S2E4_Almedalen 2_Sexuella trakasserier i arbetslivet

Clas Lundstedt: [00:00:00] Hej, du lyssnar på DO-podden. I det här avsnittet ska vi återvända till årets Almedalsvecka och DO:s deltagande där. Ett av de seminarier som DO arrangerade i Almedalen handlade om sexuella trakasserier i arbetslivet. Och vi ska lyssna på delar av det seminariet. I anslutning till vårt deltagande i Almedalen pratade jag också med Marco Vega, verksamhetsansvarig på organisationen MÄN och som arbetar med våldsförebyggande arbete på mansdominerade arbetsplatser.

Lite senare i programmet ska vi också lyssna till det samtalet. Välkomna till DO-podden.

Men vi börjar alltså med DO:s seminarium om sexuella trakasserier i arbetslivet. Och det leddes av Malpuri Groth, tidigare medarbetare på Diskrimineringsombudsmannen och innan dess på bland annat paraplyorganisationen Sveriges kvinnoorganisationer.

Malpuri Groth: Hej! Varmt välkomna till det här seminariet om arbetsgivarnas ansvar för att motverka sexuella trakasserier. Jag tänkte att jag skulle så här kapa det här seminariet lite grann genom att inleda med en liten kort anekdot. Jag tror att många känner igen sig det här. Jag har själv jobbat i restaurang. Jag minns särskilt när jag var 15 år.

Jag jobbade med, det var mitt första restaurangjobb, kanske mitt första jobb överhuvudtaget. Fick liksom jättedåligt betalt, och det, jag minns särskilt en händelse. Jag stod och skulle skära upp någon gurka eller någonting och så stod min chef bakom mig och han, pratade med en kund som satt liksom i en sån här bardisk framför mig.

Och så säger han så här: "Ja, vad säger du? Skulle du kunna tänka dig att ligga med henne?" Och jag kände så här: Vad ska jag göra? Alltså, vad ska jag göra nu? Jag är helt beroende av han som står bakom mig för han betalar min lön. Den här kunden har alltid rätt. Det har jag fått lära mig. Så vad gör jag nu? Jag gjorde ingenting.

Jag låtsades som att jag inte hörde och hackade vidare. Och jag tror att det här är en ganska vanlig händelse. Jag tror att det händer väldigt många, men det är

viktigt att veta att det här pågår. Jag tycker att det här är också varför, tänker jag, att vikten av att vi sätter ljus på den här frågan.

Men nog om mig. Jag tänkte jag skulle, vi ska börja med att förstå inramningen. Alltså, varför gör DO det här seminariet? Varför är det här viktigt för er? Men också förstå lite samhällskontexten. Varför är det viktigt för oss att lyfta det överhuvudtaget? Lars Arrhenius, du är diskrimineringsombudsman och representant för diskrimineringsombudsmannen, alltså DO och är myndighetschef.

Varför tycker du att det här är viktigt att vi lyfter den här frågan på Almedalen?

Lars Arrhenius: Lite som du har varit inne på. Jag tror det är, det är lite jag tror, utan jag vet att det är väldigt många som utsätts för sexuella trakasserier. Det är välkänt, det är väldigt tydligt dokumenterat. Det är arbetstagare som blir sexuellt trakasserade av chefer, kollegor.

Inom skolan så ser vi, där tycker jag att det är liksom en normalisering av sexuella trakasserier. Det finns ju också det här med, ja, som du beskrev egentligen, det här med arbetsplatser att kunder, alltså det som man kallar inom juridiken då tredje part. Jag tror att Kerstin ska säga någonting om det kanske lite senare.

Det finns olika enkätundersökningar, någon som kallas för Trakasseribarometern, arbetsmiljöundersökningen som tyder på att över 150 000 personer per år utsätts för sexuella trakasserier i arbetslivet. Yngre och kvinnor utsätts för sexuella trakasserier i högre grad än äldre och män. Kvinnor som är yngre än 30 år, mest utsatta.

Samtidigt visar den här barometern, trakasseribarometern att män är mindre benägna än kvinnor att berätta om sexuella trakasserier, vilket naturligtvis kan leda till en underrapportering kring utsattheten eller män. Men det är ett stort problem som drabbar väldigt många och över alla sektorer, alla arbetsplatser i skolan och i olika samhällsklasser.

Det finns inom väldigt mycket.

Malpuri Groth: Jag tänker alla kanske inte vet exakt. Alltså jag menar det är en viktig fråga och jag förstår att ni lyfter den, men alla kanske inte vet exakt vad har DO för uppdrag kopplat till sexuella trakasserier. Vill du säga något ord om det Lars innan jag går vidare?

