

Vägen mot jämfäställda arbetsplatser

Så kan sexuella trakasserier
förebyggas

Sveriges Kvinnoorganisationer är en partipolitiskt och religiöst obunden paraplyorganisation för den svenska kvinnorörelsen. Vi samlar 50 föreningar som tillsammans representerar omkring 130 000 kvinnor och flickor. Vi arbetar för kvinnors och flickors frigörelse, fulla mänskliga rättigheter och ett jämställt samhälle. Vår verksamhet vilar på feministisk grund och utgår från kvinno-konventionen och Sveriges jämställdhetspolitiska mål: att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Denna rapport finansieras av Jämställdhetsmyndigheten inom ramen för ett projekt för att motverka sexuella trakasserier i mansdominerade branscher. Tillsammans med organisationen MÄN har Sveriges Kvinnoorganisationer tagit fram ett metodmaterial för arbetsplatser som vill skapa aktiva åskådare och främja jämställdhet.

© Sveriges Kvinnoorganisationer 2024

Författare: Ebba Nikolic Kajrup

Formgivning: Eva Jais-Nielsen

Ebba Nikolic Kajrup är jurist och projektledare för projektet *En arbetsplats fri från våld* på Sveriges Kvinnoorganisationer.

INNEHÅLL

- 04 INLEDNING
- 06 VAD ÄR SEXUELLA TRAKASSERIER?
- 08 TYSTNADSKULTUR. MACHOKULTUR. ARBETSKULTUR.
- 14 VIKTEN AV ATT STÅ UPP FÖR SINA KOLLEGOR
- 11 HUR KAN DU VARA EN AKTIV KOLLEGA?
- 17 CHECKLISTA FÖR ATT BLI EN AKTIV KOLLEGA
- 23 ERFARENHETER FRÅN ATT HA TRÄNAT BYGG-
& IT-BRANSCHEN I AKTIVT ÅSKÅDARSKAP
- 18 SÅ KAN DIN ARBETSPLATS JOBBA MED AKTIVT ÅSKÅDARSKAP
- 25 SÅ VILL MEDARBETARNA FÖRÄNDRA SINA ARBETSPLATSER

INLEDNING

Hösten 2017 avslöjade #metoo-rörelsen hur sexuella trakasserier på arbetsplatsen är ett utbrett problem i kvinnors arbetsliv när tusentals kvinnor med stöd från varandra berättade om sina upplevelser. Sammanlagt signerades uppropen av över 80 000 personer, varav de allra flesta var kvinnor.¹

#metoo belyste sexuella trakasserier och sexism som ett strukturellt problem, ett vanligt förekommande fenomen på arbetsplatsen, med hopp om att förändra chefers och kollegors beteenden och organisationernas arbetskulturer. Ett år efter uppropet gjordes en undersökning som visade att 65% av svenskar tyckte att #metoo lett till faktiska förändringar, framförallt att fler kvinnor väljer att anmäla och säga ifrån mer. Men över 70% av de tillfrågade kvinnorna ansåg att mäns beteende inte förändrats alls.²

Taggarna #sistaspikenikistan och #teknisktfel är två av många exempel på upprop. Över 50% av kvinnor i byggbranschen har någon gång blivit utsatta för sexuella trakasserier, en betydligt högre siffra än genomsnittet på arbetsmarknaden, som ligger på 36%.³ Dessa siffror visar att sexuella trakasserierna fortsätter oförtrutet och på senare år har en del av det arbete som påbörjades efter att #metoo avstannat.⁴

Många berättelser visar att sexuella trakasserier har varit ett känt problem under lång tid, och att såväl kollegor som chefer har valt att inte ingripa, trots vetskap om att vissa medarbetare utsatt andra för trakasserier. Ett sätt att bryta tystnadskulturen är att träna medarbetare till att bli aktiva åskådare som vågar säga ifrån. Aktiv åskådaransats är en metod som har använts flitigt i skolmiljöer för att motverka mobbning och är en etablerad metod inom forskning. De senaste åren har Sveriges Kvinnoorganisationer i samverkan med organisationen MÄN anpassat metoden för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet.

Hur kommer det sig att mansdominerade branscher är särskilt riskfyllda när det kommer till sexuella trakasserier? Vad har egentligen arbetsgivaren för skyldighet och hur kan hela arbetsplatsen vara en del av det förebyggande arbetet? Vilka förändringar kan utbildningar i aktivt åskådarskap leda till?

Dessa frågor och fler besvaras i rapporten, som utgår från #metoo och hur vardagen (fortfarande) ser ut för kvinnor i mansdominerade branscher samt hur aktivt åskådarskap kan vara ett effektivt verktyg för att skapa trygga och jämställda arbetsplatser. Den kunskap och de metoder som beskrivs gäller för hela arbetsmarknaden men vi fokuserar här särskilt på bygg- och IT-branschen.

1." Lista metoo-uppprop i Sverige 2017-2019" (2020). <https://metoo.blogs.dsv.su.se/files/2020/09/Lista-metoo-upp-rop-i-Sverige-2017-2019.pdf>

2. SVT Nyheter. "Klar majoritet av svenskarna tycker att metoo lett till förändring". <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/ett-ar-efter-metoo-sa-paverkades-svenskarna>

3. Verian Group och Byggnads. "Trakasseribarometern 2022". <https://via.tt.se/data/attachments/00266/1c09598b-eab3-4cb4-87a6-7ff1278707f9.pdf>

4. Lunds universitet. "Fem år sedan #metoo - var står vi idag?".

#teknisktfel

"En av grundarna på företaget grabbade tag i mina bröst på ett företagsevent på Café Opera, framför alla kollegor."

Citat från IT-branschen

#sistaspikenikistan

"En äldre manlig kollega talade högt i matsalen om min kropp ur ett sexuellt perspektiv. Många hörde, ingen sa ifrån. De bara skrattade. Jag berättade för min manliga chef som bara ryckte på axlarna och sa 'jaså?'"

Citat från Byggbranschen

VAD ÄR SEXUELLA TRAKASSERIER?

