställdas anställningsförhållanden och kraven i yrket. Service- och omsorgsprofessionerna förväntas vara tillmötesgående och tillgängliga för dem som betalar för tjänsten. Kommersialiseringen inom vård- och omsorgssektorn driver på utvecklingen. Det är samtidigt branscher som har en hög andel tidsbegränsade anställningar och därmed otrygga arbetsvillkor.

Vi har visat att anställningstrygghet och anställningsform är en viktig faktor för att förstå förekomsten av sexuella trakasserier. Orsakerna är mångfacetterade, ålder och typ av bransch spelar in. Men helt klart är att maktförhållanden på arbetsmarknaden påverkar vem som blir utsatt för oönskat sexuellt beteende och inte.

Den som har en otrygg anställning kan uppleva att utrymmet att berätta om problemen och ställa krav på sin arbetsgivare är små. Och, vilka incitament har arbetsgivare ifråga om att stå bakom sina anställda i en miljö där ”kunden alltid har rätt”?

Men även inom branscher med mer stabila arbetsförhållanden kan problemen förekomma. Rapporten visar att medlemmar i fackförbund inom framförallt tillverknings- och byggbranscherna upplever en sexualiserad och rå jargong samt anser att det finns en acceptans för sexuella trakasserier. Gränsen mellan en jargong, där könsord, skämt eller sexualiserade kommentarer har normaliserats, och en trakasserande samtalskultur på arbetsplatsen är ibland

tunn. En sexualiserad jargong sker ofta öppet och i någon form av underförstådd konsensus, som gör det svårt att påtala om man känner sig utsatt eller besvärad.

Rapporten har också visat på att sexuella trakasserier kan utövas på olika sätt inom mans- respektive kvinnodominerade branscher. Kvinnor som arbetar inom mansdominerade branscher blir oftare utsatta av arbetskamrater än kvinnor som finns inom kvinnodominerade yrken. Könsuppdelning av yrken och arbetsuppgifter inom mansdominerade branscher upprätthåller maktförhållanden i arbetslivet, där kvinnor ofta arbetar inom områden med lägre status än män. Men även när det handlar om situationer där kvinnor och män har samma position kan en sexualiserad jargong användas för att särskilja och förminska kvinnor.

Enligt diskrimineringslagen och arbetsmiljöverkets föreskrift om social och organisatorisk arbetsmiljö har arbetsgivarna en tydlig skyldighet att förebygga sexuella trakasserier och hantera situationen när den uppstår. Men för att det ska fungera väl behöver det göras tydligt vilka typer av beteenden det kan handla om och vilka risksituationer som finns på arbetsplatsen. Det handlar både om situationer mellan kollegor och chefer eller oönskade beteenden från andra och kräver ett tydligt ledarskap.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är avgörande för att komma till rätta med sexuella trakasserier i arbetslivet. Det är möjligt att införandet av skyldigheter i kollektivavtalen skulle kunna stärka det förebyggande arbetet och skapa effektiva sanktioner. Men dagens lagstiftning är inte heller tillräcklig i fråga om arbetsgivares ansvar för att förebygga och utreda trakasserier från tredje man, och behöver stärkas.

Under de senaste åren har flera fackförbund påbörjat och genomfört satsningar för att uppmärksamma och motverka våld och sexuella trakasserier inom sina branscher. I vissa fall har satsningarna skett tillsammans med arbetsgivarparter. Besöksnäringen, med LO-förbunden Kommunal och HRF och TCO-förbundet Unionen har tillsammans med arbetsgivarorganisationen Visita samt Prevent utvecklat en nätutbildning inom området; ”Schyst vardag”. Byggnads satsning ”Stoppa machokulturen” har gjort internationellt avtryck inom BWI (Building and Wood Workers’ International). IF Metall satsar i sitt pågående jämställdhetsarbete på att skapa hållbara arbetsplatser med särskilt fokus på kvinnors arbetsplatsvillkor. Det är bara några exempel på det arbete som pågår.

För att förbättra situationen på den svenska arbetsmarknaden är det också viktigt att understödja den internationella kampen för att motverka sexuella trakasserier. LO arbetar tillsammans med TCO och Saco för att ILO ska instifta en konvention mot könsbaserat våld i arbetslivet. Det handlar om att fullt ut se och hantera sexuella trakasserier som en fråga för politiken och för arbetsmarknadens parter.

