

Handbok i arbetet mot sexuella trakasserier inom domstolsväsendet

konkreta tips och metoder
för en tryggare arbetsplats



Innehåll

Förord	4
Initiativ och syfte för (ännu) en handbok	5
Centrala begrepp	8
Sexuella trakasserier	8
Trakasserier på grund av kön (könsbaserade trakasserier)	9
Sexism	11
Våld och trakasserier samt könsbaserat våld och trakasserier	12
Subjektiv upplevelse	12
Samtycke	12
Utsatt/offer/överlevare	13
Utredningsskyldighet	13
Utsatthet för sexuella trakasserier i arbetslivet	14
Trakasserare	15
Sexuella trakasserier inom juridiska sektorn och domstolar	16
Vilka konsekvenser har sexuella trakasserier?	18
Varför kan utsatta ha svårt att berätta eller säga ifrån?	21
TIPS: Att lyssna	23
Arbete mot sexuella trakasserier	24
Varför uppkommer sexuella trakasserier?	24
Skadliga normer	25
Skadlig jargong	28
FÖREBYGG: Bryt sexualiserande och sexistiska normer	29
Riskfaktorer för sexuella trakasserier	29
Konkreta åtgärder	31
Ledningen visar vägen	32
Värdegrund i fokus	32
TIPS: Återkommande normkritiska reflektioner	34

INGRIP: Bryt tystnadskulturen	36
TIPS: Trestegsmetoden	37
Vad ska du som anställd göra om du blir utsatt för sexuella trakasserier?	38
Vad ska du som bevittnat sexuella trakasserier göra?	41
Vad ska du som trakasserat göra?	43
Vad ska du som arbetsgivare göra?	46
TIPS: Skapa en konstruktiv kommunikationskultur	47
Tydliga riktlinjer och rutiner	49
Att utreda förekomsten av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön	50
TIPS: Checklista för enkät med frågor om sexuella trakasserier	50
FRÄMJA likabehandling: Skapa en inkluderande miljö för alla	52
TIPS: Styrkor i bemötande på arbetsplatsen	53
Avslutning	54
Källor	55

Den här publikationen finns även som en webbtillgänglig online-version: <https://pub.norden.org/nord2021-026/>

Förord



Paula Lehtomäki, Nordiska ministerrådets generalsekreterare

Foto: André Jamholt / norden.org

De nordiska länderna är globala förebilder när det gäller jämställdhet och jämlikhet. Detta är inte ett sammanträffande, utan beror på att jämlikhetsfrågorna ligger högt på den nordiska agendan och i det nordiska samarbetet.

Ändå är det så att människor som bor i de nordiska länderna upplever trakasserier och diskriminering. Det kan vara till exempel på grund av kön, könsidentitet, sexuell läggning, hudfärg eller funktionsvariation.

Behovet av att förebygga trakasserier och diskriminering har kommit ännu mer i fokus genom metoo-rörelsen som skakat om världen och de nordiska länderna. Som en konsekvens beslutade de nordiska justitieministrarna att Nordiska ministerrådet skulle ta fram en handbok i arbetet mot sexuella trakasserier i arbetslivet. Handboken är skriven av Malin Gustavsson tillsammans med Maria Normann för Ekvälita.

Handboken riktar sig till domstolsväsendet. Det är av central betydelse att de som ska upprätthålla lagen också själva följer den. Men handboken kan faktiskt användas på alla arbetsplatser.

På nordiska ministerrådets vägnar vill jag tacka de som står bakom denna handbok och välkomnar dig att utnyttja dess innehåll.

Kom med och bygg ett hållbart och integrerat Norden för oss alla!



Initiativ och syfte för (ännu) en handbok

I Norden är sexuella trakasserier förbjudna såväl på arbetsplatser som i samhället i övrigt. Arbetsgivare har en särskild skyldighet att förhindra och förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatser, men också att främja en trygg arbetsmiljö som är fri från trakasserier. I samband med #metoo-vittnesmålen uppmärksammades sexuella trakasserier även på många arbetsplatser, bland annat genom specifika enkäter. Runt om i Norden togs en rad initiativ för att stärka lagstiftningen i dessa frågor. Temat gav även upphov till olika utredningar, handböcker och andra initiativ till att skapa en förändring på arbetsplatserna.

Denna handbok är ett resultat av ett av dessa initiativ. På mötet för Nordiska ministerrådet för lagsamarbete den 1 juni 2018 i Lund i Sverige föreslog Finlands justitieminister Antti Häkkinen (Juha Sipiläs regering 2015–2019) att producera en nordisk metoo-handbok om bästa praxis och åtgärdsmodeller för att ingripa i trakasserier vid justitieförvaltningen.

Bakom minister Häkkinens förslag låg att flera finska fackorganisationer rapporterat om sina medlemmars erfarenheter av sexuella trakasserier i arbetslivet. Därtill upplevde många utsatta att saken inte åtgärdats trots att de informerat chefer eller andra arbetsgivarrepresentanter. I beslutsförslaget konstateras att det finns mycket att utveckla i fråga om praktiska åtgärder för att förebygga och ingripa i sexuella trakasserier.

Då de nordiska ländernas och de självstyrande områdenas justitieförvaltningar har ett brett spektrum av olika verksamhetsområden och avviker från varandra på

många punkter beslutade Nordiska ministerrådet att rikta handboken till samtliga nordiska domstolsväsenden med samarbetspartner.

Ekvalita, ett företag som arbetar med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor, fick i uppdrag att skapa en handbok om förebyggande och praktiskt arbete som behandlar temat mer på djupet än många redan befintliga böcker. Ekvallita har lång erfarenhet av att arbeta med sexuella trakasserier vid allt från ministerier och universitet till företag och föreningar. För att utveckla handboken har vi på Ekvallita valt att delvis presentera sexuella trakasserier enligt metoden "Fyra steg till förändring", som stöder ett kvalitativt förändringsarbete, samt att lyfta fram konkreta och tydliga exempel från de nordiska länderna och de självstyrande områdena för att påvisa gängse praxis. I stället för domstolarnas verksamhet eller nationell lagstiftning i de nordiska länderna och de självstyrande områdena fokuserar denna handbok på personalpolitik. Handboken riktar sig till anställda vid domstolsväsendena, som representerar en mångfald av yrkesgrupper från städ- och säkerhetspersonal till sekreterare, rättsnotarier och domare. Representanter för domstolsmyndigheterna i de nordiska länderna och de självstyrande områdena har hörts. Även forskare, fackföreningsrepresentanter, branschorganisationer och juridikstuderande har fått ge sina synpunkter.

Vi har lagt särskild vikt vid delar av förändringsarbetet som brukar sakna konkreta beskrivningar eller som saknats helt, såsom hur en kan förstå en subjektiv definition av sexuella och könsbaserade trakasserier och hur trakasserare kan agera. Handboken innehåller även konkreta tips för förebyggande arbete. Vi är övertygade om att handboken kan användas som inspiration även inom andra branscher och myndigheter.

Tack till referensgruppen och andra som hjälpt till att utforma handboken

- Jenny Tabermann, utredare, Nordens Fackliga Samorganisation NFS
- Lena Nordman, Nordman Chambers
- Pia Jacobsson, tingsdomare, Ålands tingsrätt
- Amanda Fenger White, fuldmægtig, Domstolsstyrelsen i Danmark
- Helené Zallin, arbetsmiljöombudsman, Seko, Service- och kommunikationsfacket
- Ulrika Husmark, mångfaldsspecialist, akademikerförbundet Jusek
- Heini Kainulainen, juris dr, tf professor i straffrätt, juridiska fakulteten, Åbo universitet
- Marianne Berger Marjanovic, senior adviser, Nordiska ministerrådet
- Kasper Paulig, legal adviser, Nordiska ministerrådet
- Vava Lunabba, specialsakkunnig, justitieministeriet i Finland

#MeToo

#MeToo-rörelsen omfattar varierande fyrkantstagggar för att uppmärksamma och kräva ett stopp på sexuella trakasserier och sexuellt våld, speciellt mot kvinnor. Den första att redan år 2006 uppmana kvinnor att säga "me too" var Tarana Burke, i syfte att stödja svarta flickor som utsatts för sexuellt våld. Men #metoo-rörelsen fick sitt internationella genombrott först år 2017, då skådespelaren Alyssa Milano inspirerad av Burkes upprop skickade en tweet som gav upphov till fyrkantstaggen samt senare vittnade om sina egna erfarenheter av sexuella trakasserier. I juni år 2019 hade olika versioner av fyrkantstaggen använts 36 miljoner gånger i 196 länder.



Centrala begrepp

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är uppträdande av sexuell natur som kränker en individs värdighet, såsom en oönskad och ovälkommen blick, kommentar eller fysisk beröring med sexuell underton. Sexuella trakasserier bidrar till att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Det är alltid den som utsätts för sexuella trakasserier som avgör om beteendet är passande eller inte. Nedan exempel på hur sexuella trakasserier kan ta sig uttryck. Om samtycke råder behöver dessa situationer inte nödvändigtvis tolkas som sexuella trakasserier.

- sexuellt insinuerande gester eller miner, till exempel att kasta en slängkyss åt en medarbetare eller låtsas ta på en medarbetares kropp
- oförskämt prat med sexuell underton, oanständiga skämt samt påpekanden eller frågor om medarbetarens figur, klädsel eller privatliv, såsom en skämtsamt fråga om hens könsliv, en kommentar om att byxorna sitter bra eller en flirtig jargong
- pornografiskt material eller brev, e-postmeddelanden, textmeddelanden och telefonsamtal med sexuell underton, såsom att trycka en lapp med hotellrummets nummer i en kollegas hand under en konferensmiddag eller skicka textmeddelanden mitt i natten med kommentarer om att hen sett så fräsch och snygg ut på sistone
- fysisk beröring, till exempel att utan lov börja massera en kollega som klagat över ont i axlarna eller överraska en kollega med en kram bakifrån

- förslag eller krav på samlag eller annat sexuellt umgänge, såsom när en chef du samarbetat intensivt med under en längre tid efter en after work föreslår att ni borde passa på att spendera natten tillsammans, då bådars partner råkar vara på resa.

”

Efter en förhandling i en av Sveriges hovrätter säger plötsligt en av de manliga domarna om den kvinnliga åklagaren att 'den där åklagaren skulle man inte säga nej till, höhö'.¹

”

Min mentor på rätten kunde i alldeles vanliga samtal plötsligt berätta om sina föräldrars intimitet eller komma med andra kommentarer med sexuell underton som inte hade med vårt samtal eller professionella arbete att göra.²

”

Uttryck såsom [n-ord], zigenare, rysse, jude och homo används. Dessutom förekommer chauvinistiska skämt och skämtsamt prat om kvinnor.³

”

En jämnårig manlig juristkollega sa under arbetstid åt en annan kollega, så att även jag hörde, att jag är "formellt kompetent" samtidigt som hen kupade sina händer för att imitera bröst.⁴

Trakasserier på grund av kön (könsbaserade trakasserier)

Trakasserier på grund av kön handlar om ett ovälkommet beteende som inte är sexualiserande utan enbart kopplat till kön. Det kan handla om handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller till utfrysning från arbetsgemenskapen.

Könsbaserade trakasserier kan till exempel ta sig följande uttryck:

1. SvD, 14.11.2017
 2. Anonym anställd vid tingsrätt i Finland, i redogörelse för Ekvälita, 08/2019.
 3. 'Käytetään ilmaisua [n-ord], mustalainen, ryssä, juutalainen, homo. Lisäksi sovinnistisia vitsejä esiintyy ja puhutaan vitseilevään sävyyn naisista.' Edilex, övers. Maria Normann, 11.12.2015.
 4. 'Samanikäinen miesjuristikollega on töissä työssäällä sanonut minusta toiselle kollegalle minun kuulteni, että olen 'muodollisesti pätevä' osoittaen samalla omilla käsillään rintojen muotoja.' # milläoikeudella, Tumblr, övers. Malin Gustavsson, 10.2.2020.

- nedsättande uttalanden om kön, såsom "typiskt att du som man ...", "ingen riktig kvinna", "transpersoner är alltid ..." eller "med kvinnor kan en aldrig ..."
- förnedrande av kön, såsom att vägra samarbeta med eller tilltala någon på grund av hans kön, könsidentitet eller könsuttryck
- arbetsplatsmobbing på grund av den mobbades kön, könsidentitet eller könsuttryck, såsom kommentarer och handlingar som får hen att känna sig utesluten, nedtryckt eller objektifierad.