Sexuella trakasserier är **alla former av uppträdande av sexuell natur, som kränker någons värdighet.**⁵ Begreppet omfattar handlingar som är:

- Fysiska eller verbala
- Uppenbara eller mer subtila
- Avsiktliga eller oavsiktliga

Ta på någons kropp utan samtycke

Sexuella anspelningar

Opassande kommentarer

Ovälkomna sms

Obehagliga blickar

Allt ligger i mottagarens uppfattning, den som blir utsatt avgör vad som är oönskat eller kränkande beteende.⁶

Sexuella trakasserier är en form av diskriminering, men det krävs inte något samband till en diskrimineringsgrund för att det ska räknas som diskriminering.⁷ Däremot blir kvinnor i större utsträckning än män utsatta för sexuella trakasserier, på grund av sitt kön, vilket visar att det är ett strukturellt samhälls- och jämställdhetsproblem.

Enligt EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA) har 55% av kvinnor i EU någon gång i sitt liv utsatts för sexuella trakasserier efter 15 års ålder. I 32% av fallen har för-övaren varit någon på jobbet.⁸ I samma undersökning sticker Sverige ut – över 80% av svenskarna rapporterar att de blivit utsatta någon gång i livet. Enligt en liknande studie som gjordes i Sverige 2017 är det tydligt att unga kvinnor är de mest utsatta, då 57% av unga kvinnor (16–29 år) har utsatts någon gång i sitt liv.⁹

5. Diskrimineringsombudsmannen (DO). "Sexuella trakasserier". <https://www.do.se/diskriminering/olika-former-av-diskriminering/sexuella-trakasserier-och-trakasserier>

6. Ibid.

7. Diskrimineringslagen (DL) 1 kap. 4 § p5.

8. Europa.eu. "FRA 2014 våldsundersökning", s. 97. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

9. Folkhälsomyndigheten. "Sexuella trakasserier och våld – SRHR2017". <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publikationer-och-material/publikationsarkiv/s/sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-i-sverige-2017/>

55%

AV KVINNOR I EU HAR NÅGON
GÅNG I SITT LIV UTSATTS FÖR
SEXUELLA TRAKASSERIER EFTER
15 ÅRS ÅLDER.

32%

AV FALLEN HAR FÖRÖVAREN
VARIT NÅGON PÅ JOBBET -
EN KOLLEGA, EN CHEF ELLER
EN KUND.

80%

AV DE INTERVJUADE
SVENSKARNA RAPPORTERADE
ATT DE BLIVIT UTSATTA FÖR
SEXUELLA TRAKASSERIER
NÅGON GÅNG I LIVET.

57%

AV UNGA KVINNOR (16-29 ÅR)
HAR UTSATTS FÖR SEXUELLA
TRAKASSERIER NÅGON GÅNG
I SITT LIV.

TYSTNADSKULTUR. MACHOKULTUR. ARBETSKULTUR.

Efter #metoo vet vi att sexuella trakasserier är ett utbrett problem i alla branscher och ofta sammankopplat med ojämställda förhållanden i en organisation. Sexuella trakasserier utgör en form av könsbaserat våld, då kvinnor främst utsätts och män främst är förövare. Studier visar hur ojämställdhet och sexuella trakasserier är "överlappande och ömsesidigt förstärkande" och därför måste adresseras med ett helhetsgrepp¹⁰

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.¹¹ Detta gäller i alla områden i livet, inklusive på arbetsplatsen. Det innebär att kvinnor och män ska ha lika lön för likvärdigt arbete, att såväl kvinnor som män ska finnas med i alla delar av organisationen, inte minst i ledningsgruppen och i styrelser. Jämställdhet kan också handla om villkor och förutsättningar i praktiken. På en byggarbetsplats kan det handla om att kvinnor saknar separata om-klädningsrum, inte har säkerhetsutrustning som passar deras kroppar eller inte får utföra samma arbete som männen. På ett kontor kan det till exempel handla om att kvinnor förväntas utföra de osynliga arbetsuppgifterna som att fixa fika till möten, ta anteckningar och hålla ordning i köket.¹² Enligt en undersökning från 2024 är 9 av 10 svenska IT-företag ojämställda när det gäller lika lön, lika möjligheter och ledarskapsutveckling.¹³ Avsaknaden av lika karriärmöjligheter (på grund av "svårigheten att hävda sig i en mansdominerad bransch"¹⁴), och att kvinnors kompetens ifrågasätts på grund av deras kön, är några anledningar till att IT-branschen är ojämställd.¹⁵

Att ojämställdhet och sexuella trakasserier hänger ihop visar också ny forskning, som menar att det finns större risk att utsättas för sexuella trakasserier i en bransch där ens kön är i minoritet. Kvinnor är alltså extra utsatta i mansdominerade branscher.¹⁶

10. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. "Sexuella trakasserier på arbetsplatser". <https://mynak.se/projekt/sexuella-trakasserier-en-del-av-det-konsbaserade-valdet-pa-arbetsplatser/>

11. Regeringen.se. "Jämställdhet". <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/>

12. AllBright "Allbightrapporten 2022". https://static1.squarespace.com/static/5501a836e4b0472e6124f984/t/63760935a08ee147548f60e9/1668679996256/Allbightrapporten_2022.pdf

13. Computer Sweden. "It-branschen sämst i Sverige på jämställdhet". <https://computersweden.se/article/2090867/it-branschen-samst-i-sverige-pa-jamstalldhet.html>

14. Akavia. "Jämställdhet inom it-branschen", s. 10. Akavia.se. https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyrer/rapport_jamstalldhet-inom-it-branschen_2021.pdf

15. Ibid.

16. SNS Analys. "Sexuella trakasserier på jobbet och ekonomisk ojämlikhet". <https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2023/03/sns-analys-94-sexuella-trakasserier-pa-jobbet-okar-den-ekonomiska-ojamstalldheten.pdf>

Nationalekonomen Johanna Rickne pekar på de negativa konsekvenser sexuella trakasserier får för individens, företagets och samhällets ekonomi:

Könsminoritet på arbetsplatsen ökar risken för utsatthet

På en arbetsplats där ett av könen är i stark majoritet, är det större risk för den som är i minoritet utsättas för sexuella trakasserier. En kvinna löper 5 gånger så stor risk för att utsättas på en mansdominerad arbetsplats (90% män), jämfört med en arbetsplats med färre än 10% män.



Kvinnor utsätts för trakasserier på höglönlade arbetsplatser

Mansdominerade yrken tenderar att ha ett högre löneläge än kvinnodominerade yrken, vilket är en bidragande faktor till varför den ekonomiska ojämställdheten ökar.



