

Om någonting händer

**Så hanterar vi sexuella trakasserier
och trakasserier på grund av kön.**



**Studieförbundet
Vuxenskolan**

Studieförbundet Vuxenskolan vill vara med och skapa ett samhälle där varje människa får vara med och växa genom kunskap. Hos oss ska människor av alla sorter kunna samlas och alla ska känna sig trygga och kunna delta på lika villkor.

Därför vill vi också vara en bra arbetsplats för alla. Vi vill vara ett föredöme när det gäller att arbeta aktivt med jämställdhet och inkludering. Alla som arbetar här eller kommer i kontakt med oss ska trivas, få ett bra bemötande och känna sig trygga.

Det betyder bland annat att det inte ska förekomma trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier hos oss. Inte heller ska någon annan form av diskriminering, kränkningar eller trakasserier förekomma.

Vårt jämställdhetsarbete

SV arbetar aktivt med att vara en jämställd arbetsplats. Det finns ofta en koppling mellan bristande jämställdhet på en arbetsplats och förekomsten av trakasserier. På arbetsplatser där medarbetare upplever att det är jämställt är också antalet trakasserier generellt lägre.

Om någon utsätts för trakasserier på grund av kön eller trakasseras sexuellt på arbetet har det begåtts ett brott. Det är arbetsgivarens ansvar att agera och ta situationen på allvar. Trakasserier är aldrig okej, men när medarbetare och chefer gör sina röster hörda och agerar, är det ett kvitto på att vårt jämställdhetsarbete fungerar. Vi vill skapa en arbetsmiljö och en verksamhet där alla känner till hur vi kan förebygga och reagera mot trakasserier.

För att ta reda på om det förekommer trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier inom SV, ställer vi bland annat ett antal frågor om detta i våra medarbetarundersökningar och i våra medarbetarsamtal.

Vi har också ett förebyggande arbete. Det är viktigt och bidrar till att fler personer får ökad kunskap och kan sätta ord på situationer som de tidigare kanske hade svårt att beskriva. Vi arbetar aktivt med att ha en inkluderande arbetsplatskultur. Medarbetarundersökningen visar att de allra flesta känner att de kan vara sig själv på arbetet.

Jämställdhet är en kunskapsfråga, som kräver att var och en av oss är medvetna för att kunna reflektera och ifrågasätta normer och strukturer kopplade till kön. Därför arbetar vi med att föra ut kunskap om jämställdhet i organisationen – till medarbetare, förtroendevalda, cirkelledare och deltagare.

Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier är ett ovälkommet sexuellt uppträdande som leder till att någon känner sig förnedrad eller kränkt. Det är den enskilde individen som avgör vad som är kränkande eller inte.

Sexuella trakasserier kan delas in i tre typer av grupper: fysiskt beteende, verbalt beteende och ickeverbalt beteende.

Fysiskt beteende kan exempelvis innebära oönskad smekning eller beröring på någons kropp. Det kan också vara fråga om närmanden och rena våldtäktsförsök.

Verbalt beteende handlar om jargong, skämt eller prat som är oönskat. Sexuella anspelningar eller upprepade förslag till aktiviteter utanför arbetsplatsen är exempel på sådant som kan uppfattas som verbala sexuella trakasserier. Det innebär inte att det inte går att fråga en arbetskamrat om han eller hon vill ta en fika efter arbetet. Men det är inte okej att ständigt upprepa förslag som kan uppfattas som inviter när den som uppvaktas har sagt nej. Jargong som är menat som skämt men som upplevs som kränkande kan också vara sexuella trakasserier.

Ickeverbalt beteende avser gester eller kroppsspråk som kan uppfattas som stötande, till exempel visslingar eller stirrande. Ett ickeverbalt beteende kan även handla om spridning av pornografiska bilder eller skrivet material till exempel på mail eller sociala medier, som uppfattas som stötande.