”

du n.n., eller vad du nu var för en snippa⁵

”

Under en arbetsintervju frågade byråns ägare om jag har barn och hur jag har tänkt förena arbets- och familjeliv. Jag berättade att jag inte har barn eller ens funderat på saken. Hen påpekade då, att det borde vara dags att fundera eftersom jag redan är 30 år.⁶

”

På min arbetsplats har de manliga juristerna ojat sig över hur kvinnor, då de fått barn, inte längre orkar arbeta tillräckligt hårt och tappar känslan för jobbet.⁷

”

På min avdelning bjöds alla manliga notarier ut på avslutningslunch när de skulle sluta, av äldre manliga rådmän, till Sällskapet – en herrklubb i stan där kvinnor är portade. Detta var terminens event och ingen manlig notarie sa någonsin ifrån eller tackade nej till att delta. De njöt av att få ett tillfälle att knyta kontakter utan kvinnor och jag vet de som fått jobb genom rådmännens hjälp efteråt. Det var legio att skämta med oss om det, och skedde med chefernas goda minne. Det var tydligt att uteslutningen av kvinnor var en stor del av tjusningen med denna lunch.⁸

5. 'sinä n.n., vai mikä pimppi nyt olit' Edilex, övers. Maria Normann, 11.12.2015.

6. 'Työhaastattelussa toimiston omistaja kysyi minulta, onko minulla lapsia ja miten aion sovittaa työ- ja perhe-elämänyhteen. Kerroin, ettei lapsia ole ja etten ole miettinyt koko asiaa. Hän totesi, että eiköhän olisi korkea aika jo alkaamiettiä näitä asioita, kun olen jo 30-vuotias' #milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020.

7. 'Työpaikkani miesjuristit voivottelivat miten naiset eivät enää jaksa painaa tarpeeksi duunia saatuaan lapsia ja menettävät otteensa' #milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020.

Sexism

Europarådet definierar sexism som handlingar, gester, visuella representationer, talade eller skriftliga ord, praxis eller beteende online eller offline på basis av idén att en person eller en grupp i den offentliga eller privata sfären vore underlägsen på grund av kön med avsikt eller resultatet att

- kränka en persons eller en grupps inneboende värdighet eller rättigheter
- skapa fysisk, sexuell, psykologisk eller socioekonomisk skada eller lidande för en person eller en grupp
- skapa en skrämmande, fientlig, förnedrande eller stötande miljö
- hindra en persons eller grupps autonomi och åtnjutande av mänskliga rättigheter
- bibehålla och stärka könsstereotyper.

”

Enligt min erfarenhet tilldelas män automatiskt tillit medan kvinnliga måste förtjäna förtroende. Detta innebär att individer redan i början av sin karriär har olika utgångslägen – medan kvinnliga kolleger måste kämpa för att nå en neutral position, kan manliga kolleger direkt avancera.⁹

”

Det här hände år 2013 på en av Finlands största advokatbyråer. En manlig delägare bad mig att skriva ett offertbrev åt en kund angående ett företagsförsäljningsprojekt. I slutet av offerbrevet lade jag till vårt team, som skulle sköta kundens ärende, inklusive mig själv som projektets senior associate. Då delägaren såg offerten jag skrivit, sa hen att vi inte kan ta några risker. Istället för mitt namn lades en manlig kollegas profil till som senior associate för projektet och delägaren försäkrade mig om att jag ändå skulle få sköta jobbet, om vi vann projektet.¹⁰

8. SvD Kultur, 14.11.2017.

9. 'Kokemukseni mukaan miespuolisiin kollegoihin lähtökohtaisesti luotetaan, kun naispuolisten pitää ansaita luottamus. Tässä asetetaan aloittava henkilö jo eri viivalle, jos naiskollegan on ensin ponnisteltava neutraalisuudelle, kun taas mieskollega pääsee heti etenemään.' #milläoikeudella, Tumblr, övers. Malin Gustavsson, 10.2.2020.

10. 'Tapahtui eräässä Suomen suurimmista asianajotoimistoista 2013: miespuolinen osakas pyysi minua laatimaan tarjouskirjeen asiakkaalle yrityskauppaprojektiin liittyen. Tein työtä pyydettyä ja tarjouskirjeen loppuun lisäsin tiimin, joka asiakkaan asiaa firmassa tulisi hoitamaan, mukaan lukien itseni projektin senior associateksi. Laatimani tarjouskirjeen nähdessään osakas sanoi, ettemme halua ottaa mitään riskejä, joten tilalleni tarjouskirjeeseen laitetaan miespuolisen senior associaten profiili, mutta että ei huolta koska saan tuki tehdä varsinaisen työn, jos voitamme projektin' #milläoikeudella, Tumblr, övers. Malin Gustavsson, 10.2.2020.

Våld och trakasserier samt könsbaserat våld och trakasserier

ILO:s konvention mot våld och trakasserier i arbetslivet beskriver dessa som en rad oacceptabla beteenden, praxis eller hot om dessa som oavsett om de sker enstaka eller upprepade gånger syftar till, resulterar i eller sannolikt resulterar i fysisk, mental, sexuell eller ekonomisk skada och inkluderar könsbaserat våld och trakasserier. Uttrycket "könsbaserat våld och trakasserier" avser våld och trakasserier som oproportionerligt riktas mot personer på grund av deras kön eller sociala kön eller påverkar personer av ett visst kön eller socialt kön och inkluderar sexuella trakasserier.

Subjektiv upplevelse

I fråga om sexuella eller könsbaserade trakasserier är det alltid den utsatta som avgör om det som sker är välkommet eller inte. Detta kallas att ha tolkningsföreträde och i detta fall hänvisar det till den utsattas subjektiva upplevelse. Trakasserarens eller trakasserarnas syfte med bemötandet samt vittnens och andra personers uppfattning om det inträffade är inte avgörande för att definiera vad som hänt. Om fallet går till domstol avgörs frågan enligt gällande lag.

Trakasserare agerar utan att självkritiskt iaktta eller uppmärksamma hur kollegan, chefen, arbetstagaren eller klienten upplever situationen. Ur trakasserarens perspektiv är hens bedömning av vad som är lämpligt, roligt eller professionellt bemötande viktigare än den utsattas bedömning. Ett sätt att utöva denna makt (att överta tolkningsföreträde av den utsatta) är att ogiltigförklara den utsattas uppfattning av det inträffade. Det kan handla om att avfärda eller förminska en person som säger ifrån genom kommentarer att hen är överkänslig och lättkränkt eller avfärda hens upplevelse genom att säga "jag menade inte så". I det här sammanhanget lönar det sig att komma ihåg att avsikten spelar en mindre roll än hur den utsatta påverkas av handlingen.

Samtycke

Samtycke är en frivillig och tydlig viljeyttring som betyder att en handling är ömsesidig mellan två eller fler personer, såsom samtycke till beröring, flirt eller sex. Enbart avsaknaden av ordet "nej" är inte tillräckligt för att säkerställa samtycke. Utgångspunkten är samtycke, inte frånvaro av ett förbud.

Det lönar sig alltid att fråga om samtycke. I sammanhang som berör kön, intimitet och sexualitet rekommenderas att fråga efter samtycke. En kan till exempel fråga rakt ut om personen ifråga vill ha en kram eller massage, eller om det är okej att lägga en hand på axeln.

Utsatt/offer/överlevare

Enligt FN:s Deklaration om grundläggande rättsprinciper för offer för brott och maktmissbruk betyder ett offer för brott den som utsatts för brott. Definitionen gäller inte bara målsägande, utan alla som utsatts för brottet. Utöver de direkt utsatta omfattar definitionen nära släktingar, anhöriga och personer som lidit skada då de ingripit för att förhindra brott, som offer för brott.

Begreppet offer har fått kritik för att vara stämplande och ha en underton av passivitet. Därför används istället utsatt eller överlevare. Dessa begrepp är även användbara på grund av att de inte är lika bundna till en juridisk definition av brott. Med begreppet överlevare betonas aktörskap och hopp, såsom att livet går vidare och att en kan överleva det inträffade. I denna handbok har vi valt att konsekvent använda begreppet utsatt.

Utredningsskyldighet

Arbetsgivare har skyldighet att omgående (vilket definieras närmare i respektive land) utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier när arbetsgivaren fått kännedom om trakasserierna. Kännedom inkluderar allt från rykten till en konkret anmälan. Arbetsgivarens skyldighet omfattar all personal, även praktikanter och inhyrd personal.



Utsatthet för sexuella trakasserier i arbetslivet

Alla kan utsättas för sexuella trakasserier, men forskning visar att det inte är lika sannolikt att alla blir utsatta eller förövare. Forskning visar att sexuella trakasserier följer samma maktstrukturer som när ojämlikhet skapas och uttrycks mellan olika befolkningsgrupper (till exempel på basis av egenskaper eller identiteter under diskrimineringsgrunderna).

I de nordiska länderna mäts utsattheten för sexuella trakasserier lokalt genom interna personalenkäter vid arbetsplatser, fackförbundens medlemsenkäter eller mer allmänna nationella undersökningar (i regi av till exempel Social- och hälsovårdsministeriet i Finland, Folkhälsomyndigheten i Sverige, Ålands statistik- och utredningsbyrå och Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i Norge) som ibland fungerar som bakgrund till arbetet med kvinnokonventionen (CEDAW). Internationell forskning visar att studerande, yngre kvinnor, kvinnor med osäkra anställningsvillkor och särskilda minoriteter (etnicitet, funktionsvariation och sexualitet) är mer utsatta för sexuella trakasserier än andra grupper. För juridiska sektorns siffror, se kapitlet [Sexuella trakasserier inom juridiska sektorn och domstolar](#).

När trakasserier blir en del av vardagen blir de svåra att se, namnge och peka ut. En kunde säga att de normaliseras, vilket kan leda till att vissa ser trakasserier som en oundviklig del av vardagen eller inte längre reagerar på osakliga kommentarer, blickar eller klappar på baken. Sexuella trakasserier upplevs av många som en oundviklig del av att vara ung eller ha en viss könsidentitet. En dylik normalisering

följer med senare i livet och även in i arbetslivet, både för utsatta och trakasserare. Normaliseringen syns till exempel i att kvinnor ändrar sina beteendemönster för att undvika utsatthet, såsom att inte dela taxi eller hiss med en viss kollega eller får rådet att lära sig leva med att få kommentarer om sin kropp. Då sexuella trakasserier förekommer under hela livsloppet finns det sannolikt en uppsjö av olika trakasserierfarenheter från både arbets- och privatliv inom olika personalgrupper.

”

På min arbetsplats var en av de manliga juristerna känd för att bjuda ut unga kvinnor och komma med andra förslag. Han tittade också helt öppet på bilder av prostituerade och porr på nätet (vi hade inglasade arbetsrum). Båda sakerna klagades det om till chefen. Hens åsikt var att det var harmlöst och att vi kunde titta bort i stället.¹¹

”

Vardagssexismen är enligt mig ett av juristyrkets största problem. I mitt jobb hör jag dagligen osakliga sexistiska och rasistiska skämt, ibland även om kunderna. Ibland pratar man nedlåtande om personer som varit utsatta för sexualbrott. Det framställs som att de utsatta "bett om det" genom sitt handlande.¹²

Trakasserare

Det finns väldigt lite forskning kring vilken typ av människor som trakasserar och fokus har riktats på trakasserande män. Enligt två amerikanska forskningsöversikter på området (Neall och Tuckey, 2014; Pina, Gannon & Saunders, 2009) kan följande konstateras:

- De som sexuellt trakasserar är en mycket heterogen grupp, både vad gäller motivation och mönster i sitt handlande. Det betyder att det inte går att säkert identifiera potentiella trakasserare eller vara säker på någon inte är en trakasserare.
- Trakasserare påverkas av olika individuella faktorer med anknytning till personlig

11. 'Työpaikallani eräs miesjuristi oli tunnettu siitä, että hän pyyteli ulos uusia nuoria naisia, ja teki muunkinlaisia ehdotuksia. Hän myös katseli avoimesti prostituoitujen kuvia ja pornoa netistä (meillä on lasiseinät työhuoneet). Molemmista asioista valitettiin esimiehelle. Hän oli sitä mieltä, ettei haukku haavaa tee ja katseensa voi kääntää pois.' #milläoikeudella, Tumblr, övers. Malin Gustavsson, 10.2.2020.