Sexuella trakasserier avskräcker från att söka till en arbetsplats – och leder också till byte av jobb

Förekomsten av sexuella trakasserier på en arbetsplats är sällan okänt för omgivningen och kvinnor avskräcks därför från att söka sig till mer höglönlade tjänster, på mansdominerade arbetsplatser. Samtidigt kan utsattheten för sexuella trakasserier öka sannolikheten för kvinnor att byta jobb, till en arbetsplats med lägre risk men också lägre lön.

Slutsatsen är att förekomsten av sexuella trakasserier gör att segregeringen av kvinnor och män på arbetsmarknaden ökar - och lönegapet likaså. En ökad risk för sexuella trakasserier påverkar också arbetsplatsers möjlighet till rekrytering och kompetensförsörjning. När kvinnor drabbas ekonomiskt på grund av sexuella trakasserier fördjupas den ekonomiska ojämställdheten i samhället, vilket i förlängningen påverkar hela samhällsekonomin negativt.

En bidragande orsak till att sexuella trakasserier uppstår kan vara avsaknaden av ett gemensamt synsätt på var gränsen går. Den råa jargong som tenderar att finnas inom mansdominerade branscher banar väg för ett ovälkommet beteende och ökar risken för sexuella trakasserier. Inom byggbranschen upplever hälften av arbetarna att det råder en machokultur, där diskriminerande och sexistiska skämt är de vanligaste uttrycken.¹⁷

Den rådande samhällsekonomin spelar också in, då byggbranschen länge befunnit sig i kris och haft svårt att hitta personer att anställa. Många bolag har kämpat för att klara lågkonjunkturen och den gröna omställningen. Att anställa fler kvinnor kan lösa kompetensbristen och bidra med nya idéer, kunskaper och erfarenheter som branschen behöver. Att fler kvinnor kommer in på arbetsplatsen leder till att sociala strukturer

17. Byggnads. "Byggbranschens machoindex 2024". <https://www.byggnads.se/siteassets/vi-tycker/byggbranschens-machoindex-2024.pdf?ts=8dc32c475bbf980>

förändras. Byggbranschen är en traditionellt sett manligt kodad bransch,¹⁸ För att åter- skapa balansen som fanns förut och det manliga övertaget, kan en tuffare jargong användas som medel, vilket kan bli en grogrund för sexuella trakasserier.¹⁹ Här blir det extra tydligt att sexuella trakasserier är en form av maktmissbruk, då den utsatta ofta befinner sig i beroendeställning till förövaren.²⁰

Maktperspektivet innebär dock inte att endast personer i en underordnad roll blir utsatta. Studier visar att kvinnor i chefsroller har en särskilt hög utsatthet, vilket beskriver hur maktförskjutningen kan trigga sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier används som en strategi för att underminera de kvinnliga chefernas auktoritet och många av dem upplever ett stort motstånd från manliga kollegor i underordnade positioner.²¹

18. Jämställdhetsmyndigheten. "Metoo-aktivismen i Sverige", s. 13. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/zbx>

19. Ibid.

20. Partsrådet. "Så förebygger du och hanterar sexuella trakasserier". www.partsradet.se

21. DO. "Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet", s. 40–41. <https://www.do.se/download/18.56175f8817b345aa765119c/1639478811943/rapport-forskningsoversikt-forebygga-sexuella-trakasserier-i-arbetslivet.pdf>

ARBETSGIVARENS ROLL: NOLLTOLERANS FÖR SEXUELLA TRAKASSERIER

Sedan 2017 har arbetet för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet stärkts. Lag-kraven skärptes med tydligare riktlinjer för hantering av sexuella trakasserier med mera.²² Enligt de av riksdagen antagna jämställdhetspolitiska målen ska kvinnor och män ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete – sexuella trakasserier är ett hinder för att uppnå detta. Det finns flera lagar som är utformade för att säkerställa att arbetsplatser är rättvisa, trygga och inkluderande för alla.

VAD SÄGER ARBETSMILJÖLAGEN?

Enligt arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska arbetsgivaren:

Identifiera och åtgärda risker i arbetsmiljön, inklusive risker relaterade till jämställdhet

Riskerna på jobbet kan se olika ut för män och kvinnor. Att synliggöra könsskillnader i ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan bidra till en bättre arbetsmiljö för alla.

Vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling

Sexuella trakasserier utgör kränkande särbehandling, vilket visar att det även är en arbetsmiljöfråga.

VAD SÄGER DISKRIMINERINGSLAGEN?

Enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567) har arbetsgivaren ett tydligt ansvar att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

22. Regeringen.se. "Ramverk för aktiva åtgärder". <https://www.regeringen.se/contentassets/dd4cf566696147f5b-b449ec6e8a8a0c0/151613500webb.pdf>

23. SVT Nyheter. "Fem år sedan metoo-hösten". <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/fem-ar-sedan-metoo-hosten-skade-om-sverige>

ENLIGT DISKRIMINERINGSLAGEN SKA ARBETSGIVAREN:

1. Undersöka

om det finns risker för diskriminering eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Genom att genomföra anonyma medarbetarundersökningar där frågor om sexuella trakasserier inkluderas ökar chansen för arbetsgivaren att fånga upp de risker som finns.

2. Analysera

bakomliggande orsaker till de hinder och risker man upptäckt. Bakomliggande orsaker kan vara otydliga policys, olämplig jargong eller tystnadskultur där ingen vågar rapportera. Arbetsgivaren kan också analysera om det finns otrygga miljöer på arbetsplatsen där trakasserier är mer sannolika, exempelvis på sena skift eller på företagsfester.

3. Åtgärda

Om arbetsgivaren får kännedom om att sexuella trakasserier förekommit, måste en omedelbar utredning genomföras och åtgärder måste vidtas för att stoppa trakasserierna och undvika att de upprepas.

OBS! Glöm inte koppla in fackliga företrädare så fort det blir fråga om arbetsrättsliga åtgärder!

4. Utvärdera

Följ upp och utvärdera arbetet som man nyss har gjort. Detta kan innebära uppföljningsmöten med berörda parter och att kontinuerligt utvärdera hur man kan förbättra processen framöver.