En handling kan vara oavsiktlig men ändå betecknas som sexuella trakasserier. Detta på grund av att det alltid är den som upplever sig vara utsatt som definierar om en händelse är trakasseri eller inte. Det som uppfattas som harmlöst av en person kan av någon annan upplevas som en kränkning.

Definitionen kräver inte att händelsen ska ske vid upprepade tillfällen för att räknas som trakasseri.

Vad är trakasserier på grund av kön?

Trakasserier på grund av kön är ett uppträdande som kränker en individs integritet och värdighet och som har samband med kön. Det är en av sju diskrimineringsgrunder. De andra grunderna är könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Trakasserier på grund av kön kan exempelvis innebära att uttrycka sig nedlåtande eller generaliserande gällande kvinnor eller män. Ett exempel på en sådan generalisering är om en medarbetare säger till en kollega som är kvinna: "bry dig inte om att försöka få igång projektorn, det vet vi ju alla att kvinnor inte är tekniska". Ett annat exempel är maktutövning som gör att kvinnor eller män som grupp hindras att utföra sitt arbete. Det kan handla om undanhållande av information eller osynliggörande. Båda är exempel på vad som ofta kallas härskartekniker.

Precis som vid sexuella trakasserier kan en handling som uppfattas vara trakasserier på grund av kön vara oavsiktlig, men ändå uppfattas som kränkande. Också här är det alltså den enskilde individen som avgör vad som är kränkande eller inte.



Våldspyramiden är en modell som förenklat beskriver hur sexuellt våld skapas i vårt samhälle.

Samtala

- Var går gränsen för när något kan uppfattas som sexuella trakasserier respektive trakasserier på grund av kön?
- Kan jargong på vår arbetsplats upplevas som kränkande?
- Vem är ansvarig för hur vi har det på vår arbetsplats? Hur kan vi göra om vi vill förändra kulturen?
- Vad ska man göra om man upplever sig utsatt för, eller blir vittne till, trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier?
- Vad behöver cirkelledare och deltagare i vår verksamhet veta när det gäller sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön? Hur ska vi se till att de får den kunskapen?

Om någonting händer

Så hanterar vi sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Säg ifrån

- Om du upplever dig kränkt – säg ifrån om möjligt.
- Om du upplever att en kollega utsätts för trakasserier eller kränkningar påtala detta till chefen för den som trakasserar.

Om det inte hjälper

Dokumentera

- För anteckningar över händelser, ta skärmdumpar samt spara meddelanden och liknande som är relevanta.

Därefter

Påtala

- Om du sagt ifrån direkt till personen ifråga – vänd dig till din chef. Din upplevelse är alltid din egen och du definierar vad som är kränkande och inte acceptabelt.
- Om det inte är möjligt att vända dig till din närmsta chef – kontakta din chefs chef. Du kan alltid, när som helst, välja att vända dig till ditt fackförbund eller arbetsmiljöombud.
- När du som chef känner att situationen inte går att lösa vänd dig till HR-funktionen vid förbundskansliet.

Då ska chefen

Utreda

- Chefen ska utreda om det som har hänt är att betrakta som trakasserier. Utredningen kan vara öppen eller konfidentiell beroende på vad du som anmäler önskar och vad som är möjligt.
- Om du som chef får in en anmälan eller på annat sätt får kännedom om att det förekommer sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön eller diskriminering är du skyldig att utreda och sätta stopp för det.

För att komma fram till

Åtgärder

- Lämpliga åtgärder sätts in för att förhindra vidare trakasserier eller kränkningar. I första hand i form av enskilda samtal med de berörda. Vid behov ska lämpliga disciplinåtgärder utnyttjas. Till exempel skriftlig varning, omplacering, uppsägning eller avsked. Åtalsanmälan kan också vara aktuell. Handläggningen av och agerandet i ärendet ska ske snabbt.
- Om din chef inte agerar på din anmälan eller om du av andra orsaker inte kan anmäla trakasserier internt kan du alltid vända dig till Diskrimineringsombudsmannen eller andra myndigheter.