12. 'Arkipäivän seksismi on mielestäni juristiammattien räikeimmät epäkohdat. Kuulen työssäni lähes päivittäin epäasiallisia, seksistisiä ja rasistisia vitsejä, jotkut jopa liittyen asiakkaisiin. Seksuaalirikosten uhreista saatetaan puhua hyvin alentavasti ja antaa ymmärtää heidän "kerjänneen sitä" käytöksellään.' #milläoikeudella, Tumblr, övers. Malin Gustavsson, 10.2.2020.

utveckling, familjebakgrund och attityder. Andra faktorer är omgivningen, till exempel påverkan av ens nära vänner och kolleger, samt alkoholkonsumtion. Enligt forskningen finns ingen identifierad enskild faktor och därför kan en inte heller dra slutsatser om sannolikheten till att en person börjar trakassera.

- De som ägnar sig åt sexuella trakasserier fattar olika beslut som leder till möjligheten att trakassera. Viss forskning visar hur flera mindre beslut och handlingar leder till en större attack. Dessa beslut och handlingar ser olika ut beroende på om personerna känner eller inte känner varandra, eller om handlingen sker under alkoholpåverkan.

Samma forskningsöversikter visar att förutsättningarna för att en person ska kunna trakassera är följande

- Motivation. Motivationen består av maktutövande, kontrollbehov eller upplevd sexuell attraktion.
- Inga personliga hinder. Till exempel avsaknad av moraliska principer som kunde stå i vägen för handlingen.
- Inga yttre hinder. Till exempel organisatoriska hinder eller höga krav på professionalism i organisationen.
- En benägenhet att förbise den utsattas motstånd och ovilja mot handlingen

Sexuella trakasserier inom juridiska sektorn och domstolar

Sexuella trakasserier förekommer i hela samhället, även inom juridiska sektorn och domstolar.

År 2017 gick utsatta inom juridiska sektorn i Sverige ut med ett upprop och vittnesmål under fyrkantstaggan #medvilkenrätt. Uppropet undertecknades av 5 965 kvinnor i juristbranschen. Följande år hakade landets juriststudenter på med uppropet #upptillbevis och krav på ett mer jämställt arbetsliv.

I Finland lanserades 2017 kampanjen #milläoikeudella, som bestod av ett uttalande mot sexuella trakasserier inom rättsväsendet. Uppropet undertecknades av 800 kvinnor i juristbranschen och deras vittnesmål om sexuella trakasserier, diskriminering och sexism har samlats in och publicerats på en Tumblr-sida. Undertecknarna av uppropet krävde åtgärder av såväl Juristförbundet, Finlands Advokatförbund och universiteten.

Det svenska uppropet inom jurist- och advokatbranschen bidrog till att Juristförbundet i Norge genomförde en undersökning om sexuella trakasserier bland sina medlemmar 2018 och senare även en intern undersökning. Undersökningen visade att 20 procent av de 4844 svarande hade upplevt sexuella trakasserier. Detta bidrog till att Juristförbundet tillsammans med Advokatforeningen och juridiska fakulteten vid Oslo universitet lyfte problematiken och att den gäller alla delar av juristmiljön - från studier till arbetslivet.

Att juridiska sektorn inte går fri från sexuella trakasserier framgår ur fackförbundens medlemsenkäter samt rapporterade fall från domstolar runt om i Norden. I de nordiska länderna har även den kritiska situationen vid enskilda domstolar och advokatbyråer nått medier samt föranlett särskilda utredningar och

insatser. Vittnesmålen i det svenska uppropet #medvilkenrätt och det finska #millaoikeudella visade att erfarenheterna av sexuella trakasserier tar sig liknande uttryck som i andra branscher.

År 2015 begärde justitiekanslern i Finland att Helsingfors hovrätt efter en intern utredning med alarmerande resultat utreder sina domares interna språkbruk. Utredningen visade att språkbruk med sexuell underton var vanligt i vardagsarbetet och att det vid fester förekom både verbala och fysiska trakasserier. Särskilt allvarligt var att det vid hovrätten förekom rasistiska skämt, osakligt språkbruk om utsatta för sexualbrott och prostituerade samt osakliga och kränkande uttalanden om sexuella och etniska minoriteter.

Den juridiska fakulteten vid Oslo universitet hade redan 2017, ett år före jurist- och advokatbranschen uppmärksammade sexuella trakasserier, fått en rapport som bland annat påvisade sexuella trakasserier inom fakulteten. År 2019 utarbetades nya riktlinjer för landets tre juridiska fakulteter.

I en enkät som Advokatsamfundet i Sverige genomförde bland sina kvinnliga medlemmar år 2017 säger cirka hälften av respondenterna att de sett en kollega utsättas, och en tredjedel uppger att de själva utsatts för sexuella trakasserier. Trakasserier har handlat om sexistiskt och förminskande språkbruk, ovälkomna inviter eller fysisk beröring, delägares olämpliga uppträdande och oegentligheter i samband med en konferens eller firmafest. I en uppföljande medlemsenkät våren 2019 visade det sig att läget inte märkbart förändrats. 42 % av respondenterna tycker ändå att det blivit lättare att prata om eller motsätta sig sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

År 2018, ett år efter #metoo och #medvilkenrätt, gjorde det svenska fackförbundet Jusek (fackförbundet för jurister, ekonomer, IT-akademiker, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare) en utredning för att följa upp i vilken utsträckning #metoo-uppropen uppmärksammats på arbetsplatserna. Samtidigt undersökte man ifall uppropen medfört någon förändring. Svarsfrekvensen var visserligen låg, men sju av tio jurister svarar att uppropet uppmärksammats på arbetsplatsen. Utredningen visar att 26 % av juristerna (33 % av kvinnorna, 9 % av männen) upplever behov för förändring på arbetsplatsen. Endast 15 % av juristerna (kvinnor i lite högre grad än män) upplever att #medvilkenrätt lett till en förändring på arbetsplatsen, och de som sett en förändring upplever oftast att den varit positiv.

I Finlands Advokatförbunds utredning från år 2017 framgår att 40 % sett en kollega utsättas för sexuella trakasserier. Av respondenterna hade 26 % av kvinnorna och 6 % av männen själva blivit trakasserade.

Av Finlands Juristförbunds utredning från år 2018 framgår att både kvinnor och män blivit utsatta för sexuella trakasserier under studietiden (kvinnor 30 %, män 18 %). I arbetslivet är det emellertid främst kvinnor som utsatts (kvinnor 26 %, män 5 %).

I det norska Juristförbundets undersökning om sexuella trakasserier bland sina medlemmar 2018 svarade 4844 av de 19 110 medlemmarna på enkäten och 20 % hade erfarenheter av sexuella trakasserier. Av de utsatta var 87 % kvinnor och de flesta under 40, samt anställda inom den privata sektorn. Mer än hälften av de utsatta hade trakasserats av en person i ledande ställning inom verksamheten och 17 % hade sagt upp sig eller övervägt att säga upp sig efter händelsen. Bara 15 % hade anmält händelsen och den främsta orsaken till detta var att de inte ville gå vidare med händelsen.

I en isländsk arbetslivsundersökning i regi av Islands regering och Nordiska ministerrådet rapporterade 17 % anställda inom juridiska sektorn och säkerhetssektorn om sexuella trakasserier. Undersökningen presenterades på Metoo-konferensen år 2019 i Reykjavik som organiserades av Nordiska ministerrådet.

Vilka konsekvenser har sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen har konsekvenser för enskilda arbetstagare, arbetsmiljön och hela verksamheten.

Enligt forskning på området (till exempel Diskrimineringsombudsmannen, 2012; Tidningen Psykolog, 2017) kan konsekvenserna för de utsatta för sexuella och könsbaserade trakasserier vara både fysiska och psykiska, till exempel stress, symptom på posttraumatisk stress och nedsatt arbetstrivsel. Det professionella självförtroendet kan ta skada då fokus läggs på utseende, kropp eller kön istället för på yrkesverksamhet. Omvärldens bemötande och reaktioner kan också påverka den utsattas välmående. Därtill kan sexuella trakasserier påverka motivationen i arbetet. En följd av sexuella trakasserier kan därför vara att den utsatta byter arbetsplats eller till och med yrke.

För en trakasserare kan följderna, om ingen ingriper, vara att hen får en uppfattning om att beteendet är acceptabelt. I så fall finns en överhängande risk att hen

fortsätter trakassera. Trakasserier kan leda till att en arbetstagare som trakasserar får ett dåligt rykte, vilket kan sprida sig både innanför och utanför organisationen. Osakligt beteende kan leda till att kollegor och samarbetspartner inte i första hand uppfattar arbetstagaren som professionell. Detta påverkar kollegors och samarbetspartners vilja till samarbete och samarbetets kvalitet vad gäller den trakasserande arbetstagaren. I värsta fall skadas anseendet för den verksamhet eller organisation den trakasserande arbetstagaren representerar.

Sexuella trakasserier drabbar hela arbetsplatsen och präglar dess stämning och trivsel. Den direkt utsatta kan känna stor oro och rädsla för att trakasserierna upprepas. Denna oro kan även drabba andra, som blir medvetna om risken för att själva utsättas. Det kan även uppstå frustration för att ingen gör något åt situationen. Både för direkt utsatta och andra som känner oro för att utsättas går det åt energi att oroa sig och försöka undvika utsatthet. Ur arbetsgivarens synvinkel påverkas inte bara den utsatta arbetstagaren utan även andra medarbetare och samarbetspartner. Effekterna av sexuella trakasserier motsvarar effekterna av arbetsplatsmobbing och återkommande konflikter, vilket kan öka sjukfrånvarorisken samt bidra till större omsättning av personal. Att som arbetsplats bli känd för trakasserier kan påverka stämningen på arbetsplatsen samt rekryteringen av ny personal, speciellt om det skapas en bild av att arbetsplatsen inte åtgärdar eller inte gör tillräckligt för att stoppa trakasserierna.

För juridiska sektorn kan förekomst och hantering av trakasserier ses även i ljuset av organisationers uppdrag och samhällsansvar. Förekomsten av sexuella trakasserier eller könsbaserade trakasserier, nedsättande och stereotyp språkbruk eller kränkande diskurser skadar allmänhetens förtroende för rättsväsendet. Allmänhetens förtroende för ett oberoende och rättvist rättsväsende ligger till grund för skipandet av rättvisa i de nordiska länderna. Särskilt känsligt är temat för dem som utsatts för någon form av sexuella trakasserier, mobbing eller diskriminering på grund av sexuell läggning eller kön och har fört eller överväger att föra ärendet till rättslig behandling. Allmänhetens tilltro till en rättvis domstolsbehandling kan skadas om det är allmänt känt att domstolsväsendet inte ens internt tar trakasserier och diskriminering på allvar.

”

Vi står upp för rättssamhället och värnar om ett starkt förtroende för jurister. Vi är stolta över vårt yrke, har jobbat hårt för att komma hit och vill inte byta bransch. Vi vill istället förändra juristbranschen och skapa en arbetsmiljö där kvinnor inte behöver vara rädda och slipper freda sig.¹³

”

Det finns en rädsla för att allmänhetens förtroende för rättsväsendet riskerar att urholkas om missförhållanden inom den kommer fram i ljuset. Men att lyfta dem kommer snarare att stärka förtroendet, och göra det värdigt en fungerande rättsstat. Farhågor om en förtroendekris bidrar till bibehållande av den tystnadskultur som råder.¹⁴

”

Sexualbrott, prostituerade, invandrare och deras utseende kommenteras i nedvärderande ton. Kvinnliga biträden, tolkar, målsägande och svarande omtalas osakligt och rentav på ett sexuellt laddat sätt.¹⁵

”

Min chef utnyttjade sin maktposition över mig som arbetstagare. Hen spelade ett skickligt psykologiskt spel med avsikten att töja på gränserna för accepterat beteende. På kontoret fanns dessutom en tystnadskultur kring trakasserier. Detta fick mig till och med att tvivla på om gränserna överträtts, eller ifall det var jag som överreagerade på hans beteende, det hade ju faktiskt inte skett en våldtäkt.¹⁶

”

På kontoret var det klart att ens utsatthet för trakasserier hade direkt påverkan på ens arbetsuppgifter och karriärsavancemang. Så länge som du orkade skratta med i fräcka skämt och svara artigt på osakliga textmeddelanden fick du delta i intressanta projekt. I den stund du drog en gräns minskade arbetet och din karriär fick tvärstopp. I något skede nämnde jag detta till HR, men ingenting hände.¹⁷

13. SvD, 14.11.2017.

14. SvD, 14.11.2017.

15. 'Puhutaan vähättelevään sävyyn seksuaalirikoksista ja prostituoiduista sekä maahanmuuttajista kommentoidaan asianosaisten ulkonäköä ja esitetään jopa seksuaalissävytteisiä ja epäasiallisia kommentteja muun muassa naispuolisista avustajista, tulkeista, asianomistajista ja vastaajista.' Edilex, övers. Maria Normann, 2015.