I det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier ingår att ha tydliga riktlinjer och rutiner på plats för att ge praktisk vägledning om hur man ska hantera sexuella trakasserier. Enligt Diskrimineringsombudsmannens analys av olika branschers efterlevnad av diskrimineringslagen, framgår att byggbranschen är långt ifrån att uppfylla lagkraven när det gäller riktlinjer och rutiner.²⁴ Nästan alla (92% av företagen som intervjuades) hade brister i sina rutiner och riktlinjer för att följa upp och utreda sexuella trakasserier. En liknande undersökning gjordes av Sveriges Kvinnoorganisationer för IT-branschen under åren 2018–2019, med samma dystra resultat (mellan 80 och 90% av företagen hade bristfälliga riktlinjer och rutiner).²⁵

Enligt DO är det främsta skälet till att det ser ut som det gör i byggbranschen att det finns en kunskapsbrist om diskrimineringslagen. Ett annat skäl är bristen på tid och resurser, vilket gör att frågor om sexuella trakasserier och den psykosociala arbetsmiljön ses som mindre viktiga jämfört med den fysiska arbetsmiljön och säkerheten på arbetsplatsen.

24. DO. "Bygg, förebygg: En rapport om sexuella trakasserier i byggbranschen". <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e25/1618941269933/rapport-bygg-forebygg-prioritera.pdf>

25. Sveriges Kvinnoorganisationer. "Makten att åsidosätta kvinnors rättigheter". <https://sverigeskvinnoorganisationer.se/wp-content/uploads/2021/03/Presentation-18-mars-2021.pdf>

Av riktlinjerna bör det framgå:

Vad? Varken sexuella trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller repressalier accepteras på arbetsplatsen.

Vem? Nolltoleransen ska förmedlas tydligt till alla på arbetsplatsen – inklusive nyanställda, inhyrda, praktikanter och konsulter.

Hur? Genom en policy mot sexuella trakasserier (PSEAH), internutbildning eller visselblåsarfunktion, till exempel. Det ska vara lättillgängligt och tydligt för medarbetarna vad som gäller.

Av rutinerna bör det framgå:

Vem den som upplever sig utsatt kan vända sig till.

Vad arbetsgivaren måste göra när hen får kännedom om att det eventuellt förekommer sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Vem som har ansvar för att utreda händelsen eller påståenden.

TIPS TILL CHEFEN NÄR DET KOMMER TILL RIKTLINJER OCH RUTINER!

ARBETSGIVAREN KAN GÖRA MYCKET – MEN IBLAND BEHÖVS FÖRSTÄRKNING

Arbetsgivaren har en skyldighet att utreda vad som har hänt och följa upp, men det händer att sexuella trakasserier är så pass allvarliga att de utgör ett brott enligt Brottsbalken. Då är det viktigt att arbetsgivaren också hänvisar till de inblandade att göra en polisanmälan eller själv går vidare med en anmälan.

När övergår sexuella trakasserier till ett brottsligt agerande?

Ofredande (Brottsbalken 4 kap. 7 §) eller sexuellt ofredande (Brottsbalken 6 kap. 10 §)

Att fysiskt röra någon på ett oönskat sätt, så som en smekning på ryggen eller att tafsa på någons bröst eller rumpa, utgör ett ofredande. Även att skicka oönskade sexuella bilder eller systematiskt kränka någon med sexuell anspelning är brottsligt.

Våldtäkt och sexuellt övergrepp (Brottsbalken 6 kap. 1–2a §)

När oönskad fysisk beröring går från utanpå kläderna till innanför är det inte längre fråga om sexuellt ofredande utan ett sexuellt övergrepp. Penetration med kroppsdel eller föremål utgör våldtäkt. I båda fallen kan det röra sig om ett oaktsamt brott, alltså att förövaren inte visste att deltagandet inte var frivilligt, men borde ha förstått det.

Förtal, grovt förtal eller förolämpning

(Brottsbalken 5 kap. 1–3 §§)

Att sprida en kränkande bild, kalla någon för ett skällsord så som "hora" eller sprida ett elakt rykte om någon är alla brott som faller in under förtal eller förolämpning.

OBS! I dessa fall är det bara den som utsatts för brottet som kan anmäla händelsen, till skillnad från andra handlingar som även arbetsgivaren kan polisanmäla.

VIKTEN AV ATT STÅ UPP FÖR SINA KOLLEGOR

Tillvägagångssättet som #metoo-rörelsen använde – där kvinnor trädde fram och sa "jag också" – spelade en avgörande roll i att bryta tabu kring sexuella trakasserier. Genom att kollektivt dela sina erfarenheter skapades ett globalt uppvaknande som gav de utsatta en starkare röst. Det var inte bara ett sätt att erkänna ens egen och andras upplevelser av utsatthet, utan synliggjorde även den strukturella aspekten, att alla kvinnor ingår i en utsatt grupp.²⁶ Enligt en rapport om #metoo-aktivismens bidrag till den feministiska kampen, anses det "ömsesidiga erkännande av delad sårbarhet"²⁷ som präglade rörelsen, vara en av anledningarna till varför #metoo blev så framgångsrikt. Denna metodik, så kallade "consciousness raising-groups", har använts av kvinno-rörelsen på olika sätt historiskt och är ett effektivt sätt att skapa gemenskap, se erfarenheter ur ett strukturellt perspektiv och göra sig hörd.²⁸

Effekten av detta kollektiva erkännande, och styrkan i att stå upp för varandra, är grundidén till aktivt åskådarskap. Vi har alla stött på situationer på arbetsplatsen där något inte känns rätt – kanske ett olämpligt skämt, en nedlåtande kommentar eller ett obehagligt beteende från en kollega – och ofta säger magkänslan att någon borde säga ifrån. Det svåra är att våga agera. Att vara en aktiv åskådare innebär att man inte bara observerar och är medveten om det opassande beteendet, utan att man också tar steget att göra något åt det. Det handlar om att bryta tystnaden och skapa en tryggare arbetsmiljö, genom att ifrågasätta, ingripa och stötta de som påverkas av beteendet. Konkret kan det innebära att säga ifrån direkt, visa stöd för den som drabbats eller nämna situationen till någon ansvarig.

Det handlar inte om att agera hjälte, utan om att bidra till en kultur där alla känner sig trygga och respekterade.