Lars Arrhenius: Ja, vi har ju tillsyn över diskrimineringslagen och där finns de olika grunderna.

Där finns en särskild form av diskriminering som just kallas för sexuella trakasserier. Och det vi gör och den inriktning vi har haft under den tid jag har varit ombud är ju att utreda ännu fler anmälningar. Vi får in cirka sextusen anmälningar till myndigheten på olika grunder då. Och de kan vi driva vidare.

Så det vi tittar på då är liksom har man följt diskrimineringslagen? Har man tagit tag i de här situationerna? Har man, man har en tydlig skyldighet att omedelbart utreda, åtgärda om sexuella trakasserier har förekommit. Så det är det vi driver. Sen har vi också naturligtvis ett omfattande, ja förebyggande arbete när det gäller sexuella trakasserier.

Malpuri Groth: Ja men jättespännande. Jag tror vi kommer att komma tillbaka till det förebyggande arbetet lite senare i samtalet. Men vi går över till dig Kerstin Burman, du är sektionschef för en enhet på Rättsenheten eller en sektion på Rättsenheten som arbetar med de här anmälningarna som Lars nämner.

Ni har ju drivit flera ärenden redan, alltså under våren här kring sexuella trakasserier. Vill du berätta lite om som dels processen kanske, men också kanske exemplifiera med några av de ärendena?

Kerstin Burman: Ja, men absolut. Hittills i år har vi gått in som part och företrätt tre olika kvinnor som har blivit utsatta för sexuella trakasserier och samtliga av sin chef inom arbetslivet.

Sen har vi också, som Lars nämnde, många ärenden som vi drivit när det gäller sexuella trakasserier i skolan. Jag tänkte berätta om några av de här ärendena då, där vi har fått in en anmälning, utrett och sedan gått in som part för att ta det vidare till domstol om man inte når en lösning i samförstånd då.

Alltså arbetsgivaren och den utsatta kvinnan, anmälaren hos oss, och det senaste ärendet vi drev och, ja, som kom in till oss så handlar det om en chef som på en julfest upprepade gånger vidrörde en kvinna på ett oönskat sätt eller tafsade. Och hon var väldigt tydlig med att han skulle sluta med det.

Men han fortsatte och det hela slutade med att den här chefen blev tillsagd av en kollega och sedan utkastad från festen, och där lite tog åtgärderna slut. Det som hände det var att hon fick ju bli sjukskriven och gå hemma och må dåligt liksom. För hon hade ingen, möjlighet uppfattade hon att komma tillbaka till jobbet och jobba för den här chefen.

Och det här är ju både, ja men ett typexempel på där vi ser att arbetsgivare, även sådana som faktiskt har koll på lagstiftning, bryter mot förbudet mot sexuella trakasserier, men också där arbetsgivare inte följer upp och vidtar åtgärder för att den här utsatta personen ska kunna, fortsätta jobba på arbetsplatsen och se till att trakasserierna upphör och att det blir en trygg arbetsmiljö för den här kvinnan då.

Så, så där begärde vi ersättning och det var också ett av de ärenden där, där arbetsgivaren betalade och det inte blev en domstolsprocess. Och så blir det ju ofta hos oss faktiskt, och sen ett annat ärende som vi fick in tidigare i år gäller just restaurangbranschen som du nämnde och som vi har en, kompetent paneldeltagare kommer berätta mer om.

Där det var en ung kvinna som arbetade då på en restaurang och där hennes chef dagligen fällde kommentarer av sexuell natur. Det handlar om hennes utseende och kropp. Det var sexuella inviter, närgångna frågor om hennes sexliv. Och jag tänkte bara illustrera när vi utreder, då frågar vi alltid arbetsgivaren såhär om, om situationen och hur det här kom sig och vad gjorde ni.

Och förklaringen i det här ärendet var ju att det här var ju inte så farligt. Utan restaurangen är en arbetsplats som präglas av en öppen och familjär kultur. Och det är vanligt med kramar och skämtsam jargong mellan chefer och anställda. Och det är den typen av svar vi får in när en chef har liksom frågat om man får ta på en anställds rumpa och frågat om hennes sexliv.

Men det var också ett ärende. Ja, hon sa ju upp sig och slutade och sedan anmälde hon till oss. Och det var ett ärende där vi framställde krav och där också restaurangägaren betalade. Och det här är liksom tre av de anmälningar vi har fått in som vi har drivit vidare. Men det, det ger oss också en bild.

Vi får in många anmälningar per år och det vi ser det är att det här gäller ju kvinnor inom hela arbetslivet, men också män, även om det i första hand är kvinnor. Det är liksom i arbetaryrken, i tjänstemannayrken, i privat sektor, i offentlig sektor. Så att det vi ser det är att det inte är ett branschproblem, utan det är ju ett samhällsproblem.