LO anser att:

- **Arbetsgivares ansvar att förebygga sexuella trakasserier måste stärkas.** Anställda som riskerar att utsättas för sexuella trakasserier från tredje person måste ges bättre skydd i lagstiftningen. Arbetsgivare ska alltid göra en bedömning av risken att utsättas för trakasserier av tredje person.
- **Det förebyggande arbetet inom social och organisatorisk arbetsmiljö måste uppvärderas inom både mans- och kvinnodominerade arbetsplatser.** Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö måste inkludera sexuella trakasserier. Problemen med sexualiserad jargong och rå samtalskultur bör uppmärksammas i högre grad. Arbetsgivare bör analysera vilka risker kopplat till sexuella trakasserier som finns inom yrken och branscher som domineras av män respektive kvinnor.
- **Utbildning i jämställdhet och sexuella trakasserier för skyddsombud och fackligt förtroendevalda ska stärkas och göras obligatorisk.** Skapa fler möjligheter till samverkan mellan arbetsgivare och fackförbund i branschspecifika kampanjer och utbildning.
- **Det bör övervägas om krav på handlingsplan mot könsbaserat våld och sexuella trakasserier i bör föras in i kollektivavtal.** Arbetsgivare ska vara skyldiga att precisera vilka risker som finns på arbetsplatsen och hur de ska förebyggas.
- **Arbetsgivares användning av tidsbegränsade anställningar ska minska.** En utbredd användning av osäkra anställningar underminerar möjligheterna till ett effektivt arbetsmiljöarbete för att minska sexuella trakasserier.
- **Regeringen ska arbeta för en ILO-konvention mot våld och trakasserier mot kvinnor och män i arbetslivet.** Målet är att ILO ska anta en konvention med rekommendationer år 2019.

”En kirurg som var sååå fenomenal, han gillade att skämta och tog gärna på både undersköterskor och sjuksköterskor. La armen om och skämtade gärna med sexuell anspelning, även inför andra. Mycket svårt att inför en skrattande grupp läkare och annan personal ryta ifrån som värsta partydödaren, radikalfeminist eller annat en gärna blir kallad om en inte uppskattar sexanspelande och/eller kvinnoförnedrande skämt.”

Undersköterska #nustickerdettill

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2015). *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4), Arbetsmiljöverkets författningssamling
- Diskrimineringsombudsmannen (2017). *Sexuella trakasserier på arbetsplatsen*. DO 17 2017
- Gunnarsson Agneta och Wingborg Mats (2018). *Stop gender-based violence at work – struggle of the global unions*, Union to Union
- ILO (2017). *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, International Labour Conference, 107th Session, 2018
- JämO (2007). *Handbok om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet*, Stockholm
- LO (2015). *Tid, makt och pengar. Sveriges Jämställdhetsbarometer*, Landsorganisationen i Sverige
- LO (2017a). *LO-förbundens medlemstal 2011–2017*, http://www.lo.se/start/lo_fakta/lo_forbundens_medlemsantal_2011_2017 (Hämtad 2018-03-26)
- LO (2017b). *Anställningsformer och arbetstider. Fast och tidsbegränsat anställda samt hel och deltidsanställda efter klass och kön år 1990–2016*, Landsorganisationen i Sverige
- Prevent (2018). *Sexuella trakasserier* <https://www.prevent.se/amnesomrade/svara-situationer/sexuella-trakasserier> (Hämtad 2018-04-04)

Citaten i rapporten kommer från följande #metoo-upprop där LO-förbundsmedlemmar deltar.

#sistaspikenikistan Byggbranschen
#obekvämarbetstid Handeln
#visparkarbakut Hästnäringen
#hjälpaintestjälpa Personliga Assistenten
#vikokaröver Restaurangbranschen
#larmetgår Räddningstjänsten
#lättaankar Sjöfarten
#teknisktfel Teknikbranschen
#nustickerdettill Vården

Bilaga: Underlag och statistik om sexuella trakasserier

Rapporten om *Sexuella trakasserier i arbetslivet* baseras på två källor. Statistiken som rör hela arbetsmarknaden är hämtad från Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning (AMU) där vissa brytningar är gjorda med hjälp av AKU. Den undersökning som rör förhållandena för medlemmar i LO-förbunden är genomförd av Novus på uppdrag av LO. Den genomfördes genom telefonintervjuer under januari och februari 2018 och inkluderar 1 218 svarande.

Följande frågor ställdes:

1. Känner du till om någon blivit utsatta för sexuella trakasserier på ditt arbete?
2. Har du själv utsatts för sexuella trakasserier på din arbetsplats under de senaste 12 månaderna?
3. Har du själv blivit utsatt för något av följande under det senaste året?
 - Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
 - Könsord, pornografiska bilder eller nedsättande skämt om det kön du tillhör
 - Oönskad fysisk kontakt
 - Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar och kommentarer om utseende
4. Vid hur många tillfällen har du utsatts för ovanstående på din arbetsplats det senaste året?
5. Kom det oönskade sexuella oftast från: din chef, dina arbetskamrater, andra (till exempel gäster, kunder, elever, brukare eller anhöriga)?
6. Hur upplever du kulturen på din arbetsplats?
 - Rå jargong
 - Det dras grova sexuella skämt på min arbetsplats
 - Det finns en tystnadskultur rörande trakasserier på min arbetsplats
7. Hur upplever du att attityden gentemot sexuella trakasserier är på din arbetsplats?
8. Har du på ditt nuvarande arbete fått information från din arbetsgivare om hur du ska gå tillväga om du eller någon annan utsätts för oönskat bemötande av sexuell karaktär (sexuella trakasserier)?



Rapporterna kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller
beställs från LO-distribution:
lo@strombergdistribution.se
Telefax: 026-24 90 26

April 2018
ISBN 978-91-566-3307-2
www.lo.se

FOTO: Lars Forsstedt