Att utbilda i aktivt åskådarskap ("bystander training") är en forskningsbaserad metod som syftar till att ge deltagare konkreta verktyg för att kunna avleda situationer som kan bli våldsamma.²⁹ Genom att utmana fördomar och förändra sociala normer, synliggörs beteenden och mönster, gör att exempelvis sexuella trakasserier kan förebyggas på ett effektivt sätt. Definitionen av en "åskådare" är någon som är med innan, under eller efter en potentiellt våldsam situation, men som varken är den som trakasserar eller blir trakasserad.³⁰ Fokus ligger därför inte på förövaren eller den utsatta, vilket annars är ett vanligt perspektiv. Denna metod har använts flitigt inom skola och

26. Jämställdhetsmyndigheten. "Metoo-aktivismen i Sverige", s. 17. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/zbxduwzs/underlagsrapport-2023-5-metoo-aktivismen-i-sverige-f%C3%B6rklarings-betydelser-och-strategier.pdf>

27. Ibid via Jackson (2018).

28. The Commons. "Consciousness Raising". <https://commonslibrary.org/consciousness-raising/>

29. MÄN. "Aktivera åskådaren". <https://mfj.se/lar-dig-mer/vald-gar-att-foerebygga/aktivera-askadaren>

30. Springer. "Bystander Actions in Violence Intervention". <https://link.springer.com/article/10.1007/s40471-019-00196-3>

31. PubMed. "Multi-College Bystander Intervention Evaluation". <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26541099/>

universitet, för att förebygga sexuella trakasserier på campus. En undersökning från universitetsmiljöer i USA visade att förekomsten av våld var 17% lägre på de lärosäten man gjort "bystander training", jämfört med lärosäten som inte gjort det.³¹ Mentorer i våldsprevention (MVP) är en variant av en sådan våldsförebyggande metod som använder sig av åskådaransatsen. I Sverige har metoden implementerats av organisationen MÄN och utvecklats i första hand för skola och fritidsverksamheter.³² Studier av MÄNs användning av metoden visar att den haft stor effekt på attityder, och att det lett till en ökad rapportering av eget och andras våldsanvändande.³³

Varför är det då viktigt att ingripa tidigt och synliggöra ett beteende? För att illustrera hur subtila och ofta accepterade beteenden i längden kan leda till att allvarigare överträdelser normaliseras kan man använda sig av våldspyramiden. En våldspyramid illustrerar hur det som vi oftast anser vara de allvarligaste formerna av våld, såsom sexuella övergrepp och fysiska trakasserier, också är de minst frekventa uttrycken. Dessa handlingar vilar på en grund av många mindre allvarliga situationer, så som sexistiska skämt, objektifiering och exkludering.

Pyramiden på nästa sida visar att de subtila formerna av sexuella trakasserier skapar en arbetsmiljö där även allvarliga överträdelser kan ske, då de trivialiserar ett oacceptabelt beteende. Våld blir en del av vardagen på arbetsplatsen. Genom att förstå de mindre uppenbara formerna av sexuella trakasserier, som utgör pyramidens bas, kan medarbetare och chefer ingripa tidigare och förhindra att förövare utövar allvarligare former av våld. Det är viktigt att bekämpa alla nivåer för att skapa en trygg arbetsmiljö där sexuella trakasserier inte tolereras i någon form – och här kan ett aktivt åskådarskap vara ett effektivt verktyg.

32. Läs mer på MVP Sverige. "Mentorer i våldsprevention", mvpsverige.se

33. Jämställdhetsmyndigheten. "Våldsprevention", s. 31. https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/hqqnpekx/valdsprevention-i-sverige_en-forskningsoversikt_2020.pdf

VÅLDSPYRAMIDEN

FYSISKA ÖVERGREPP OCH VÅLD

Fysiska sexuella trakasserier:

Oönskade kyssar, tafsande, eller grövre former av fysiska övergrepp.

Sexuella övergrepp:

Detta kan inkludera våldtäkt eller försök till våldtäkt.

Sextortion: Kräver eller föreslår sexuella tjänster i utbyte mot fördelar, så som befordran eller löneökning.

MER UPPENBARA TRAKASSERIER

Sexuellt laddade kommentarer eller förslag:

Inkluderar opassande anspelningar eller direkta sexuella förslag.

Återkommande oönskade komplimanger:

Som är baserade på utseende eller sexuell attraktion, trots tydliga signaler om obehag.

Fortsatta oönskade beröringar: Som att stryka över en persons arm eller rygg.

NORMALISERING OCH MIKROAGGRESSIONER

Sexistiska skämt eller kommentarer: Nedsättande kommentarer om kön eller sexualitet som trivialiseras som humor.

Objektifiering: Att tala om eller behandla någon som ett objekt, ofta baserat på utseende.

Subtila exkluderingar: Kvinnor eller andra marginaliserade grupper ignoreras i samtal eller beslut.

Lätt överträdelse av personligt utrymme: Exempelvis när någon står för nära eller beröring som inte känns bekväm men inte är tydligt kränkande.

CHECKLISTA FÖR ATT BLI EN AKTIV KOLLEGA

Hur kan du agera som en aktiv åskådare om en obekväm situation uppstår på jobbet?

1 Skapa en distraktion

Ibland är det enklaste sättet att deskalera en situation att helt enkelt skapa en distraktion. Om någon ser obekväm ut i ett samtal, kliv in och styr det till något annat, distrahera med andra samtalsämnen eller föreslå att ni går någon annanstans.

2 Ge svar på tal

Ibland är det bästa verktyget att bemöta en obekväm situation med en obekväm reaktion – genom att helt enkelt poängtera att “nu har du gått för långt” eller säga att “här använder vi inte sådana ord”. Detta visar både den som trakasserar och andra kollegor att sådant beteende inte accepteras.

3 Ifrågasätta beteendet

Ibland kan man dock känna sig osäker på om ett beteende är okej eller inte - intentionen hos den som utsätter är nämligen inte alltid avsiktlig eller elak. Då kan man indirekt synliggöra beteendet genom att fråga “vad menar du med det?” eller “varför var det roligt?”. Personen tvingas att reflektera över och förklara sitt beteende.

4 Involvera andra

Det kan kännas skrämmande att hantera en situation på egen hand – ofta finns det en styrka i att vara fler. Ta med en kollega fram, berätta för en kompis till den utsatta personen eller be en auktoritär person (så som en chef eller arbetsledare) om hjälp att gå emellan.