Och det begränsar ju kvinnors möjlighet att delta i arbetslivet på lika villkor som andra.

Malpuri Groth: Ja men jättespännande. Jag tänker bara för att liksom fånga in det här. Liksom Lars, du nämnde det förebyggande. Man har ett uppdrag eller

arbetsgivaren är skyldig att arbeta förebyggande. Men också du nämnde lite kort så där, man måste ha åtgärder, man måste utreda.

Vi kommer tillbaka till vad betyder det egentligen så. Men, men Lars, vill du lägga till någonting kring de här ärendena? Vad tänker du kring det?

Lars Arrhenius: Nej men det vi ser kan jag väl säga då i de här ärendena. Och det som du känner sig, vi får in en del anmälningar, men i relation till andra grunder så är det väldigt få anmälningar vi får in som, som anmäler sexuella trakasserier och det är ju ett problem.

Och jag tänker att det kanske beror också på att man inte känner till den här. Det är ju också en skyddslagstiftning vi har med, med diskrimineringslagen. Man kanske tittar på brottsbalken och ser de att där finns ju brottsrubriceringar med sexuella övergrepp och olika slag. Men den här är ju en vidare definition som vi har av diskrimineringslagen.

Så att jag vill uppmana att göra anmälningar. Naturligtvis kan det vara jobbigt att göra det. Men det vi ser i de här är ju att många då är en arbetsgivare. Man lever inte upp till lagens krav. Man ska ha riktlinjer, rutiner. Det har man inte. Dels så förebygger man ju inte i tillräckligt stor utsträckning.

Men det vi också ser är ju att man inte utreder de här situationerna. Man tar inte tag i det. Man har en väldigt tydlig utrednings- och åtgärdsskyldighet. Så fort man får veta på något sätt att det här har förekommit så ska man ta tag i den situationen. Och där ser vi väldigt tydligt att man tyvärr brister.

Malpuri Groth: För att stanna lite kort för det här med utrednings- och åtgärdsskyldigheten. Det låter lite krångligt, men, men Kerstin, vad betyder det i praktiken? Alltså vad, vad ska man göra som arbetsgivare när det gäller utrednings- och åtgärdsskyldigheten?

Kerstin Burman: Ja nej men det är som Lars säger att får man höra, även om det är ett rykte eller att man ser något själv, bara man får kännedom om att, att det finns en misstanke om att det förekommer sexuella trakasserier på arbetsplatsen, så har man en skyldighet att utreda och vidta åtgärder för att eh trakasserierna ska upphöra.

Och utredning, det beror naturligtvis på situationen, men det minsta man ska göra, det är att höra berörda parter. Alltså den som är utsatt och den som då har misstänkts utsätta någon för det här. Och även där har vi drivit ärenden där man

sett att arbetsgivaren tycker man gör en utredning och då har man pratat med andra på arbetsplatsen, men inte den som blev utsatt av omsorg för henne.

Och det, det duger ju inte, utan det minsta man ska göra är att höra de här och den ska ske skyndsamt. Och i det här ingår också att den som är utsatt upplever att man blev utsatt för det här ska också erbjudas hjälp och stöd i den situationen så att man kan återgå till en trygg arbetsplats.

Malpuri Groth: Behöver det vara externt stöd eller kan det vara liksom?

Kerstin Burman: Det kan vara externt stöd om det är det som behövs. Man, man får helt enkelt se till den enskilda situationen. Och sen är det ju viktigt att arbetsgivaren också bildar sin egen uppfattning om vad är det som har hänt. Kan, kan jag utifrån det utredningsmaterial jag har, är det sexuella trakasserier eller inte?

Och utifrån det vidta relevanta åtgärder. Och det kan ju handla om varningar eller tillsägning eller omplaceringar eller liknande.

Malpuri Groth: Ja men jättespännande och viktigt. Jag tänker om ni har ytterligare frågor kring det i publiken så tänker jag att då är Kerstin kvar här en liten stund. Så då kan ni liksom bolla tankar och så med henne efteråt.

Jag gör en liten möblering här på scenen. Vi täcker av dig Lars Arrhenius och Kerstin, du får jättegärna stanna kvar. Och sen välkomnar jag upp Martina Cras som är utredare på ST. Och sen så är det Erik Videgård. Du är krögare, men du sitter också i styrelsen för Framtidens Krogkultur. Vi kan börja med dig, Erik.

Det här Framtidens Krogkultur. Vill du säga ett ord om det innan vi fortsätter?

