

# JÄMSTÄLLDHET: SÅ HÄR GÖR DU!



#METOO OCH  
ARBETSGIVARANSVARET

WINNET  
SKÅNE

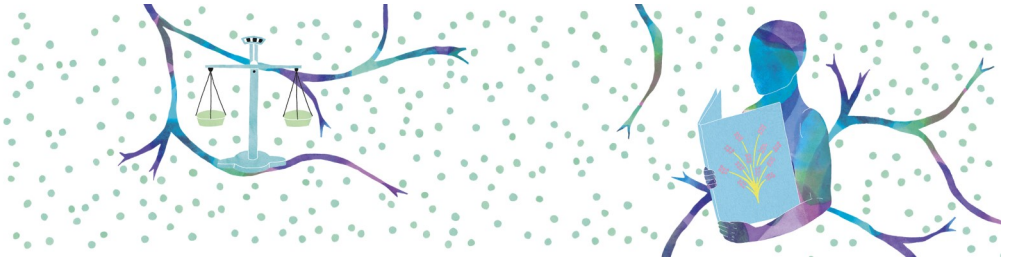
## JÄMSTÄLLDHET – SÅ HÄR GÖR DU!

Winnet Skåne vill stärka handlingskraften för att arbeta med jämställdhet i praktiken och bjuder därför in till en rad lunchworkshops under 2018. Luncherna är en del i Winnet Skånes arbete för jämställdhet och regional utveckling och tillväxt. På luncherna är det aktiva jämställdhetsarbetet alltid i fokus varpå luncherna har fått samlingsnamnet Jämställdhet - Så här gör du! Träffarna inleds med lunch och en kort presentation av det område som är aktuellt för dagens workshop. Varje deltagare bidrar med sitt perspektiv samt utbyter erfarenheter med de andra deltagarna. Winnet Skåne kallar det utveckling genom samverkan. Projektet smygstartade redan 2017 när vi hade en lunchworkshop som tog avstamp i #metoo och främst fokuserade på arbetsgivaransvaret från ett diskrimineringsrättsligt perspektiv.

## #METOO

Under hösten 2017 bidrog #metoo-rörelsen, där kvinnor över hela världen har delat med sig av personliga berättelser om sexism och övergrepp, till att synliggöra omfattningen av sexuella trakasserier. Hashtagen har samlat historier om allt från mindre allvarliga kränkningar, som en opassande hand eller kommentar, till härskartekniker och grova sexuella övergrepp. #metoo-rörelsen och dess olika upprop har hjälpt till att bryta tystnadskulturen kring dessa frågor och visar hur sexuella trakasserier i olika grad sker på livets alla områden; i skolan, på arbetsplatsen, i hemmet, i det offentliga rummet, på klubben och på nätet.





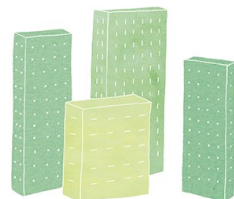
## VAD ÄR MAKT?

#metoo har lyft frågor om jämställdhet och strukturer och flyttat fokus från offer till förövare. Magnituden av #metoo vittnar om ett allvarligt strukturellt samhällsproblem och för att förstå vad #metoo-rörelsen handlar om måste den sättas i relation till makt. När vi pratar om jämställdhet pratar vi ofta om struktur och maktordning, vilket kan upplevas abstrakt och svårt att "ta på".

Jämställdhetsarbetet syftar till att alla ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Män som grupp har idag strukturellt sett mer makt än kvinnor som grupp och därmed fler privilegier på livets alla områden. Det kan handla om större representation när det gäller inflytande eller högre inkomst. Detta betyder inte att alla män har mer makt än alla kvinnor. Begreppet intersektionalitet visar hur olika maktordningar som exempelvis klass, ålder och etnicitet samverkar och påverkar våra förutsättningar och möjligheter i livet\*. Ojämställdhet och sexism är inte en åsiktsfråga, utan en kunskapsfråga och statistik kan hjälpa oss att synliggöra ojämställda strukturer. Exempelvis var 96 % av alla anmälda våldtäkter mot vuxna år 2016 mot kvinnor och 99 % av de personer som misstänktes för våldtäkt mot kvinnor var män\*.

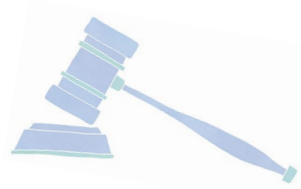
\*De los Reyes, Paulina (2005). Intersektionalitet, makt och strukturell diskriminering. I Bortom vi och dom.

\*Statistik från BRÅ, Brottsförebyggande Rådet



## DISKRIMINERINGSLAGEN

Trakasserier innebär enligt diskrimineringslagen ett agerande som kränker någons värdighet, där det kränkande agerandet ska kunna kopplas till en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna, som exempelvis kön, etnisk tillhörighet eller ålder. Trakasserier kan utgöras av handlingar, beteenden eller bemötanden och vara dels fysiska, dels verbala men även bestå av text eller bild. Det kan exempelvis handla om förlöjligande kommentarer eller nedvärderande generaliseringar. För att räknas som sexuella trakasserier ska det kränkande agerandet vara av sexuell natur. Det kan handla om blickar, komplimanger, erbjudanden eller ovälkommen fysisk kontakt.