5 Följ upp efteråt

Oavsett vad en person blivit utsatt för eller hur omgivningen reagerat i stunden, kan det absolut viktigaste vara att följa upp och fråga hur personen mår och visa att det finns hjälp att få.

6 Skapa en inkluderande arbetsplats

Ett aktivt åskådarskap handlar inte bara om att reagera på negativa händelser, utan även om att jobba förebyggande med att skapa en kultur av respekt. Du kan bidra genom att aktivt inkludera kollegor i samtal, lyfta fram andras arbete och främja en öppen dialog där alla känner sig trygga att uttrycka sig.

7 Utbilda dig själv och andra

Genom att känna till vilka resurser och stöd som finns, både på arbetsplatsen och utanför, kan du agera mer effektivt när problem uppstår. Genom att vara medveten om stereotyper, fördomar och kontinuerligt lära dig om hur olika personer upplever situationer olika, kan du bidra till en mer inkluderande arbetsplats.

FRÅN TEORI TILL PRAKTIK: SÅ KAN DIN ARBETSPLATS JOBBA MED AKTIVT ÅSKÅDARSKAP!

1. PLANERA IN ETT ELLER FLERA KUNSKAPS- OCH ÖVNINGSTILLFÄLLEN MED ARBETSGRUPPEN

Att ha kunskap om problemet och dess lösning är viktigt, men som med alla färdigheter måste man också öva, öva, öva! Att planera in särskilda utbildningstillfällen eller avsätta tid på arbetsplatsträffar visar att arbetsplatsen är aktiv i sitt jämställdhetsarbete och tar sexuella trakasserier på allvar.

2. SKAPA ETT TRYGGT KLIMAT

Ett tryggt arbetsklimat främjar öppna diskussioner och skapar en miljö där alla känner sig bekväma att dela sina erfarenheter. Det gör också att medarbetare vågar rapportera till chefen om de själva eller någon annan blivit utsatt för något olämpligt.

7 sätt att ta reda på om ens arbetsgrupp har psykologisk trygghet

- Om jag gör ett misstag i den här gruppen kommer det inte att hållas emot mig.
- Medlemmar i den här gruppen kan lyfta problem och svåra frågor.
- Medlemmar i den här gruppen accepterar att andra kan vara annorlunda.
- Det är tryggt att ta risker i den här gruppen.
- Det är inte svårt att be andra medlemmar i den här gruppen om hjälp.
- Ingen i den här gruppen skulle medvetet agera på sätt som motverkar/underminerar mina ansträngningar.
- När jag arbetar med andra medlemmar i denna grupp värderas och används mina förmågor och talanger.³⁴

3. LÄGG EN KUNSKAPSGRUND

Enligt DO är utbildningsinsatser ett sätt att få medarbetare och ledare att reflektera över sina beteenden. Tillsammans kan de sedan samarbeta mot ett bättre arbetsplatsklimat utifrån identifierade brister som förhindrar jämställdhet.³⁵ Under ett kunskaps-höjande utbildningstillfälle är det viktigt för både ledningen och medarbetare att lära sig om:

- Vad är sexuella trakasserier?
- Hur hänger sexuella trakasserier ihop med jämställdhet?
- Vad kan medarbetare och chefer göra för att förebygga och åtgärda problemet?

34. Bringselius, L. (2023). "Psykologisk trygghet. Att välkomna den som utmanar".

35. DO. "Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet", s. 44. <https://www.do.se/download/18.56175f8817b345aa765119c/1639478811943/rapport-forskningsoversikt-forebygga-sexuella-trakasserier-i-arbetslivet.pdf>

Alla har olika utgångspunkt när det kommer till kunskap om jämställdhet och sexuella trakasserier. Målet är att man ska känna sig så pass insatt att man blir trygg i att prata om ämnet, men man ska också ha förstått och övat på att använda kunskapen i vardagen. Tillslut når man en nivå där man **instinktivt** förebygger och reagerar mot ojämställdhet och sexuella trakasserier.

TIPS! Använd Våldspyramiden från s. 15 för att öka kunskapen om normaliserat våld och vad det leder till.

4. TRÄNA PÅ SCENARIOÖVNINGAR

Att se hur invanda mönster påverkar andra negativt är en del av arbetet för att bli en aktiv åskådare. En metod som kan användas för att träna på aktivt åskådarskap är scenarioövningar. Det scenario som beskrivs nedan baseras på organisationen MÄNs framarbetade metod.³⁶

Här är ett exempel på en situation som kan uppstå i vardagen på arbetsplatsen:



Metoden om aktivt åskådarskap är utvecklad tillsammans med organisationen MÄN, läs mer på www.män.se

36. Läs mer om MÄNs metod för åskådarsatsen på arbetsplatsen. "MVP Arbetsplats". www.män.se

Deltagarna bjuds sen in till att reflektera över situationen och resonera utifrån olika perspektiv.

Övning 1 – tänk dig att du är den aktiva åskådaren:

- Hur kan jag få den utsatta personen att känna sig sedd?
- Var går gränsen för när jag borde ingripa?
- Vad kan jag göra innan, under eller efter det händer något?
- Förändras mitt svar beroende på om det är en kvinna eller man som är utsatt?

TIPS! Använd gärna scenarios som skulle kunna uppstå på just din arbetsplats för att göra övningen mer relaterbar – såklart utan att en enskild person kan identifieras.

Övning 2 – tänk dig istället att du är den som är utsatt:

- Hur vill jag att andra är aktiva åskådare till mig?
- Föredrar jag att någon agerar innan, under eller efter?

Övning 3 – tänk dig nu att du är den som utsätter:

- Hur vill jag att en aktiv åskådare uppmärksammar mitt beteende?
- Föredrar jag att någon agerar direkt eller efteråt? I grupp eller enskilt?

Detta lyftes under en utbildning på ett företag, då flera (främst manliga) medarbetare kunde känna igen sig i alla tre perspektiv. De hade inte bara blivit utsatta för en obekväm jargong eller stått bredvid och sett på – i vissa fall hade de också varit den som utsatt någon annan (medvetet eller inte).

Övningen öppnar upp för reflektioner kring relationer, intentioner och positioner i en situation. Skiftet i perspektiv kan tydliggöra att sättet man själv skulle agera som aktiv åskådare gentemot andra, inte alltid överensstämmer med hur man önskar att andra ska vara aktiva åskådare gentemot en själv.