Erik Videgård: Ja, alltså Framtidens Krogkultur växte ju fram ur MeToo-rörelsen. Det var Sofia B. Olsson, krögare i Göteborg, som satte i gång den här #nufårdetvaranog-hashtaggen som sedermera 2022 blev föreningen Framtidens Krogkultur. En helt ideell förening som jobbar för jämställd, attraktiv restaurangbransch, jämlikt välmående och där alla har möjlighet att stanna hela yrkeslivet.

Det här är viktigt. Det här gör vi igenom utbildningar, summitar runtom i Sverige och olika event.

Malpuri Groth: Just det. Utifrån ditt perspektiv och din bransch Varför tror du att det är så svårt för, för vi som vi hörde, det är väldigt många som är utsatta.

Det finns ett mörkertal som är stort. Äh, vi har hört liksom ärenden från krogbranschen.

Varför tror du att det är så svårt för arbetsgivare att, att göra rätt så att säga, både förebygga och åtgärda?

Erik Videgård: Krogbranschen är ju en väldigt, väldigt speciell bransch. Vi pratar om trettiotvåtusen restauranger, tvåhundratusen anställda, där kanske knappt en tredjedel är utbildade på något sätt. Man gör det här på väg till att ta examen, på väg till att bli skådespelare, vad det nu kan vara man gör.

Sen är bristen på personal så enorm så att man tar in alltså, nu generaliserar jag, men man tar in i princip vad som helst. På med förkläde och börja jobba. Det här blir även så att man efter ett par, tre veckor som servitör, då om du har skött dig, då blir du hovmästare.

Malpuri Groth: Just det.

Erik Videgård: Då blir du arbetsledare och du har ingen koll alls.

Det här är arton-, nittonåringar vi pratar med. Och de ser ju då kollegorna i köket, trettioåringar, trettiofemåringar som liksom när tjejen står vid kaffeapparaten så gnider de sig förbi. De tar med yngsta kallskänkan in i torrvaruförrådet för de ska inventera. Det blir det där. Man ser det här som ung och då följer du efter.

Monkey see, monkey do. Så är det. Och det man får höra av de här äldre kollegorna, det är ju ofta att äh strunt i det är ju bara, ja lite skinn på näsan får man ha. Och ännu värre nästan, det är ju som man har det, som kulorna här på Ropsten har och som även uppe i Åre och Sälen och fjällen. För där är det då säsongsarbetare som bor på plats.

Det är liksom Lundsberg i fjällen. Så med allt vad det innebär, kamratuppfostran, ingen översyn, ingenting. Så alla yrken måste ju ha en ledare. En ledare som är utbildad och som kan fånga upp signalerna innan de händer.

Malpuri Groth: Jag tycker när du beskriver det så tycker jag det låter som att har vi inte kommit längre?

Har det inte hänt någonting? Det här låter ju som nidbilden av restaurangbranschen. Men jag tänker nu finns det ett uppsving kring kockar och

kockars anseende. Det finns många kändiskockar. Tar de inte sitt ansvar i sina led eller i sina-

Erik Videgård: Nu pratar vi om noll komma nio procent av alla kulsar. De som syns i tv, i tidningar, genom kokböcker.

I Ruslan eller Viskan eller Ånge eller vad det nu kan vara. Där är liksom inte klimatet alls detsamma. Dessutom är förutsättningarna sämre nu. Man sänker moms momsen för alla men inte för restaurang. Va? Det är smart. Va?

Malpuri Groth: Ja men precis. Och det, det är kanske ett eget. Det finns säkert ett seminarium som handlar om matmomsen här på Almedalen också.

Men, Martina, jag tänkte vi går över till dig. Du jobbar ju som utredare på fackförbundet ST, tidigare på IF Metall. Om det, jag minns inte om det var förra året eller året innan det så skrev du en rapport om sexuella trakasserier särskilt. Och en sak som jag också lyfte i min anekdot, men också som lyfts in här, det är ju liksom tredje part.

Lars sa också det. När kunden är den som också bidrar eller utsätter, hur ska man förhålla sig till? Och ni, du skrev ju om det i din rapport också [00:19:00] som det också har vi skrivit om. Men kan du berätta lite grann kring det? Du kan få berätta lite om rapporten och slutsatsen i den också så klart. Men, men liksom lite utveckla, vad betyder det här med, med tredje part och vad betyder, hur ska man förstå det?

Martina Cras: Ja men det som, det finns, det kom en utredning då 2021 som påpekar att det finns en brist i diskrimineringslagen som just att diskriminering, eller sexuella trakasserier inkluderar inte tredje part. Och, och om man ganska intuitivt är ganska lätt att se att ja, tredje part, det innebär alltså då någon annan än någon som du jobbar med som kan utsätta dig för sexuella trakasserier.