16. 'Työnantajani käytti hävyttömästi hyväkseen alisteista asemaani hänen työntekijänä. Hän pelasi taitavaa psykologista peliä tietoisena pyrkimyksenään venyttää sallitun käyttäytymisen rajoja ja toimistolla vallitsikin hiljainen häirinnän salliva kulttuuri. Tämä sai minut jopa epäilemään, oliko tässä sallitun raja edes ylitetty vai ylireagoinko itse hänen käytökseensä. Eihän tässä ollut sentään mitään raiskausta tapahtunut.' #milläoikeudella, Tumblr, övers. Malin Gustavsson, 10.2.2020.

17. 'Toimistossa oli hyvin selvää, että häirinnän kohteeksi joutuminen vaikuttaa suoraan työtehtäviin ja etenemismahdollisuuksiin. Niin kauan, kuin jaksoit nauraa härskille vitseille ja vastata kohteliaasti sopimattomiin tekstiviesteihin, pääsit mukaan kiinnostaviin projekteihin. Sillä hetkellä kun vihelsit pelin poikki, töiden tulo lakkasi ja urakehityksesi pysähtyi kuin seinään. Jossain vaiheessa mainitsin tapahtuneesta HR:llekin, mutta asialle ei tehty

Varför kan utsatta ha svårt att berätta eller säga ifrån?

Typiskt för trakasserier är att de inte kommer till andras kännedom. Det finns många olika anledningar till att utsatta har svårt att berätta, säga ifrån eller rapportera om trakasserier. Svårigheten att säga ifrån gäller även när trakasserier sker med flera personer närvarande, samt då trakasserier sker i form av osaklig eller kränkande jargong som inte riktar sig mot specifika individer. Detta kan även gälla vittnen till trakasserier eller olämpligt beteende.

Vanliga orsaker till att utsatta inte berättar eller säger ifrån är att de

- är i beroendeställning till trakasseraren och därför rädda för repressalier eller att uppfattas som krånglig och påverka sin anställning eller karriärutveckling
- tänker att det ändå inte ska hända igen
- inte vill bli stämplade som humörlösa eller överkänsliga
- inte vill förstöra stämningen för andra
- känner skam eller anklagar sig själva för det inträffade
- är rädda för att inte bli trodda eller tagna på allvar
- tror att det ändå inte kommer att bidra till en förändring på arbetsplatsen
- har sett att ingen ingripit tidigare eller att utsatta inte blivit hörda och trodda
- är rädda för att trakasseraren ska bli arg och hämnas eller att samarbetet ska försvåras och att trakasserier ska öka
- inte känner till sina rättigheter
- är oroliga för att anonymitet inte kan garanteras
- upplever att vissa i personalen eller högt uppsatta personer i organisationen är "oberörbara"
- upplever att långa och omständliga processer och utredningar är oproportionerliga eller avskräckande om trakasserier varit av lindrigare karaktär.

Av de som inte agerat vid sexuella trakasserier anger 53 % att man saknar förtroende för att det gör skillnad. Ytterligare 21 % avstår p.g.a. rädsla för repressalier. (Billing, 2019).

Av de som inte agerat vid kränkande särbehandling anger 64 % att man saknar förtroende för att det gör skillnad. 29 % av de som utsatts för kränkande särbehandling men ej agerat är rädda för repressalier. (Billing, 2019).

”

Våra vittnesmål redogör också för ett ursäktande, ifrågasättande och bagatelliserande av redogörelser från de kvinnor som vågat kliva fram.¹⁸

”

Det går inte heller att göra att bra jobb när man vet att personen som man ska presentera för bara tänker på hur man ser ut naken. Mår så illa och blir ledsen när han framträder i media och pratar om vikten av rättsskydd för enskilda och är allmänt hyllad och jag sitter och känner mig smutsig och dum och överspänd.¹⁹

”

Vad jag vet har han inte gjort allvar av sina hot att förstöra min karriär – men vem vet vad han kan få för sig om vi stöter på varandra och hans ilska väcks igen.²⁰

”

Jag var rädd för att driva saken vidare, eftersom jag inte ville gå bli av med mitt jobb. Inte heller ville jag riskera min karriär som en seriös jurist genom att stämplas som en problematisk arbetstagare, eller i värsta fall framställas som en lögnare, enbart ute efter ekonomisk kompensation.²¹

”

Vi lärde oss snabbt att skratta overseende när detta kom på tal. Att säga ifrån på riktigt skulle ha ansetts som fjanteri och tyda på för lite självdistans.²²

”

Jag upplever att sexuella trakasserier är speciellt problematiskt i juristkretsar. Om en driver dessa frågor är det är uppenbart att det leder till s.k. professionellt självmord. Jag upplever inte heller vi har ett förbund som faktiskt driver arbetstagarnas sak.²³

”

Jag berättade aldrig för någon om trakasserierna. Jag var ny och ville inte få rykte om mig som någon som talar skit om andra och sprider rykten.²⁴

18. SvD, 14.11.2017.

19. SvD, 14.11.2017.

20. SvD, 14.11.2017.

21. 'Pelkäsän saattaa asiaa eteenpäin työpaikan menettämisen pelossa, enkä halunnut vaarantaa uraani vakavasti otettavana juristina leimautumalla hankalaksi työntekijäksi tai pahimmassa tapauksessa rahallisen korvauksen perässä kärkeäväksi valehtelijaksi.' #milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020

22. SvD, 14.11.2017.

23. 'Erityisen ongelmalliseksi koen seksuaalisen häirinnän juristiipiireissä, koska on täysin selvää, että tekee ns. ammatillisen itsemurhan, jos lähtee näitä viemään eteenpäin eikä meillä ole mielestäni sellaista liittoa, joka todella ajaisi työntekijäosapuolen etua'. #milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020

24. Anonym anställd vid tingsrätt i Finland, i redogörelse för Ekvalita, 08/2019.

TIPS: Att lyssna

När en kollega har så stort förtroende för dig att hen vill dela sin erfarenhet med dig är det viktigt att visa hen ditt stöd. Här får du några tips på hur du kan stödja din kollega:

- När din kollega berättar om erfarenheter av sexuella trakasserier ska du lyssna, inte prata. Låt den som vill berätta beskriva det hen upplevt i lugn och ro och på sitt eget sätt. Avbryt inte.
- Att få ta del av en erfarenhet är inte samma sak som att utreda. Börja inte utreda, söka efter fakta eller liknande, om inte det är din uppgift.
- Överta inte tolkningsföreträde av den utsatta personen, du kan bara prata om din egen upplevelse av situationen eller bekräfta det den utsatta berättar. Du kan också stödja den utsatta och hens rätt till rättvis behandling och stöd samt att dessa rättigheter respekteras.
- Att ta del av erfarenheter av trakasserier är också att indirekt vara utsatt för trakasserier, vilket kan påverka ditt arbete och din arbetssituation. Det kan till exempel leda till oro och ångest samt påverka minnet, det sociala samspelet och arbetsmotivationen.



Arbete mot sexuella trakasserier

Arbete mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen involverar alla i personalen och kan delas in i förebyggande, ingripande samt jämställdhetsfrämjande arbete. För ett lyckat arbete krävs att vi definierar mål och åtgärder för samtliga delar av arbetet. Ett helhetsmässigt arbete ökar förutsättningarna för att skapa en tryggare och respektfullare arbetsplats.

Varför uppkommer sexuella trakasserier?

För att kunna förebygga sexuella och könsbaserade trakasserier är det viktigt att känna till under hurdana omständigheter trakasserierna uppstår. Det är lätt att tänka att sexuella trakasserier helt enkelt beror på att enskilda personer har olika uppfattningar om när och var något eller någon går över gränsen, men dessvärre finns det strukturella orsaker till att sexuella trakasserier uppkommer. Den historiska könsmaktsordning där kvinnor och det som representerar kvinnlighet uppfattas åtskilt och har ett lägre värde än män och manlighet tar sig uttryck i normer och föreställningar om kön. Det här i sin tur skapar diskriminering i form av sexuella och könsbaserade trakasserier.

Skadliga normer

Sexuella trakasserier på arbetsplatser avslöjar att det förekommer förlegade normer och föreställningar kopplade till kön, intimitet och sexualitet som lägger en grund, legitimerar eller normaliserar sexuella trakasserier.

Exempel på förlegade och skadliga föreställningar och normer om kön, sex och sexualitet:

- Normer om att män och kvinnor är olika, till exempel att de har olika behov och beter sig på olika sätt i frågor som berör sex och sexualitet, olika lämplighet för olika uppgifter eller olika sätt att tänka och uppfatta situationer där allt grundar sig på stereotyper.
- Normer om mäns höga könsdrift som gör att vi kan ha svårt att uppfatta att män inte styrs av sin könsdrift och att män kan och bör ta ansvar för sitt agerande.
- Normer om mäns höga könsdrift som gör att vi kan ha svårt att förstå att också män kan bli utsatta för sexuella trakasserier.
- Normer om kvinnors låga könsdrift och fysiska svaghet som gör att vi kan ha svårt att inse att också kvinnor kan trakasseras.
- Föreställningar om att nej inte betyder ett nej.
- Föreställningar om att ett skratt, tystnad eller avsaknad av ett konkret "nej" innebär att beteendet är acceptabelt.
- Normer om att alla är män eller kvinnor och heterosexuella gör att vi kan ha svårt att uppfatta trakasserier där parterna är samkönade eller har en transidentitet.
- Heteronormer gör det också svårt att se könsbaserade trakasserier.

Att lyfta fram den här typen av normer, men också deras konsekvenser, ger oss möjlighet att diskutera hur vi bidrar till att upprätthålla skadliga normer i vår egen organisationskultur. I denna diskussion är det viktigt att inte fastna vid vad enskilda personer gjort och sagt, utan att i stället fundera på vad som möjliggjort uttalandena och handlingarna i fråga. Vi måste se vår roll som utomstående betraktare när tystnadskulturer skapas, men också som upprätthållare av vardagssexism, sexualiserande jargong eller mikroaggressioner mot vissa grupper. Vi bör även reflektera över vem som tillåter passiv aggression när någon tar upp frågor om jämställdhet och likabehandling.

Mikroaggressioner

Mikroaggressioner är frågor eller handlingar som inte vanligen har ett kränkande uppsåt, såsom komplimanger, nyfikna frågor eller uttalanden. När dessa frågor, kommentarer och handlingar upprepas för vissa personer till exempel flera gånger per dag, varje vecka eller återkommande under ett helt liv formar de ett aggressivt mönster av ifrågasättande. Denna aggressiva upprepning reducerar en person till exempel till ett kön, en kropp eller ett projiceringsobjekt för någons fantasier. Mikroaggressioner baserar sig på stereotypa föreställningar, såsom till exempel på att män inte tar illa upp när de blir tagna på baken på skoj, att kvinnor vill ha komplimanger om sitt utseende eller att transpersoner tycker det är ok att fråga dem om deras könsorgan eller eventuella transprocess.

Passiv aggressivitet

Ett passivt aggressivt beteende är ett mönster av indirekt motstånd mot en annan persons krav eller frågeställningar. Passiv aggressivitet blir ett sätt att undvika direkt konfrontation. Såsom till exempel när en chef eller kollega tar upp sexuella trakasserier på arbetsplatsen och bemöts av konstateranden i stil med "Jag upplever att en inte längre får skämta här på arbetsplatsen efter alla diskussioner om sexuella trakasserier" eller hänvisningar till "politisk korrekthets-diktatur" eller "PK-maffia". Vanliga uttryck är även "Jag tycker att en inte behöver vara så känslig i dessa frågor, utan ta komplimanger som komplimanger" eller "Jag skulle gärna bli sexuellt trakasserad av mina snygga kollegor". Dyliga kommentarer är inte konstruktiva och uttrycker respektlöshet, inte bara mot förebyggande arbete och personerna som driver det, utan även mot dem som utsatts för sexuella trakasserier.