5. FÖLJ UPP OCH UTVÄRDERA

Ett aktivt åskådarskap börjar och slutar inte vid övningstillfällena - det behöver följas upp. På medarbetarsamtal, i medarbetarenkäter, på team-möten, på introduktionsutbildningar, i fikarummet. Ett enkelt sätt att ta till vara på effekten av en utbildning är att avsluta med en utvärdering med frågor som går att följa upp, exempelvis:

- Vad kommer jag göra annorlunda i min roll för att vara en aktiv åskådare?
- Hur kommer jag att aktivt bidra till en mer inkluderande arbetsplats?

6. BONUSTIPS TILL CHEFEN: LEV SOM DU LÄR OCH VAR EN AKTIV CHEF!

Som chef har du det yttersta ansvaret för att förebygga sexuella trakasserier och för att skapa en jämställd och trygg arbetsplats.

Att förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen kräver, som tidigare klarlagt, ett aktivt arbete där såväl medarbetare som chefer är involverade. En hela arbetsplatsen-ansats, helt enkelt. Vi vet, och forskningen håller med, att förändring bäst sker med en holistisk syn och kombinerad bottom-up och top-down approach. I en rapport från DO understryks att både medarbetare och chefer måste anstränga sig för att skapa en bättre organisationskultur som minskar förekomsten av sexuella trakasserier.³⁷

Som chef har du störst möjlighet att understödja arbetet med aktiv åskådaransats och se till att det efterlevs.

På medarbetarnivå är aktivt åskådarskap effektivt för att få individer att agera, men det förutsätter att det finns ledare som agerar föredömligt. Ett passivt ledarskap medför ökade risker för sexuella trakasserier, om en chef exempelvis förstärker en negativ jargong, underlåter att ingripa eller undviker att ta ansvar.³⁸ Däremot bidrar ett aktivt ledarskap till en arbetskultur där anställda vågar rapportera, med chefer som lyfter svåra frågor och agerar normbrytande.³⁹

Som chef har du som uppgift att visa vägen för anställda och ge dem det stöd de behöver.

Att vara en aktiv ledare innebär också att följa de lagar och regler som finns till hjälp för personer som utsatts för sexuella trakasserier. Det kan handla om att anmäla övergrepp, följa upp vad som hänt och vägleda den som utsatts enligt företagets rutiner och riktlinjer.

37. DO. "Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet". <https://www.do.se/download/18.56175f8817b345aa765119c/1639478811943/rapport-forskningsoversikt-forebygga-sexuella-trakasserier-i-arbetslivet.pdf>

38. Ibid via Lee (2018).

39. Ibid via Wallace et al. (2020).

6 TIPS

FÖR ETT AKTIVTJÄMSTÄLLDHETS- ARBETE PÅ CHEFSNIVÅ

1 Rekramera jämställt

Om det är en mansdominerad bransch, försök nå ut till fler kvinnor, se över hur platsannonser formuleras, i vilka kanaler de sprids, vilka krav som ställs och vilka som kallas till intervju.

2 Använd inkluderande kommunikation

Analysera intern och extern kommunikation utifrån ett jämställdhetsperspektiv – att ändra mediabilden av yrket kan öka känslan av inkludering och bidra till mångfald på arbetsplatsen!

3 Vidta aktiva åtgärder mot sexuella trakasserier

Analysera och uppdatera riktlinjer och rutiner för hantering av sexuella trakasserier – se till att informationen är lättillgänglig för alla!

4 Utveckla tydliga mål för jämställdhet

Analysera ledningsgruppens sammansättning och styrning – fundera över vilken könsfördelning man vill uppnå och hur, eller sätt mål för att minska sjukskrivning bland kvinnor till exempel.

5 Främja en föräldravänlig arbetsplats

Uppmuntra till föräldradighet och möjliggör för deltidsarbete i mansdominerade branscher.

6 Ta fram en konkret handlingsplan

Analysera förändringsarbetet som nyss gjorts och gör en plan för framtiden – den kan innehålla allt från regelbundna samtal med anställda, till introduktions- och fortbildningsutbildningar, till olika belöningar för jämställdhetsinitiativ.

ERFARENHETER FRÅN ATT HA TRÄNAT BYGG- & IT-BRANSCHEN I AKTIVT ÅSKÅDARSKAP

De senaste åren har Sveriges Kvinnoorganisationer tillsammans med organisationen MÄN besökt flera arbetsplatser i mansdominerade branscher, så som bygg- och IT-branschen, och hållit i utbildningar på medarbetarnivå och för ledningsgrupper. Med hjälp från MÄN och deras metodexperter och utbildare har vi utvecklat en utbildning med aktivt åskådarskap som grund. Syftet har varit att inspirera medarbetare att vara aktiva kollegor som står upp för varann och inspirera ledningen till ett aktivt jämställdhetsarbete.

LÄRDOMAR FRÅN MEDARBETARE I BYGG- OCH IT-BRANSCHEN

Utbildning i aktivt åskådarskap gör skillnad för kvinnliga medarbetare. Detta märktes på flera sätt. På ett av företagen som vi utbildat var enbart två av cirka 20 deltagare kvinnor. Efter utbildningen kom de fram till utbildarna och uttryckte sin tacksamhet. De berättade hur utbildningen gjort att de känner sig tryggare på arbetsplatsen.

Medarbetare har börjat upptäcka situationer i vardagen där de kan agera aktiva åskådare. En manlig medarbetare, som tidigare visat stort motstånd till utbildningsbudskap, berättade vid ett tillfälle om hur han i ett möte med en kund reagerat på hur en kvinnlig kollega bemöttes. Berättelsen ledde till diskussioner i gruppen om aktivt åskådarskap och slutsatsen att en det är viktigt att markera mot (till synes "oskyldiga") kommentarer i ett tidigt stadi.

På ett annat företag lyfte flera deltagare att de efter första utbildningspasset lagt märke till situationer på arbetsplatsen som de annars inte skulle reflekterat över, så som opassande kommentarer och vilka som tillåtits ta mest plats på möten.

Utbildningen har inspirerat till nya arbetssätt i olika sammanhang. Under utbildningens gruppdiskussioner uppmanades deltagarna att "fördela talartiden rättvist", vilket flera arbetsgrupper tog med sig till egna personalmöten, som ett knep för att komma åt de som ofta hörs och syns på bekostnad av andra.