Och det är väldigt många branscher som har det. För Fackförbundet STs del, då kanske framför allt handlar det inom kriminalvården där man har interner. Då är det ju liksom inte någon som kommer in tillfälligt utan någon som du faktiskt jobbar med. Fast det är inte någon som är din kollega. Eller vi har inom SiS, vi har inom, ja men det kan ju vara Försäkringskassan om du har liksom medborgarkontakter.

Och sen har vi de som kanske liknar mer hotell- och restaurangbranschen eller handel eller liknande. Man kommer in tillfälle till en butik och kanske utsätter någon och sen försvinner. Så det är ju liksom, men allt det här kan ju också vara

sexuella trakasserier, men det är inte det i lagens mening. Och det menar vi är en brist då.

Och enligt arbetsmiljölagen, då har man ju liksom, då finns det att man ska förebygga trakasserier, men den är väl vag skrivning. Så att det går liksom att komma undan det fast man i egentlig mening borde man arbeta med det här. Och det här är någonting som vi uppmärksammade i vår rapport. Vi ser att det är liksom kanske, det är de som har de här medborgarkontakterna som är de som är mest utsatta av våra medlemsgrupper.

Malpuri Groth: Det kan ju vara inom hemtjänst, nu är inte det eran hem-- Men det kan ju vara hemtjänst och andra. Ja

Martina Cras: men vården generellt. Alltså alla de just att man har, man blir utsatt av någon som inte är din kollega eller chef.

Malpuri Groth: Men också kanske bibliotekarier. Det hörde jag härom dagen bara att bibliotekarier jobbar ofta ensamma och liksom riskerar att bli utsatta av de som kommer och lånar böcker.

Så. Kerstin, håller ni på DO med om den här kritiken? Tycker du och tycker ni också att lagstiftningen behöver utvidgas?

Kerstin Burman: Mm, ja men vi känner igen i våra anmälningar det som Martina beskriver att vi får också in anmälningar som gäller arbetstagare som har blivit utsatt av kunder, av brukare eller patienter inom restaurangbranschen och så.

Men att det inte täcks då av diskrimineringslagen. Och den här utredningen som kom där, där instämde vi att vi tycker ju att diskrimineringslagens främjande arbete också ska omfatta tredje man. Alltså att arbetsgivare ska behöva arbeta med aktiva åtgärder, ta fram riktlinjer och rutiner för hur de ska förebygga att deras personal utsätts av tredje man för sexuella trakasserier.

Så där instämmer vi i det och vi vi vill också att Arbetsmiljöverkets föreskrifter kring det här ska förtydligas så att man ser det som det arbetsmiljöproblem det verkligen är.

Malpuri Groth: Just det. Men Martina, hur skulle det kunna se ut då till exempel? Hur skulle ett sådant förebyggande arbete se ut i praktiken tror du?

Eller om du bara fick spåna lite?

Martina Cras: Ja men dels så tror jag, egentligen så är det väl så att vi vet inte riktigt hur det här ser ut och som att det är väldigt stor skillnad om du blir utsatt av till exempel en intern på eller klient på kriminalvården eller om det är någon som kommer in i en butik eller vårdare där du kanske träffar personer varje dag.

Så jag tror egentligen behöver man, vad heter det, utreda det här lite mer. Hur ska man göra på bästa sätt så vi faktiskt får en lagstiftning som, ja, hjälper till? För det är ju faktiskt så att om förebyggande är en sak och det tror jag väl liksom Det är såklart det ska ju göras. Men sen så blir det, om det är en person som faktiskt är, du träffar varje dag, då kanske det faktiskt finns mer saker som en, vad heter det, arbetsgivare bör göra än bara förebygga.

Men är det någon som kommer tillfälligtvis? Ja, det är ganska svårt att göra någonting mot den personen så att säga. Så att, men jag tror dels behöver vi ut, få mer på fötterna för att verkligen göra det på ett bra sätt. Men sen så, om man bortser från lagstiftningen så tror jag att, alltså om vi, jag har skrivit en annan rapport här nyligen om tystnadskultur och det här är också en typ av tystnadskulturproblematik.

Och allting visar ju där att dels om man ska göra en förändring så behövs det samverkan mellan fack, skyddsombud och arbetsgivare. Men det handlar lika mycket om att det här måste ju vara någonting dagligen i verksamheten, lite som du är inne på också. Att det räcker inte med att det finns en policy. Vi har, vi i tystnadskulturen delen pratar ju om, vad heter det, visselblåsarfunktion som kom 2021 ifrån EU-direktiv.

Men den hjälper inte om det inte är dagligt, liksom varande i verksamheten och att det finns ledare som står upp för det här och pratar, pratar om det och ser till att man är trygg att prata om det. Att det får konsekvenser om det är någon som utsätter någon. Så att det är väl liksom man behöver jobba med det liksom.