Makt och privilegier

Det är ofta majoriteten eller de som har status och makt (de privilegierade) i organisationen som har makten att sätta normer för och bestämma vad som gäller i sociala sammanhang på arbetsplatsen. Om en organisation inte kontinuerligt arbetar med sin värdegrund, som i offentliga sektorn är kopplad till uppdraget och gällande lagstiftning, finns en risk för att de sociala normerna inte följer värdegrunden. Här finns en risk att värdegrunden skapas av enskilda privilegierade personer på arbetsplatsen, vilket i sin tur kan bidra till att andra anställda medvetet eller omedvetet accepterar dessa normer som gällande praxis. Genom detta stödjer personalen upprätthållandet av förlegade och skadliga normer på arbetsplatsen, och därmed även diskriminering.

Privilegier handlar (ofta) om att en grupp, utan att förtjäna det mer än andra, har eller tilldelas fördelar i förhållande till andra grupper.

De nordiska lagarnas diskrimineringsgrunder avslöjar vilka egenskaper eller identiteter som i högre grad skapar utsatthet och diskriminering hos olika personer. Metoo-rörelsens vittnesmål synliggjorde samhällsliga maktstrukturer kopplade till kön, intimitet och sexualitet. På grund av könsmaktstrukturer är kvinnor i högre grad utsatta än män. De män som varit och är förövare har ofta haft privilegiet att bli skyddade från att stå till svars för sina handlingar. För att förändra detta måste vi

förändra samhällsstrukturerna. Din egen organisation är ett bra ställe att börja detta arbete.

Intersektionalitet

Forskning (till exempel vid Social- och hälsovårdsministeriet i Finland, Folkhälsomyndigheten i Sverige, Ålands statistik- och utredningsbyrå och Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i Danmark) visar att kvinnor har högre risk att utsättas för sexuella trakasserier än män. Denna forskning visar även att rasifierade kvinnor och kvinnor med funktionsnedsättning har betydligt högre risk att bli utsatta för sexuella trakasserier än vita kvinnor eller kvinnor med full funktionsförmåga. När vi arbetar för att förändra samhällsstrukturer måste vi också förstå att vissa erfarenheter av privilegier eller utsatthet endast kan förstås genom att granska flera egenskaper samtidigt. Detta kallas för intersektionalitet.

Intersektionalitet innebär att olika normer och maktordningar påverkar varandra och har olika konsekvenser för oss. Sexuella trakasserier får härmed olika uttryck när olika diskrimineringsgrunder möts. Ibland kan erfarenheterna av att flera egenskaper möts skapa helt egna erfarenheter av sexuella trakasserier. Det kan också vara svårt eller omöjligt att skilja på till exempel sexuella trakasserier, funkofobi och rasism om den utsatta företrädar flera egenskaper inom diskrimineringsgrunderna.

Rasifiering

Rasifiering är en process som reducerar och marginaliserar vissa kroppar till fenotypiska drag utifrån bakgrund, religion, språk eller kultur. Dessa kroppar sammankopplas med stereotypa egenskaper.

Trans-, homo- och funkofobi

Trans- och homofobi beskriver en förminskning av personer som hör till en könsminoritet (transfobi) eller sexuell minoritet (homofobi). Funkofobi beskriver en förminskning av personer som har någon typ av funktionsnedsättning.

Skadlig jargong

Sexuella eller könsbaserade trakasserier kan växa fram under en längre tid eller ta sig uttryck i jargong eller stämningar på arbetsplatsen. Jargong som bidrar till sexuella trakasserier bygger på normer om kön, intimitet och sexualitet. En dylik jargong kan i sin tur kombineras med andra normer och bidra till kommentarer med homofobiska, transfobiska och rasistiska undertoner eller vardagssexism. Flera exempel på detta finns i de utredningar som hänvisats till i kapitlet Sexuella trakasserier inom juridiska sektorn och domstolar.

Dylik jargong eller enskilda personers osakliga bemötande tar sig uttryck i vad som sägs och inte sägs, vilka handlingar eller icke-handlingar som är socialt gångbara och kopplas till teman såsom kön, sexualitet, intimitet och integritet. Det kan även vara fråga om en jargong som nedvärderar och ogiltigförklarar utsatta individers eller grupper krav på rättvisa, ursäkter eller mer respekterande språkbruk. Jargongen blir precis som sexuella trakasserier ett sätt att utöva makt kring vem som har rätten att definiera vad som är ok eller inte. Jargong är även ett effektivt sätt att normalisera kränkande attityder och skapa tystnadskulturer som gör det svårt för andra att säga ifrån.

Trakasserier kan fungera som ett sätt leva upp till en position genom att bidra till en sexistisk jargong. Inom många branscher upplevs svart humor eller grovt språkbruk som ett sätt att skapa gemenskap och hantera en utmanande bransch, en stressig vardag eller psykiskt påfrestande arbete. Här kan en fråga sig om det verkligen skapar gemenskap eller välmående att uttala sig kränkande om kön, sexuell orientering, trakasserier eller brott. Särskilt problematiskt är detta inom juridiska sektorn, då forskning tyder på att en persons attityder reflekteras i hans handlingar.

För att kunna förebygga sexuella och könsbaserade trakasserier behöver vi se hur makt och kön hänger ihop samt hur detta tar sig uttryck på den egna arbetsplatsen. Uttryck som bidrar till att förstärka maktobalansen kan vara både handlingar och icke-handlingar (som att inte reagera vid kränkningar). Vittnesmål från juridiska sektorn och andra områden inom rättsväsendet, såsom polisväsendet och kriminalvården, visar att sexuella trakasserier inte uppstår på grund av okunskap eller bristande lagstiftning. De visar även att även denna bransch hyser problematiska synsätt kring kön, sexualitet, intimitet och integritet.

FÖREBYGG: Bryt sexualiserande och sexistiska normer

Ett trovärdigt förebyggande arbete bygger på forskning, rekommendationer baserade på forskning eller lagstiftning samt på arbetsplatsens egen riskanalys. Det förebyggande arbetet lyfts ofta fram som viktigt i olika jämställdhets- och likabehandlingsplaner. Trots detta saknas ofta mål och konkreta åtgärder för just detta förebyggande arbete och för hur det ska genomföras. Att upplysa personalen om att trakasserier är förbjudna och ge information om hur de ska gå tillväga om trakasserier förekommer, har ringa förebyggande effekt.

Riskfaktorer för sexuella trakasserier

Forskning visar att arbetsplatskulturen spelar en roll vid förekomsten av sexuella trakasserier (Lundqvist & Bodén, 2019). Centralt för en organisation som vill motverka sexuella trakasserier är en uttalad icke-acceptans för vissa beteenden som syns i chefernas förhållningssätt, gängse praxis för arbetet samt en tydlig kommunikation från ledningen om vad som förväntas av de anställda. Utöver uteslutande normer och den skadliga jargong som beskrivits tidigare i handboken finns även andra kända faktorer som ökar risken för sexuella trakasserier på en arbetsplats. Förebyggande arbete kan därför också handla om att införa fysiska hinder eller arbetspar i arbetsuppgifter eller på platser där kunder utsätter arbetstagare för trakasserier. Vid renoveringar lönar det sig att undvika allmänna utrymmen utan insyn. Nedan granskar vi riskfaktorer som inte kan påverkas genom brottsförebyggande design.

Riskfaktorer för sexuella trakasserier:

- Arbetsplatser där män är i majoritet, framför allt på arbetsplatser där jargongen präglas av sexualisering och machokultur eller där femininitet nedvärderas.
- Arbete som involverar tät kund- eller besökarkontakt, såsom kanslipersonal.
- Situationer där arbetstagaren är ensam på arbetsplatsen eller utför ett arbete ensam. När vittnen eller andra som kan ingripa saknas ökar risken för utsatthet.
- Situationer som innefattar alkoholservering eller berusning, såsom kundmöten, after work eller personalfester.
- Anställda som inte känner till sina rättigheter eller skyldigheter. Detta gäller särskilt deltidsanställda, vikarier eller andra arbetstagare med tidsbunden eller otrygg anställning.
- Unga anställda utsätts oftare, särskilt unga kvinnor och män som bryter mot maskulinitetsnormer.
- Sociala situationer på arbetsplatsen, eller arbetsresor där det kan bli en oklar

gräns mellan privatliv och arbete, till exempel konferensresor, middagar, eller fester.

- Brist på systematiskt arbete med att förebygga, hantera och följa upp sexuella trakasserier
- Att det inte finns någon policy kring trakasserier och mobbning på arbetsplatsen.
- Att policyn om sexuella trakasserier inte efterlevs, till exempel om ett ingripande inte följer uppställda riktlinjerna, eller att man inte alls ingriper.

Ibland förekommer flera risker samtidigt, vilket ytterligare höjer risken för utsatthet. Därför är det viktigt att se över risker och förebygga dem även i arbetsplatsspecifika risksituationer. Se även inforutan om Intersektionalitet.

Både det finska och svenska advokatförbundets utredningar visar att ca hälften av dem som utsatts för trakasserier inte vidtagit åtgärder och att majoriteten av de svarandena berättade att arbetsplatsen inte hade eller att de inte visste om arbetsplatsen hade en policy mot sexuella trakasserier. I ett av svaren konstaterades att en del manliga (hovrätts)medlemmar tar för givet att de kan tafs på alla under lillajulsfesterna.²⁵

”

När jag arbetade som juristpraktikant vid en advokatbyrå, tog en jurist under en kontorsfest plötsligt tag i mina bröst med båda händerna. Det tog länge innan jag förstod att felet inte var min klänning, mina bröst eller jag.²⁶

”

En familjefar och delägare bjöd upp mig att dansa. Medan vi dansade flyttade han händerna till min bak och kysste mitt öra. Jag blev skrämmd och skämdes över blotta tanken av att någon av de tiotals dansande personerna omkring oss skulle ha sett vad som hände. Jag vågade inte säga något åt mannen i fråga, men under de följande åren tackade jag artigt nej, varenda gång jag blev uppbjuden att dansa på en arbetsplatsfest.²⁷

25. 'Eräessä vastauksessa on todettu eräiden miespuolisten jäsenten pitävän itsestään selvyytenä, että pikkujouluissa voi kouria kaikkia.' (Edilex, övers. Maria Normann, 2015).

26. ('Ollessani lakimiesharjoittelijana asianajotoimistossa, juristi tarttui toimiston juhlissa yht'äkkiä kaksin käsin kiinni rintoihini. Minun kesti pitkään tajuta, ettei vika ollut mekossani, rinnoissani eikä minussa.') (#milläoikeudella, Tumblr, övers. Malin Gustavsson, 10.2.2020).

27. 'Perheellinen miesosakas pyysi tanssimaan ja tanssiessamme siirsi kädet alas pakaroihini ja pussasi korvalehteäni. Pelästyin ja häpesin pelkkää ajatustakin siitä, että joku kymmenistä ympärillä olleista tanssijoista oli voinut nähdä tapahtuman. En kehdannut sanoa kyseiselle miehelle mitään, mutta seuraavina vuosina kieltäydyin kohteliaasti jok'ikisestä tanssikutsusta joka minulle työjuhlissa esitettiin.' #milläoikeudella, Tumblr, övers. Malin Gustavsson, 10.2.2020.

Konkreta åtgärder

Var och en i arbetsgemenskapen kan bidra till att förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Forskning visar att en viktig del i det förebyggande arbetet är:

- utbildning av personal i vad som utgör sexuella trakasserier,
- att skapa en stark organisationskultur som tar avstånd från sexuella trakasserier och som finns förankrad i hela organisationen.
- aktivering av vittnen till trakasserier och osakligt bemötande
- att identifiera och eliminera tystnadskulturer
- strategier och åtgärder på organisatorisk nivå kan motverka och förebygga sexuella trakasserier om de fokuserar på att skapa en respektfull och välkomnande arbetsmiljö och är väl förankrade i organisationen
- ledningen är tydlig med att sexuella trakasserier inte accepteras

"Det krävs 2–3 år av systematiskt arbete. Det är affischer på väggarna, enskilda samtal med chefen, lokala ambassadörer och externa konsulter. Det krävs att man mäter resultat och prioriterar. Det tar mycket kraft från organisationen och många kommer att tycka att det tar alldeles för mycket kraft", säger Fredrik Bondestam som tillsammans med Maja Lundqvist gjort en forskningsöversikt kring sexuella trakasserier vid akademien. Bondestams och Lundqvists rapport lyfter tydligt fram hur arbetet med att förändra en arbetskultur tar tid. Speciellt pekar de på problemet kring den enorma tystnadskultur som kan finnas i organisationer och dubbelheten över att det samtidigt pratas om problemen, men inte öppet, såsom "de där kunderna är jobbiga", "åk inte ensam på konferens med honom", "du måste jobba med hans blick", "undvik den personen", och så vidare. (Lundqvist & Bondestam, 2019).