Medarbetare börjar reflektera över hur de behandlar olika grupper av kollegor. En manlig medarbetare på ett byggföretag fick en viktig insikt under utbildningen, nämligen att hans sätt att behandla praktikanter skilt sig åt beroende på kön. Manliga praktikanter förväntas visa sin fysiska styrka och att de är "man nog för jobbet", medan de kvinnliga praktikanterna "behandlas som prinsessor" som inte behöver bära tungt eller utföra de tuffaste jobben. Detta beteende som kommer från goda intentioner, resulterar i att de kvinnliga praktikanterna särskiljs från gruppen och får en annan upplärning, vilket i längden missgynnar dem.

EFFEKTEN AV UTBILDNING I AKTIVT ÅSKÅDARSKAP

I samband utbildningarna gjordes en uppföljning i form av en enkät, som skickades ut både innan och efter utbildningen för att mäta dess effekt.

AKTIVT ÅSKÅDARSKAP

De som genomgick utbildningen skulle **i högre utsträckning än de som inte fått utbildning** säga ifrån om de såg exempelvis en manlig kollega slå en kvinnlig kollega på rumpan, eller om en kollega berättade ett grovt skämt om kvinnor.

FAKTISK UTSATTHET

De som genomgick utbildningen upplevde att de utsatts för olika typer av oönskat beteende under de senaste 4 månaderna **i högre utsträckning än de som inte fått utbildning.**⁴⁰

SUPPORT FRÅN KOLLEGOR

De som genomgick utbildningen kände att de **i högre utsträckning än innan** skulle ha stöd av alla eller nästan alla av kollegorna ifall de sa ifrån vid en händelse som beskrivits ovan.

De observationer vi gjort gör att vi ser ljus på möjligheten att skapa förändring i mansdominerade branscher med hjälp av aktivt åskådarskap. Därmed fortsätter arbetet. Det går dock inte att dra några några slutsatser om faktiska beteendeförändringar då underlaget är för litet.

40. Innan utbildningen var uppfattningen om faktisk utsatthet lika hög i både utbildningsgrupperna och kontrollgrupperna. Efter utbildningen rapporterade utbildningsgrupperna en betydligt högre utsatthet, i vissa fall upp till 100% högre. Det betyder inte nödvändigtvis att de faktiskt utsatts i högre grad, utan kan också indikera att utbildningsgrupperna reagerar på fler situationer än tidigare, på grund av ökad medvetenhet om våld och aktivt åskådarskap.

SÅ VILL MEDARBETARNA FÖRÄNDRA SINA ARBETSPLATSER

Under utbildningen blev det tydligt att medarbetarna önskade att arbetsplatsen ska utvecklas på olika sätt. De uttryckte förväntningar både på varandra och på sina chefer.

MEDARBETARNAS FÖRVÄNTNINGAR PÅ SIG SJÄLVA OCH VARANDRA

KOMMUNIKATION OCH SAMARBETE:

- Lyssna på varandra
- Diskutera med varandra
- Inkludera alla i gruppen
- Komma överens om hur vi ska uppträda mot varandra

PERSONLIGT ANSVAR OCH FÖREBILD:

- Föregå med gott exempel
 - Vara en bra förebild
- Lära sig att bli mer observant, lyhörd och förstå olika situationer

AKTIVT ENGAGEMANG:

- Visa närvaro i situationer som kräver det
 - Fråga hur kollegor mår
 - Våga stå upp för varann
 - Alltid utgå från allas lika värde

MEDARBETARNAS FÖRVÄNTNINGAR PÅ CHEFEN

KOMMUNIKATION OCH LEDARSKAP:

- Ha öppna dialoger
- Vara en förebild och föregå med gott exempel
- Implementera aktivt åskådarskap i de löpande mötena
- Skapa en stöttande arbetsmiljö
- Vara en trygg person själv

ANSVAR OCH UPPFÖLJNING:

- Följa upp med medarbetarna hur det går och hur de mår
 - Ta händelser på allvar
- Ha samtal med berörda parter och inte vara konflikträdd
- Uppmuntra till att rapportera olämpligt beteende

POLICY OCH TYDLIGHET:

- Tydlighet för att slippa gråzoner – proaktivt arbete med tydliga rutiner
- Information om likabehandling som en del av säkerhetsgenomgång eller introduktion för nyanställda
- Visa att man inte accepterar kränkande/nedsättande ton mellan kollegor

LÅNGSIKTIG UTVECKLING:

- Skapa trygghet på arbetsplatsen genom samtal och utbildningar
 - Prata om ämnet – ofta!
- Aktivt rekrytera fler kvinnor
- Medvetenhet och aktivt arbete med jämställdhetsfrågor

ARBETET FORTSÄTTER FÖR ATT SKAPA TRYGGA OCH JÄMSTÄLLDA ARBETSPLATSER

Denna rapport har belyst vikten av att förstå sexuella trakasserier som ett strukturellt problem och understrukt arbetsgivarens avgörande roll i att skapa en trygg och inkluderande arbetsmiljö. Genom att implementera metoden om aktivt åskådarskap kan vi bryta tystnadskulturen och stärka medarbetare att agera när de blir vittnen till oönskade beteenden.

Det är avgörande att hela arbetsplatsen involveras i förändringsarbetet, där varje individ, oavsett position, har en viktig roll att spela. Att utbilda och uppmuntra medarbetare att bli aktiva åskådare är en konkret åtgärd som kan bidra till att förebygga sexuella trakasserier och skapa en positiv jargong och arbetskultur.

Men det slutar inte där. För att åstadkomma bestående förändringar krävs det ett kontinuerligt engagemang och samarbete från alla parter. Genom att fortsätta lyfta diskussionen och arbeta med aktiva åtgärder kan verksamheter skapa en arbetsmiljö där sexuella trakasserier inte tolereras och där alla anställda kan känna sig trygga och respekterade. #metoo var bara början – vägen framåt kräver modiga kollegor, beslutsamma ledare och ett gemensamt krafttag för att uppnå verklig förändring.

”Bara för att vi har gjort den här utbildningen idag är inte klart – det börjar idag.”

VD på ett företag vi hållit utbildning för

**Är du intresserad av att skapa aktiva kollegor som står upp
för varandra och en trygg och jämställd arbetsplats?**

Kontakta oss så berättar vi mer!