Det räcker inte med att det finns en lag som täcker det här. För om vi inte jobbar med det dagligdags så kommer det inte hända någonting. Och det är väl lite det vi ser. Det har gått snart tio år sedan MeToo. Liknande problem. [00:24:00] Statistiken är inte liksom jättemycket mer positiv.

Malpuri Groth: Snarare kanske tvärtom att man normaliserar det här så som Lars beskrev i början.

Erik, jag tänker vi går tillbaka till dig lite grann för att jag tänker att det blir en bra övergång till vad behöver man göra då? Vad kan en sådan förebyggande insats vara? Jo, men utbildning kanske är liksom en förutsättning för det

någonstans ändå. Alltså du beskriver det här såhär, man kommer in, man kanske är arton, nitton år, man har jobbat fyra veckor och sen så blir man liksom hovmästare och man kanske inte får det där stödet.

Berätta lite mer. Jag vet ju att ni också har en egen utbildning som ni precis har pilotat. Så du får gärna beskriva lite grann hur det skulle kunna se ut.

Erik Videgård: Jo, men det är ju tanken då att man måste ha ett förarbevis för att ha klod för att servera alkohol. Hur man inte har ett förarbevis för att se till att det inte förekommer sexuella trakasserier på den krog man driver.

Så vi har gjort en utbildning och vår [00:25:00] förhoppning där det är att man kan ta den här utbildningen, sprida den på något sätt. Om det är ut på skolor, om det är i samband med det här alkoholtestet eller vad det kan vara. Utbildningen, den riktar sig till krögare, kökschefer och restaurangchefer som vill arbeta mer strategiskt och långsiktigt med arbetskultur, rekrytering och trygghet på arbetsplatsen.

Genom teori, praktiska övningar och reflektion får deltagarna konkreta verktyg på att förebygga kränkningar och övergrepp, stärka mångfaldsarbetet samt bygga yngre generationers förväntningar på modernt ledarskap.

Malpuri Groth: Det låter helt underbart.

Erik Videgård: Och så vidare. Det här tar en dag att lära sig det här.

Malpuri Groth: Och vad, och ni har pilotat den här.

Hur, hur var mottagandet?

Erik Videgård: Fantastiskt. Fullbokat. Vi var på Restaurangakademin i Stockholm. Jag tror vi hade tjugofem platser och det gick ju bara ut en massa var en pilot. Det gick ju bara ut till sådana man kände.

Malpuri Groth: Tanken är att sprida den här liksom på flera restauranger.

Erik Videgård: Vi hoppas ju att det finns diskrimineringsombudsmannen.

Att vi får hjälp. Vi är en ideell förening. Vi jobbar som sjutton. Vi får nästan ingenting gjort, men vi försöker allihopa. Vi behöver ha hjälp. Mer information finns på hemsidan Framtidens kjolkultur.

Malpuri Groth: Får man inte lära sig det här till exempel om man har gått restauranggymnasiet till exempel? Ingår inte det i [00:27:00] kursplanen?

Och det är ändå ett kommunalt ansvar liksom.

Erik Videgård: Ja, det skiljer sig enormt i kvalitet på de olika restaurangutbildningarna. Men även om du då kommer ut som en väldigt duktig artonårig kock och så börjar du jobba på fel ställe.

Malpuri Groth: Just det

Erik Videgård: Då lär du dig av de som är där. Du är arton bast. Fattar ingenting.

Malpuri Groth: Mm fint.

Vi ska snart avrunda här. Jag tänkte jag slipper-- om du vill säga någonting Martina, om du vill lägga till någonting kring så här, vad behöver man göra för att förebygga? Eller vad tror du behöver göra förutom då den här lagstiftningen att utvidga den?

Martina Cras: Jag tror man måste också problematisera vilka det är som blir utsatta.

För det som vi har sett i vår undersökning som är vi går-- en arbetsmiljöundersökning som går till alla våra aktiva medlemmar och över tjugotusen svar. Så det är ändå ganska bra underlag på den. Men då ser vi liksom [00:28:00] att det finns ju också det att det är många män som säger att när de har sagt någonting, det är framför allt mellan trettio och fyrtionio år.

Om man berättar nåt tycker man inte att man får den stöttning. Och det ser vi även när det kommer till hot- och våldsproblematik. Att man upplever inte att man får samma stöttning som kvinnor får när man väl säger någonting. Och vi ser de yngre män. Det var väldigt, väldigt få svarande då ska jag säga på.

Men de som har svarat säger att då är det ingen. Då är det hundra procent som sa: "Jag har inte berättat det för dem." Så att det liksom finns en annan problematik där som jag tror man behöver prata om. För det här är också om normer. Vem är man utsatt? Vem är offer? Hur, hur ser offret ut och sådana saker.