Tystnadskultur

Tystnadskultur fungerar som en tyst överenskommelse där förövare skyddas och vissa fenomen inte diskuteras öppet eller inte alls. Tystnadskulturen kan förstärkas genom att de som försöker bryta tystnadskulturen möts av tystnad eller tystas. Tystnadskulturer bidrar till att kränkningar, maktmissbruk och oegentligheter kan fortsätta utan att någon ingriper. Tystnadskulturen gör det svårare för utsatta att berätta vad som hänt.

Ledningen visar vägen

För arbetsgivare och personal som vill förebygga sexuella och könsbaserade trakasserier är det viktigt att direkt ta tag i alla typer av förlegade föreställningar och stereotyper kopplade till kön, intimitet och sexualitet. För vissa kan det kännas petigt eller överdrivet att ingripa eller säga ifrån vid "lindriga" fall. Därför ska organisationen och ledningen påminna om att strukturer, jargong och kulturer byggs upp av små enskilda situationer, som över tid bildar en maktstruktur. Det byggs även tystnadskulturer, vilket legitimerar osakligt bemötande och sexuella trakasserier. Arbetet innebär att vi alla behöver granska på vilket sätt vi är med och återskapar dessa normer och föreställningar på vår arbetsplats, både medvetet och omedvetet, samt vad vi kan göra annorlunda i fortsättningen. Mycket handlar om att hitta nya sätt att vara med varandra som är inkluderande snarare än bidrar till maktmissbruk. Ledningen ska fungera som rollmodell genom att genast ingripa i lindrigare fall. Om ledningen inte ingriper i små fall, så ger det upphov till större fall som är svårare att ingripa i.

Värdegrund i fokus

Byggandet av en gemenskapskänsla ska alltid utgå ifrån organisationens värdegrund. Då många arbetar med fall kopplade till våld och kränkningar är det viktigt att det inte sker en avtrubbning eller normalisering av våld och kränkningar på arbetsplatsen. Såsom om det blivit " normalt " att prata grovt, kränkande och nedsättande om olika fall, både egna och andras, uppmärksammade händelser i media eller i andra reflektioner vid kaffebordet, på möten och i korridoren. Gemenskapen stärks eller smulas sönder beroende av hur vi pratar (nedsättande eller sakligt) både om det som sker på eller utanför vår arbetsplats.

En stor utmaning på arbetsplatser är en sorts dubbelhet kring sexuella trakasserier. Å ena sidan utgår de flesta ifrån att de är professionella och bemöter andra respektfullt, å andra sidan visar olika enkäter både före och efter #metoo att sexuella trakasserier förekommer samt att det finns en stark tystnadskultur kring dessa. Därför kräver förebyggande arbete och arbete för att upptäcka en eventuell tystnadskultur kring sexuella trakasserier en tydlig självkritisk granskning både av dig själv som kollega samt av arbetsgemenskapen och dess strukturer.

”

Under en kundfest presenterar en manlig kollega mig en kund och konstaterar att jag erbjuder "alla typer av tjänster".²⁸

”

När jag satt ting kallade en numera pensionerad domare in mig på sitt rum dagen innan jag skulle sitta på ett våldtäktsmål med honom. Han visade mig bilder på de tre tilltalade i målet och frågade mig vem av dem jag helst ville bli våldtagen av.²⁹

28. 'Mieskollega esitteli minut asiakasjuhlissa asiakkaalleen ja totesi, että minulta saa "mitä vaan palveluita".'
#milläoikeudella, Tumblr, övers. Malin Gustavsson, 10.2.2020.
29. SvD, 14.11.2017.

TIPS: Återkommande normkritiska reflektioner

Varje arbetsplats behöver granska vilka skadliga normer som finns inom den egna arbetsgemenskapen. Vi bör även ha förståelse för att de också förändras med tiden. Därför kan kontinuerliga reflektioner kring normer i samband med olika möten vara ett sätt att hålla frågan om sakligt och osakligt bemötande levande. Diskussionen kan ta till exempel 10–20 minuter av mötestiden, beroende på hur många som deltar och vem som är på plats (chefer eller kollegor).

För att underlätta diskussionen kan arbetsplatsen använda sig av ett formulär, till exempel på en server, där vem som helst kan skriva in exempel på handlingar och uttalanden som bidrar till skadliga normer. Organisationen eller avdelningen kan utarbeta ett dylikt formulär, som först listar platser där trakasserier kan förekomma, såsom kundmöten, fikastunder, personalaktiviteter eller spontana samtal vid kaffemaskinen och sedan lämnar rum att fylla i exempel på situationer som kan kopplas till dessa platser.

Syftet är bidra till ett förebyggande arbete som synliggör eventuella otrygga platser, miljöer, strukturer, attityder och jargonger på arbetsplatsen. Om vi inte arbetar kontinuerligt finns nämligen risken att förlegade föreställningar och normer tar sig in i organisationen genom nyanställningar, samarbetspartner, besökare eller förändringar i samhällsklimatet. Här blir det extra värdefullt om chefer kan föregå med gott exempel samt dela sina tankar om vilka begränsande normer hen upptäckt. Då är chansen större att andra vågar fortsätta ta upp olika problematiska situationer.

Tips för förebyggande samtal:

1. Vid varje möte med normkritisk reflektion på agendan har en ny kollega i uppgift att lyfta en norm som kunde förändras. Till exempel vid planering av julfesterna kan en kollega ta upp frågan om hur vi skapar en julfest där alla känner sig trygga. Dessa exempel behöver inte alltid vara direkt kopplade till sexuella trakasserier, utan till normer överlag på arbetsplatsen. Till exempel tillåter vi att personal eller chefer smäller i dörrarna vid hög stress, hur vi ska uppmärksamma andra högtider än de kristna på arbetsplatsen, eller vilka förväntningar på förståelse av interna begrepp vi ställer på nyanställda. Detta gör att vi tränar på att tänka normkritiskt och på att vara inkluderande i alla våra angelägenheter på arbetsplatsen.
2. Presentation av exempel
 - a. En person presenterar ett exempel. Personen har själv inget ansvar att komma med en lösning, endast att presentera punkten i fråga och lyfta fram frågan på mötet.
 - b. Diskussion i smågrupper under mötet. Om medarbetarna är ovana att diskutera denna typ av frågor lönar det sig att först diskutera i smågrupper kring olika teman. Sedan kan smågruppsdiskussionerna presenteras för den stora gruppen. Diskussionerna i grupperna kan utgå från exempel som skrivits in

på förhand i formuläret, eller på egna exempel som kommer upp under gruppdiskussionerna.

3. Det viktiga är en metod som möjliggör trygghet och ett gynnande samtalsklimat i frågor kring sexuella trakasserier, men också i jämställdhet och likabehandling överlag.
4. Målet med de normkritiska reflektionerna är att uppmärksamma och förebygga uppkomsten av exkluderande maktstrukturer samt att kontinuerligt utveckla mer inkluderande praxis på arbetsplatsen.

INGRIP: Bryt tystnadskulturen

I den här handboken skriver vi inte om de lands- och organisationsspecifika förfaranden som finns dokumenterade i olika styrdokument i form av till exempel jämställdhetsplaner eller handlingsmodeller. Istället ger vi dig råd, tips och synpunkter som kanske inte alltid står skrivna i de allmänna anvisningarna.

För chefer är det särskilt viktigt att vara noga med hur en uttrycker sig om sexualitet, könsnormer och sexuella trakasserier. Detsamma gäller fysisk kontakt med kollegor. Om du som chef eller ansvarsperson uttryckt dig nedsättande om sexuella trakasserier, uttryckt förlegade normer om sexualitet eller fysiskt går över andras gränser kommer du inte att få dina kollegors förtroende. Detsamma gäller även situationer där du finns på plats men inte ingriper i situationer då kränkningar sker. Ditt beteende kan bidra till att tystnadskultur byggs eller har byggts upp på er arbetsplats. Ditt beteende eller det att du inte reagerar när något händer kan vara orsaken till att dessa ärenden inte heller anmäls. Om du känner att du inte har tillräckligt mycket kunskap eller verktyg för att hantera sexuella trakasserier på arbetsplatsen är det ditt ansvar att be om hjälp av ledningen eller fortbilda dig. Ett förebyggande engagemang i dessa frågor är att rekommendera: om vi aktiverar oss med att inhämta kunskap och leta verktyg först när något händer finns det risk att vi gör många fler fel på vägen som förvärrar situationen för alla inblandade parter.

För att bryta tystnadskulturen kring sexistisk och rasistisk jargong eller ord som övergått i fysiska trakasserier krävs att personalen börjar berätta. Detta kräver att personalen känner förtroende för att de kommer att bli hörda, bemöts med respekt och att något faktiskt kommer att göras om de väljer att bryta tystnaden.

Allt bygger på en ledning som tydliggör vad som gäller på arbetsplatsen, till exempel hur personalen förväntas uppträda mot varandra och hur man kan gå tillväga ifall trakasserier ändå sker.

Arbetsplatsen behöver ta beslut om hur anmälningar kan göras. Ska de till exempel göras elektroniskt, med namn eller anonymt? Arbetsplatsen bör även ha riktlinjer för hur en går vidare med anmälningar, samt hur en kan bidra med tips eller uttrycka oro över kollegor eller arbetsplatsens utrymmen. En vanlig brist på arbetsplatsen är den som anmält inte får respons, till exempel i fall där en kollega anmält en iakttagelse. Om arbetsplatsen tar i bruk anonym anmälan är det bra att tänka på hur respons ska förverkligas, så att personalen får bekräftelse över att saken går vidare.

Det sätt som arbetsplatsen utreder och åtgärdar missförhållanden bör kommuniceras tydligt och arbetsgivaren bör ha en plan över hur detta sker. Denna kommunikation bör även innefatta hur individers sekretess respekteras i olika fall. Arbetsplatsen kan till exempel göra allmänna insatser i form av uttalanden där ledningen tydligt tar avstånd från sexuella trakasserier. Arbetsplatsen kan också ordna kurser eller kampanjer för ökad kompetens i frågorna och utarbeta arbetsplatsens åtgärdsprogram.

TIPS: Trestegsmetoden

Trestegsmetoden består av tre steg, att:

1. Namnge handlingen
2. Kritisera handlingen (inte personen) och
3. Säg vad du vill att ska hända härnäst

Stegen måste inte göras i följd, utan huvudpoängen är att anpassa stegen till det som känns naturligt i situationen. Metoden har olika namn i olika sammanhang och dess egentliga ursprung är oklart.

Ett exempel på hur man kunde uttrycka dessa tre steg: "Jag tycker inte det är respektfullt att kommentera kollegors kroppar eller kläder då en aldrig vet hur hur andra personer upplever det. För mig kändes det inte bra att höra det av dig som kollega. Kunde vi kanske allmänt diskutera komplimanger på följande teammöte? Kanske du också har tankar om saker vi kunde vara uppmärksamma bättre".

Det är viktigt att personen förstår att du är ärlig att du säger till för att du bryr dig om klimatet på arbetsplatsen. Att säga till eller ifrån handlar om att sänka tröskeln för att även behandla mindre ärenden på arbetsplatsen, då summan av alla handlingar skapar en antingen trygg eller otrygg miljö.

HANDLA

Vad ska du som anställd göra om du blir utsatt för sexuella trakasserier?

1. Ta din upplevelse på allvar

Bagatellisera inte det inträffade, utan kom ihåg att du har rätt att känna dig respekterad och trygg på din arbetsplats. Om du är osäker på om beteendet du utsatts för kan klassificeras som sexuella trakasserier kan du läsa kapitlet [Centrala begrepp](#). Kom ihåg att en oönskad sexualiserande eller könsfixerad jargong och stämning räknas som sexuella trakasserier även om de saknar en specifik mottagare. Det är du som definierar vilken typ av handlingar som är oönskade, och även om det inte handlar om sexuella trakasserier är det en arbetsskyddsfråga att de anställda känner sig trygga och respekterade på sin arbetsplats.

2. Säg ifrån till den som trakasserat!

Om möjligt, gör det klart för den som utsatt dig att hens beteende är ovälkommet. Till exempel [Trestegsmetoden](#) ger tips på hur du kan säga ifrån.

Om du inte säger ifrån direkt kan du göra det senare. Det är alldeles normalt att "gå i lås", och inte veta hur en borde handla när en blivit utsatt för sexuella trakasserier.