Undantaget särskilt uppenbara fall krävs det att den som utsätter någon annan ska förstå att beteendet är oönskat för att trakasserierna ska omfattas av diskrimineringslagen. Det är upp till den som utsätts för trakasserier att avgöra vad som är kränkande agerande eller behandling. Därför hamnar ansvaret hos den som utsätts att klargöra för den som utsätter att den känner sig kränkt.\*

## ARBETSGIVARANSVARET

Arbetsgivaren har skyldighet att utreda vad som hänt vid kännedom om trakasserier eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen och förhindra fortsatta trakasserier genom att vidta åtgärder. Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivaren ansvar för aktiva åtgärder som är ett förebyggande och främjande arbete som exempelvis att upprätta rutiner och riktlinjer på arbetsplatsen för att förhindra sexuella trakasserier.

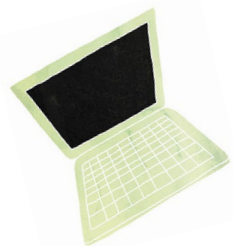
\*Läs mer om diskrimineringslagen på [www.do.se](http://www.do.se)

## LUNCHWORKSHOPEN

Lunchen introducerades med en kort genomgång av diskrimineringslagen, som Hillevi Brandt, jurist på Malmö mot diskriminering, höll i. Deltagarna utgick deltagarna från frågor om vem som är ansvarig när sexuella trakasserier sker och hur vi kan agera när dessa typer av händelser uppstår på jobbet. Workshopen syftade till, att utöver att synliggöra dessa strukturer, även diskutera hur vi kan bryta tystnadskulturen och arbeta för förändring. Workshopen som riktade sig främst till personer med personalansvar eller på andra sätt arbetar med arbetsmiljöfrågor byggde på case och deltagarna bidrog med olika perspektiv och utbyte erfarenheter.



I diskussioner blev det tydligt att arbetsgivarens ansvar är grundläggande för vilken jargong som tillåts och risken för att sexism och trakasserier uppstår i en organisation. Värdegrundsarbetet är en bra ingång för att jobba med frågorna och gemensamt skapa arbetsplatser där fler kan känna sig trygga. Många arbetsplatser har maktstrukturer med exempelvis en informell ledare. För en trygg arbetsplats måste skadliga strukturer brytas och arbetsledaren bör undersöka vad det finns för risker för en otrygg eller otrivsam arbetskultur. En idé som återkom var att göra värdegrunden mer konkret, som ett manifest. En av deltagarna påminde om att det kan vara svårt att undgå gruppträck, och att det därför kan vara en tanke att främja ett positivt sådant.



## DISKUSSIONER

Deltagarna var eniga om att det vid sexuella trakasserier krävs att arbetsledaren tar tag i problemet direkt när det uppstår, tar det på allvar och pratar med alla inblandade. Repressalier bör ske i linje med vad som hänt. Arbetsgivaren är ansvarig för aktiva åtgärder, att följa upp det arbetet och att de anställda vet vart de ska vända sig vid tillfälle att sexuella trakasserier sker på arbetsplatsen. Att kontinuerligt arbeta med dessa frågor och vara noga med att informationen når alla inom organisationen var något som upprepades.

Fackets arbete var en återkommande aspekt som diskuterades av deltagarna som underströk deras viktiga roll i arbetet mot trakasserier och sexuella trakasserier. Vikten av att en organisation aktivt arbetar med jämställdhet lyftes i alla grupperna, och att det bör finnas en jämställdhetsplan på varje arbetsplats - som följs!

Alla deltagare fick med sig Winnet Skånes checklista med generella tips för att börja arbeta för en tryggare och trevligare arbetsplats. Deltagarna lovade varandra att börja arbeta konkret med frågan redan i veckan därpå.





## FEM STEG FÖR FÖRÄNDRING

1. Enligt diskrimineringslagstiftningen ska det finnas rutiner och riktlinjer för hur Arbetsgivaren ska agera vid kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Skriv en checklista för din arbetsplats och se till att den följs. Förmedla checklistan till alla medarbetare, även vikarier, timanställda och inhyrda.
2. Diskrimineringslagen säger att alla arbetsgivare har ansvar att undersöka, analysera och åtgärda sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Undersök om det finns risk för sexuella trakasserier och analysera orsakerna till dessa, vidta åtgärder därefter.
3. Arbeta för en inkluderande arbetsplats där alla känner sig trygga. Uppmärksamma alla typer av beteenden som kan leda till sexism, trakasserier och diskriminering, som exempelvis jargong och sexistiska skämt. Agera direkt när någon utsätts.
4. Var tydlig med var den som blir utsatt, men även var den som bevittnar något, kan vända sig. Det är vanligt att känna skuld och skam som utsatt. Visa tydligt att den utsatte har organisationens fulla stöd.
5. Utbilda chefer och personal i jämställdhet och diskriminering. Ta hjälp av personer utifrån om kompetensen inte redan finns. Gör jämställdhet och diskriminering till en del av medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar m.m.

Winnet Skåne arbetar tillsammans med andra aktörer för att öka intresset, engagemanget och kunskaperna för jämställd regional utveckling och tillväxt. Vår metod är påverkan genom samverkan.



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

[Facebook.com/WinnetSkane](https://www.facebook.com/WinnetSkane)



Jämställdhet - så här gör du! är en del av Winnet Skånes arbete för jämställd regional utveckling och tillväxt. Projektet finansieras av Region Skåne.