Men sen är det ju klart att det är så här kvinnor upplever att det är större problem med sexistisk och rå jargong som är större problem. Man har mer liksom, säger att sexuella trakasserier är större problem och Då har man ju också olika verklighetsbeskrivning av arbetsplatsen och det behöver man ju också jobba med.

Att det handlar ju inte bara om liksom när det har hänt någonting, utan vad är det för arbetsplats vi skapar tillsammans.

Malpuri Groth: Verkligen. Jättebra. Och jag tänker att alla de här rapporterna som du refererar till och kan man ju läsa på eran hemsida. Så att ni som vill grotta lite kan göra det. Kerstin, ni har ju också skrivit på DO en del rapporter och så kring sexuella trakasserier.

Vill du liksom säga något avslutande?

Kerstin Burman: Ja, det vill jag gärna. Nej, men jag håller med både Erik och Martina när de pratar om behovet av förebyggande arbete. Även jag som jurist förstår att lagstiftning löser inte allt. Naturligtvis tycker jag att man ska anmäla till DO om man är utsatt för sexuella trakasserier.

Men vi har också gjort en forskningsöversikt som finns på vår hemsida. Vad är det som funkar för att förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet? Och ja men förutom att det här, som vi sa inledningsvis, det är klart det är ett samhällsproblem och man behöver göra många olika åtgärder för att komma åt det här tror jag.

Men, men som arbetsgivare så finns det ändå forskningsbaserade saker som man kan göra som funkar. Och en av de viktigaste sakerna är just det här med organisationskultur. Forskningen visar att [00:30:00] skapa nolltolerans på en arbetsplats mot sexuella trakasserier gör att förekomsten av de minskar, men också att man vågar anmäla och ta upp problemen med sin chef.

Och nolltolerans är inte bara att ha en policy som säger det här är inte okej, utan det är naturligtvis en levande dialog. Men också att man som chef väldigt tidigt markerar tydligt mot sexistisk jargong eller skämt eller liknande. Och att det är liksom är en framgångsfaktor. Så det är ett komplext problem och det finns många viktiga åtgärder samhället och olika aktörer kan göra.

Men det här är liksom en enkel och väldigt effektiv åtgärd som man som arbetsgivare kan och ska göra.

Malpuri Groth: Tusen tack för de slutorden. Jag tänker tack till er i panelen för att ni var med. Tack till er som kom till publiken.

Clas Lundstedt: I seminariet hörde vi Martina Cras, utredare på fackförbundet ST och Erik Videgård, krögare och styrelseledamot i den ideella föreningen Framtidens Krogkultur. Du har också hört Kerstin Burman, sektionschef på DO:s rättsenhet och diskrimineringsombudsman Lars Arrhenius. Moderator var Malpuri Groth.

Och innan vi slutar ska vi också höra Marco Vega som är verksamhetsansvarig på organisationen Män och som arbetar med våldsförbyggande arbete på mansdominerade arbetsplatser. I Almedalen passade jag också på att prata med honom om hur organisationen Män kan bidra i arbetet att motverka sexuella trakasserier.

Marco Vega: Så vi är en organisation som länge har jobbat med våldspreventiva insatser, framför allt i skola och fritidsgård, men vi vill ju förändra samhället. Och arbetsplatser är ju den största platsen där vi möter vuxna.

Så det vi helt enkelt gör är att vi möter män på mansdominerade arbetsplatser och vi vill träna dem i att bli vad vi kallar för aktiva åskådare. Det vill säga, de blir också medansvariga till att skapa den här tryggheten, trygga platsen och också stoppa de här sexuella trakasserierna som vi vet uppstår.

Clas Lundstedt: Ja, och vad, vad, vad är det ni ser? Vad har, vad har ni fått för insikter igenom ert arbete?

Marco Vega: Alltså det, det allra viktigaste är ju att ledningen måste vara införstådd, att det här är en fråga som, som ständigt pågår. Det är en process så att det inte blir en projekt. Så ledningen måste vara involverad från första början.

Så att man inte tänker att nu ska vi släcka en brand som uppstått och så har vi ingenting mer. Det har vi upptäckt. Och det andra vi också upptäckt är att förutom att prata om det problematiska så måste vi parallellt prata om byggande av trygghet. För vi vill ju ersätta de sexuella trakasserierna med någonting annat.

Vad vill vi ersätta det med? Och i det mötet mellan det, det friska och det trygga och det destruktiva och trakasserierna så finns också en gråzon och det är där vi

rör oss ganska mycket. Den där gråzonen, hur kan det bli en trygg plats istället för att det blir en, en, ett hot eller en otrygg plats för medarbetarna?