Situationen är inte alltid sådan att du som utsatt kan ta upp saken med personen som trakasserat, till exempel när det är fråga om en utomstående som avlägsnar sig. I situationer där du är upptagen med annat och inte kan lösgöra dig, ifall trakasserierna sker per telefon eller anonyma meddelanden eller om situationen upplevs som hotfull kan det vara svårt att ta upp saken.

Om du inte kan säga till personen som utsatt dig, kan du ta upp det med din närmaste chef eller ett eventuellt trakasseriombud. Du kan också prata med ditt fackliga ombud, arbetarskyddsombud/skyddsombud, företagshälsovården eller kontakta ditt fackförbund.

Om det är fråga om ett grovt brott kan du anmäla det till polisen direkt. Din chef, trakasseriombudet eller arbetarskyddsombudet du eventuellt berättat för ska hjälpa dig om du så önskar.

Utgå inte från att beteendet kommer att upphöra. Personen som betett sig olämpligt är kanske inte själv medveten om att beteendet upplevs som störande, och det finns kanske andra som blivit utsatta av samma person. Hen bör på något sätt uppmärksammas på att beteendet inte är acceptabelt.

3. Berätta för en ansvarsperson på arbetsplatsen

Arbetsgivaren har en skyldighet att utreda, agera och vidta åtgärder för att få ett stopp på trakasserierna.

Utredningsskyldigheten börjar gälla direkt när arbetsgivaren får kännedom om att du blivit utsatt. Därför är det bra att så snart som möjligt informera dina arbetsgivarrepresentanter om det inträffade. Du har rätt att bli tagen på allvar och få stöd från din arbetsgivare. Samma gäller för när du vill göra en polisanmälan. I samtalen med arbetsgivaren kan du ta med dig ett fackligt ombud eller en kollega du litar på. Anmälan kan bidra till att stoppa långvariga problem och förhindrar att problemen växer sig större. Det ligger i arbetsgivarens intresse att alla kan känna sig trygga och respekterade på sin arbetsplats.

Om det är din chef som utsatt dig ska du vända dig till hans chef eller HR-avdelningen.

Om den som trakasserar är en klient, besökare, leverantör eller samarbetspartner, är det fortfarande en trygghetsfråga för arbetsplatsen. Den utsatta har samma rättighet att ifrågasätta beteendet och att gå vidare med det i organisationen. Anmälan kan bidra till att organisationen utarbetar bättre skyddssystem eller rutiner för sina anställda. Det betyder att det är lika viktigt att lyfta fram dessa situationer som situationer som sker på arbetsplatsen.

I vissa av de nordiska länderna har du rätt att förbjuda din arbetsgivare att gå vidare med fallet, att inte avslöja din identitet för den som trakasserar. En rekommendation är att du överväger detta beslut, eftersom det viktigaste är att dessa situationer kommer till arbetsgivarens kännedom så att tystnadskulturer kan brytas. En arbetsgivare kan arbeta med dessa frågor, med vetskapen av detta fall, både i sitt förebyggande arbete samt allmänt i främjande av jämställdhet.

[→ Läs mer om förebyggande arbete](#)

[→Läs mer om främjande likabehandlingsarbete](#)

4. Dokumentera

Det är viktigt att du antecknar var och när trakasserier inträffade, vilka som var närvarande, om och hur du agerade och om du berättat om trakasserier för någon annan. Spara eventuella e-postmeddelanden eller andra meddelanden med trakasserande, kränkande eller hotfullt innehåll. Dokumentation kan behövas om trakasserier inte upphör och är värdefullt material för en eventuell polisanmälan. En polisanmälan är att rekommendera om trakasserier är av grov karaktär eller långvariga.

Arbetsgivaren är skyldig att utreda det inträffad, även om det inte finns några bevis. Läs på och bekanta dig med arbetsplatsens policy och handlingsplan för osakligt bemötande på arbetsplatsen. Där får du vetskap om hur processen ser ut då du ska anmäla, om det finns något speciellt trakasserierombud eller en lämplig kontaktperson inom organisationen, samt vilka dina rättigheter är när processen drar igång.

5. Om arbetsgivaren inte gör något eller inte handlar snabbt nog

Prata med ditt fackliga ombud, arbetarskyddsombud/skyddsombud och företagshälsovården eller kontakta ditt fackförbund. Om du inte hör till facket kan

du även kontakta jämställdhets- eller diskrimineringsombudsmannen i landet där du arbetar. Dokumentera när och hur du anmält trakasserier till din arbetsgivare, och gör gärna anmälan skriftligt först, så att tid och datum då arbetsgivaren första gången hört om fallet finns dokumenterade. Om arbetsgivaren inte tagit anmälan på allvar, eller inte inleder en utredning skyndsamt nog, kan arbetsgivaren bli fälld för att inte ha följt sina förpliktelser.

6. Rädsla att förlora jobbet

I de nordiska ländernas lagar och i styrdokument ingår repressalieförbud, vilket innebär att den som påtalar eller anmäler trakasserier inte får utsättas för bestraffning. Det berör även de som bevittnat eller hört talas om diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen.

7. Det finns stöd

Det är vanligt att personer som utsatts för sexuella eller könsbaserade trakasserier reagerar på något sätt efter händelsen. Beroende på vad som inträffat och den utsattas individuella faktorer kan följderna vara ilska och aggressivitet, nedsatt arbetsmotivation och arbetsförmåga, rädsla, mardrömmar och humörsvängningar eller sömnproblem. Det är viktigt att prata om dessa situationer, delvis för att kunna processa skam och skuld, men också för att lindra följderna och stödja välmående. Du kan vända dig till företagshälsovården för information om deras tjänster. Företagshälsovården bör även kunna informera om organisationer som erbjuder service för utsatta, till exempel brottsofferjourer.

HANDLA

Vad ska du som bevittnat sexuella trakasserier göra?

Enligt undersökningar om trakasserier i arbetslivet har många arbetstagare sett en eller flera medarbetare trakasseras. Vi behöver komma ihåg att sexuella trakasserier inte bara är situationer där det finns någon som är direkt utsatt, utan även inbegriper jargong och stämningar som inte riktar sig till en specifik person. Situationen kännetecknas av att den är sexualiserande på ett oönskat sätt. I sådana situationer är du också utsatt för sexuella trakasserier. Här ger vi några tips på olika saker du kan göra om du bevittnar sexuella trakasserier.

1. Klargör vad som händer

Om du blir osäker på vad som händer eller har hänt, fråga den utsatta vad som händer eller hände. Det är viktigt att inte tolka en situation åt en annan person, utan att först ge hen tolkningsföreträde. Du kan fråga om allt är okej och säga att det du uppfattat av situationen inte kändes okej eller inte är i linje med arbetsplatsens värderingar. Det är till exempel inte ok att två kollegor sinsemellan har en sexistisk jargong på lika villkor, då det sker i en arbetsmiljö där även andra finns och skapar ett kränkande klimat.

2. Ingrip

Om det är uppenbart att sexuella trakasserier skett, ingrip. Om personen som utsatts inte sagt till så kan du göra det: det handlar om din arbetsmiljö. Om personen sagt till kan du förstärka hens tolkning av situationen genom att hålla med eller poängtera att du också såg eller hörde vad som hände. Det viktiga är att den som blivit utsatt inte blir lämnad ensam med trakasseraren. Du kan även vid ett senare tillfälle tala med den som trakasserat och uttrycka din oro över det som hände. Fråga hur hen mår, om hen vill ha stöd eller någon att prata med. I en pågående situation som är akut hotfull eller involverar fysiskt våld, kalla på hjälp och försök avbryta situationen. Om du inte kan gå emellan, distrahera genom att välta en hög papper eller en bok, spilla ut något du har i ett glas, låtsas prata i telefonen och närma dig situationen.

3. Stöd den utsatta

Förminska, bagatellisera eller bortförklara inte det inträffade. Påminn den utsatta eller andra berörda om att det är den subjektiva uppfattningen om vad som känns lämpligt eller obekvämt som avgör. Lämna inte den som blivit utsatt för trakasserier ensam med trakasseraren.

Beroende på vad som hänt och hur arbetssituationen ser ut, gör en bedömning tillsammans med den utsatta om följande konkreta steg. Går det att tillfredsställande lösa situationen på plats, genom att den som trakasserat ber om ursäkt? Eller behövs en arbetsgivarrepresentant på plats för att starta en längre process? Berätta att du gärna ställer upp som vittne om den utsatta vill gå vidare

med saken. Reflektera om hur ni sköter dokumentationen av det inträffade, även om den utsatta inte vill gå vidare. Dokumentation är viktig om något liknande eller motsvarande skulle hända igen. Rekommendera den utsatta att ta upp trakasserierna med chefen eller någon annan ansvarsperson på arbetsplatsen, även om hen inte vill.

4. Anmäl

Uppmärksamma någon ansvarsperson på det som hänt (se mer under rubriken ovan om vem du kan anmäla till).

5. Dokumentera

Dokumentera det du bevittnat. Anteckna var och när något skedde, vilka som var närvarande, om och hur du agerade och om du berättat om trakasserierna för någon annan. Spara eventuella e-postmeddelande eller andra meddelanden med trakasserande, kränkande eller hotfullt innehåll. Dokumentationen kan vara till nytta vid en anmälan till arbetsgivaren eller polisen. Dokumentationen berättar också om arbetsplatsens attityder och atmosfär.

6. Ställ upp som vittne i en eventuell anmälningsprocess

HANDLA

Vad ska du som trakasserat göra?

Att bli anklagad för sexuella trakasserier kan komma som en obehaglig överraskning. Vi vill ju alla uppfattas som professionella och omtyckta kollegor, samarbetspartner, chefer med mera. Följande tips fungerar både för dig som förstått att du överskred en gräns och för dig som uppmärksammats på det av någon annan.

1. Förminska, bagatellisera, förlöjliga eller bortförklara inte det inträffade

Du kanske egentligen bara ville vara rolig, ge en komplimang eller vara artig, var extra trött, tänkte inte ens på det eller menade inget illa. Centralt för definitionen av sexuella trakasserier är att det är den utsattas subjektiva bedömning som avgör. Det är alltså inte din bedömning som avgör eller är viktigast då det kommer till att definiera huruvida sexuella trakasserier inträffade eller inte. Gå därför inte i försvar, förminska eller bagatellisera inte det som hänt. Du har gått över någons gräns och det är utgångspunkten. Gå inte över den fler gånger genom att ogiltigförklara hens upplevelse av situationen.

2. Lyssna

Du har säkert en helt egen uppfattning om vad som hände och hur. I situationer där personer upplever att det är du som trakasserat är det viktigt att du byter fokus till att detta inte handlar om dig och dina känslor just nu, utan om personen som känner sig utsatt. Situationen kräver att du empatiskt hör vad personen uppfattat och upplevt. Upplevelsen hos den som känner sig utsatt är lika verklig som din upplevelse, skillnaden är att ditt beteende skapat obehag och har konsekvenser på arbetsplatsen. Kom ihåg att personens uppfattning av situationen kan överensstämma med hur andra personer i din närhet upplever dina handlingar. Om en kollega säger till eller ifrån kan det handla om att kollegan är angelägen om att bevara er goda relation. Att säga till är att uppmärksamma dig på vad som kan bidra till att er relation eller arbetsgemenskapen lider. Genom att din kollega säger till redan vid små övertramp förhindrar hen att något obehagligt börjar växa mellan er eller på arbetsplatsen, där tröskeln för att säga till kanske annars bara växer. Majoriteten av personer som säger till om sexuella trakasserier har inte som mål att anmäla saken vidare, utan vill enbart att den reds ut på plats och att beteendet upphör. Du och din arbetsgemenskap kan ha mycket att vinna på att någon namnger det inträffade och att den som anklagas för sexuella trakasserier lyssnar in för att kunna förändra sitt beteende.

3. Ta ditt ansvar

Det är självklart inte trevligt att hamna i en situation där du blir uppmärksammas på att du betett dig olämpligt. Om du har utsatt någon för sexuella trakasserier är det viktigt att du tar ansvar för ditt beteende. Det kräver att du tar ansvar för dina handlingar och att du är lyhörd för kritik, oavsett om du varit eller inte varit medveten om vilket obehag ditt beteende bidragit till. Upphör genast med det beteende som uppfattas som kränkande. Hindra inte den som känner sig kränkt att

ta upp saken med chefen eller någon annan ansvarsperson i organisationen. Tack var att någon tar upp detta med dig får du en möjlighet att se över hur du agerar i olika situationer. Du kan också få bättre förståelse för hur andra människor uppfattar dig och dina handlingar på arbetsplatsen samt en chans att förändra ditt beteende. Ingen vill ju vara den på arbetsplatsen som folk upplever som en trakasserare.