Clas Lundstedt: Vilka är de största problemen som finns?

Marco Vega: De största problemen, det är ju idén om att det inte finns sexuella trakasserier för att, eh, ingen har anmält någonting. Det möter vi ju ganska ofta. "Nej, men vi har inte det problemet." och då brukar vi ofta säga att: "Vad som händer nu om du anlitar oss, och vi börjar den här processen är att du kommer att få anmälningar.

Och det är inget fel", säger vi. För det här är ju ett sätt att öppna upp arbetet som handlar ganska mycket om en tystnadskultur. Det vill säga, vi pratar inte, då finns det inte. Nu finns det istället.

Clas Lundstedt: Ja. Vad är det som fungerar när det gäller förebyggande arbete?

Marco Vega: Ja, det finns ju inte så mycket evidens än så länge kring det här arbetet.

Det är ju ganska nytt även för oss. Vi har inte hållit på mer än tio år på arbetsplatser på olika sätt. Eh, men det vi ser det är att det måste vara en helhetsarbete. Det är nummer ett. Ledningsgruppen måste förstå vad de gör. Medarbetarna måste involveras i processen. Det som inte funkar är engångslösningar.

Att vi kommer och kör en föreläsning och sen är det klart eller att kunskapen ska förmedlas teoretiskt. Kunskapen sätts i vardagen. Mycket av det som, som egentligen DO pratar om, att det är en process och det görs i vardagen. Det måste göras. En policy räcker inte, en policy måste göras. Det är ju det som är framgångsrikt, att göra det i en process.

Och det ser lite olika på olika arbetsplatser. Det är ju en sak om man rör sig inom sjöfarten. Där har de sina, möjligheter och också hinder. Och så rör man sig inom bygg. Där finns det andra möjligheter men också andra hinder som man måste lära sig att anpassa för att göra det till en- Till vardagsarbete.

Clas Lundstedt: Just det. Varför tror du att det är så svårt för arbetsgivare, dels att förebygga sexuella trakasserier, men också att vidta åtgärder när man får kännedom om att någonting har hänt?

Marco Vega: Jag tror att det är rädsla, alltså rädsla över att det, att ha gjort för lite när det, när det uppstår. Helt plötsligt, vad har jag missat?

Och det här är mitt ansvar, men också okunskap. Att inte veta hur jag ska agera, eh tror jag nog är det som gör att många inte vågar ta tag i det på allvar. Och, och en önskan. Ingen önskar ju att jag ska ha en arbetsplats där det värsta förekommer eller mina medarbetare far illa. Man vill ju tro att jag har den bästa arbetsplatsen.

Så man låter bli att ställa frågan eller jobba med det kontinuerligt. Så jag tror att det, det är där, det är där det brister.

Clas Lundstedt: Mm. Forskning och de anmälningar som DO får om sexuella trakasserier visar att organisationskulturen har väldigt stor betydelse. På vilket sätt påverkar den och hur ändrar man en organisationskultur?

Marco Vega: Ja, den är ju, den är ju svår, men jag-- Det vi har upptäckt är ju en bra ingång i att prata om jargongen som finns på arbetsplatsen. För jargongen kan ju vara ganska bra för teamkänslan, ett vi-känsla. Det här är vi, så här pratar vi, tillhörighet. Men den kan också ha den där gråzonen som gör att någon känner sig utanför.

Det kan gälla sexuella trakasserier, kränkande särbehandling. Det är det vi ibland kallar i, i, i folkmun såhär vuxenmobbing. Så det är ju att påbörja arbetet med just att prata om vilken typ av jargong har vi på arbetsplatsen.

Clas Lundstedt: Okej, ett sista medskick. Vad skulle du säga till de arbetsgivare som lyssnar på det här och som känner sig vilsna i sitt arbete men vill göra mer för att motverka sexuella trakasserier?

Marco Vega: Utöver att verkligen liksom få kunskap, ta reda på vad är det för ansvar de har och ställa frågan: Finns det sexuella trakasserier? Att parallellt också arbeta med hur skapar vi trivsel, den här vardagstrivsel. Alltifrån att säger vi hej till varandra till hur gör vi under pausen och hur justerar vi den här jargongen när den går över gränsen?

Clas Lundstedt: Och det sa alltså Marco Vega, verksamhetsansvarig på organisationen MÄN.

Och med det är det här avsnittet av DO-podden snart slut. Jag vill först bara påminna om att du kan skriva till oss om du vill kommentera innehållet. Om du har tips på kommande program eller gäster som vi skulle kunna ha med i

programmet. Vår e-postadress är dopodden i ett ord @do.se. Alltså, dopodden@do.se.

Tack för att du har lyssnat. Vi hörs snart igen.