4. Be om ursäkt

Ibland går vi över gränser trots att vi kanske inte menade att skapa obehag eller trakassera någon. Oftast är det inte alls lätt att ta upp en dylik sak, speciellt inte om det är en kollega du jobbar med, eller någon annan du fortsättningsvis behöver vara i kontakt med genom arbetet. Därför är det viktigt att komma ihåg att personen ofta samlat mod för att ta upp detta med dig. Därför blir det också extra viktigt att be om ursäkt och på så sätt möta personen i det svåra, även om du också kan uppleva det svårt. Ju större obehag ditt beteende väckt, desto viktigare är det att ärligt visa att du ångrar att du bidragit till detta obehag.

Ett tips för en bra ursäkt är att inte lägga in bortförklaringar i ursäkten: "Jag är ledsen att jag fick dig att känna dig rädd, obehaglig till mods, ledsen. Det var bra att du kunde säga hur det kändes, jag ska inte göra så här igen."

En ursäkt kan också bidra till att den utsatta inte upplever sig ha ett behov att driva frågan vidare, men kräver att den utsatta ska känna att hen fått upprättelse för det inträffade. Om fallet redan gått vidare till utredning gäller både punkten Ta ditt ansvar och Be om ursäkt.

5. Medverka i utredningen av vad som hänt

Då din arbetsgivare fått reda på att sexuella trakasserier förekommit på arbetsplatsen har hen en skyldighet att skyndsamt utreda det inträffade. Arbetsgivaren är skyldig att skapa sig en egen bild av det som hänt. Att ord står mot ord är vanligt. Då du blivit anklagad för trakasserier kommer du att kallas till samtal i samband med arbetsgivarens utredning. Under samtalet kan det vara bra att du har med dig ett fackligt ombud. Arbetsgivaren ska hålla alla inblandade parter underrättade om hur utredningen fortskrider. Inga uppgifter från utredningen ska spridas på arbetsplatsen.

6. Agera när utredningen är klar

Om arbetsgivarens utredning visar att det som skedde var trakasserier är hen skyldig att vidta åtgärder. Det kan handla om tillsägelse, varning, omplacering, uppsägning eller som allra allvarligast, avskedande. Du kan vända dig till facket för att diskutera vad de olika åtgärderna innebär. Om du känner dig obehaglig till mods för att du inte vet vilken annan typ av beteende som i fortsättningen kan tolkas som sexuella trakasserier rekommenderar vi att du läser på, går en kurs eller skaffar mer information om sexuella trakasserier. Om du känner dig bekväm att göra det kan du även uppmuntra din arbetsgivare att skapa utrymme för reflektion kring sexuella trakasserier. Det kan hända att arbetsgemenskapen påverkats av det inträffade och att det finns flera personer som känner att de inte vet vad som är ok eller inte ok i fråga om sexuella trakasserier. En arbetsplats behöver vara trygg för alla. Det betyder att de som känner sig otrygga just i dessa frågor också har rätt att få stöd,

som en del av det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier eller trakasserier överlag.

HANDLA

Vad ska du som arbetsgivare göra?

Arbetsgivaren har en laglig skyldighet att ha beredskap att hantera fall av sexuella trakasserier. När arbetsgivaren får signaler om att något hänt eller ett fall anmäls ska arbetsgivaren agera direkt. Sexuella trakasserier ska alltid ses som en arbetsmiljöfråga. Det ligger i arbetsgivarens intresse att inte skapa en situation där arbetsplatsen blir otrygg och sprider en skadlig arbetskultur. Utöver att följa rutinerna för att ta emot en anmälan behövs åtgärder för att få stopp på trakasserierna, men också åtgärder som förebygger att motsvarande trakasserier kan uppstå samt disciplinära åtgärder och en tidtabell för allt detta. Det är också viktigt att på förhand ha en plan om vilka åtgärder som ska vidtas om trakasserierna inte upphör och i vilken ordning. Det är viktigt att hela kedjan fungerar så att inte fallet "fastnar" någonstans. Det kan också finnas ett behov av rehabilitering för den utsatta samt uppföljning för att försäkra att trakasserierna upphört. Beroende på vad som hänt och vilken negativ påverkan trakasserierna haft gäller detta även enskilda team eller hela arbetsgemenskapen, till exempel om det inträffade skadat förtroendet på arbetsplatsen eller för ledningen, eller skapat schismer eller uppdelning på arbetsplatsen som kan kopplas till det inträffade. Ett förebyggande arbete för att inte ge plats för att motsvarande situationer kan ske i framtiden är också av största vikt i arbetet.

I vissa situationer är trakasseraren inte en anställd eller ens känd. Det kan handla om situationer där personen som betett sig osakligt avlägsnat sig, eller där trakasserier sker per telefon eller via anonyma meddelanden. Det kan också ske i en (juridisk) relation till trakasseraren, som kan vara till exempel en klient, besökare eller samarbetspartner. I dessa fall är det svårt eller omöjligt för arbetsgivaren att utreda situationen på samma sätt som mellan två anställda.

När trakasserier mellan två parter inte kan utredas blir det särskilt viktigt med stöd från chefen och arbetsgemenskapen. Stödet kan handla om en så enkel sak som att den utsatta får erkänsla för att det är oacceptabelt samt sina känslor och reaktioner bekräftade. Det är också viktigt med en rutin där trakasserier dokumenteras. Dokumentation kan användas som stöd när organisationen planerar förebyggande eller ingripande åtgärder. Informationen är också en god grund till att göra bedömningar om arbetets belastning och säkerhet. Här kan förebyggande åtgärder för att möta våld och hot i form av utbildningar kompletteras med kurser i sexuella trakasserier och annat osakligt bemötande.

TIPS: Skapa en konstruktiv kommunikationskultur

Pip!

Första steget är att förankra metoden i arbetsgruppen/vid enheten. Kom överens om att ni kommer att börja använda "pip" som en metod för förebyggande arbete samt för att synliggöra kränkningar och trakasserier som uppstår på arbetsplatsen, när någon säger eller gör något nedlåtande eller exkluderande i text eller bild. Det kan också handla om attityder och jargong som finns på arbetsplatsen. Säg ett enkelt "pip" när du hör någon säga eller göra något som är eller kan upplevas som kränkande eller uteslutande. Personen i fråga ges då möjligheten att se det kränkande i situationen och bryta den. Personen kan också ifrågasätta "pipet" och starta en dialog kring situationen. "Pipet" kan också ifrågasättas senare, ifall det inte känns lämpligt att ifrågasätta det direkt. Vad upplevde du som kränkande i det jag sade eller gjorde? Förklara hur du menar? Jag upplevde situationen så här. Dialogen bjuder in och stöttar förståelsen av att ni använder "pip"-metoden för att hjälpa varandra att uppmärksamma beteenden och inte för att trycka ner varandra när någon gör något kränkande eller exkluderande.

"Ibland har metoden mottagits som fånig eller konstig. Det har visat sig att den ändå tagits i bruk på försök och att en upplever att den fungerar. Metodens styrka är att pipet sänker tröskeln att uppmärksamma en handling utan att kräva en välformulerad kommentar eller frågeställning från den som uppmärksammar."

– (Malin Gustavsson, VD på Ekvälita).

Hur tänkte du nu?

Beroende på hur vi formulerar oss upplever mottagaren olika budskap på olika sätt. Eftersom vi alla är en produkt av vår historia som inte bara är sexistisk, utan även trans- och homofobisk, rasistisk och funkofofobisk, kan det vara viktigt att ibland hjälpas åt bli medvetna om våra tankebanor och förändra dem. Ifall "pip"-metoden inte känns som ett alternativ på just er arbetsplats eller om ni vill ha ett ytterligare alternativ för att uppmärksamma kränkningar eller övertramp i vardagen kan ett ifrågasättande perspektiv som söker svar bakom det en säger, vara en lösning för er.

Då en kollega eller chef

- uttrycker sig på ett stereotypiserande sätt,
- föreslår något kränkande, eller
- ger ett förslag kopplat till verksamheten som snarare begränsar och utesluter människor än inkluderar,

kan du fråga "hur tänkte du/ni nu?". Detta förhållningssätt ger förtur till personen ifråga att berätta om vad som ligger bakom ett uttalande, förslag eller handling.

Skapa en kultur där det är lätt att ta kritik

En av orsakerna till att den som utsatts för sexuella trakasserier inte berättar om saken är oron för att få ett rykte som problemmakare eller humorlös. Den utsatta kan även vara rädd för att trakasseraren ska reagera med ilska, eller så kan hen vara rädd för repressalier om hen säger ifrån. En bra sak för hela arbetsgemenskapen är att öva sig i att säga ifrån. På engelska kallas detta "call out". Det är också bra att öva sig på att ta emot en tillsägelse.

Det kan förstås kännas otrevligt att bli uppmärksammas på att du betett sig olämpligt. Ofta blir den första reaktionen att förneka det du anklagas för, gå i försvar eller försöka bortförklara sig. Det blir lättare att hantera dylika känslor med hjälp av några enkla tankar:

- Vilken tur att jag blev uppmärksammas på detta. Nu har jag en möjlighet att förändra mitt beteende och inte bete mig på liknande sätt i fortsättningen.
- Det är fint att den som uppmärksammas mig på detta kände att hen vågar ta detta på tal med mig.

Nu har jag en chans att visa att jag är en professionell och pålitlig kollega och att jag kan hantera det här på ett ansvarsfullt sätt.

Tydliga riktlinjer och rutiner

Handlingsplaner och rutiner för att agera i fall av trakasserier fungerar även i förebyggande syfte. Om skapandet av handlingsplaner och rutiner blir aktuellt först när något redan hänt riskerar det aktuella fallet att påverka hur handlingsplanerna eller rutinerna utformas, vilket inte är en gynnsam utgångspunkt.

Det är viktigt att ny personal får en introduktion i hur ni på arbetsplatsen ser på sexuella och könsbaserade trakasserier samt alla typer av osakligt bemötande. Det är enkelt att presentera detta i samband med värdegrunden och övriga styrdokument som används inom organisationen. Då personal med kortare arbetsförhållanden ingår i en särskild riskgrupp (se [Riskfaktorer](#)) är det viktigt att de också får introduktionen.

Även kollegor som jobbat längre på arbetsplatsen behöver påminnas om arbetsplatsens värdegrund eller Code of Conduct, samt hur de kan agera om de bevittnar, utsätts för eller själva gör sig skyldiga till sexuella eller könsbaserade trakasserier.

I handlingsplaner och rutiner bör även ingå en del som berör uppföljning och rehabilitering, där både den utsatta och trakasseraren kontaktas för samtal. Det kan finnas ett färdigt frågebatteri såsom "Har de sexuella trakasserierna upphört?", "Har det hänt något annat som påverkat arbetsmiljön negativt eller positivt efter det som hänt?" och "Hur mår du idag efter det som hänt?". Om trakasserierna fortsätter har arbetsplatsens insatser inte varit tillräckliga och det krävs ytterligare åtgärder för att stoppa dem. Fråga också den utsatta om hen själv har tankar om vad som skulle stötta hens situation. Ifall trakasserierna fortsatt är det också bra att utvärdera rutinerna och avgöra ifall de är tillräckligt effektiva och hur de kunde förbättras.

När en arbetsplats vill förebygga dessa former av trakasserier räcker det inte att enbart utbilda sin personal i det som är juridiskt nödvändigt, då en dylik utbildning inte behöver stödja en förändring i organisationskulturen. I de förebyggande åtgärderna bör ingå element kring sakligt bemötande, normer kopplade till kön, intimitet och sexualitet, samt uppmuntran och tips för hur en kan ingripa när en bevittnar trakasserier och osakligt bemötande (se till exempel [Sexuella trakasserier: vad ska du göra som bevittnat sexuella trakasserier](#)).

Att utreda förekomsten av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Erfarenheter av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet utreds ofta genom enkäter om hälsa, välmående och trivsel som riktar sig till alla på hela arbetsplatsen. Det är viktigt att förekomsten av dessa former av trakasserier utreds så att personalansvariga kan vidta åtgärder.

Sexuella trakasserier och diskriminering kommer inte alltid fram i personalenkäter. Det finns många olika orsaker till detta, till exempel att personalen inte vet vilka handlingar som omfattas. För vissa personer kan sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön vara något så vardagligt att de inte längre noterar det, medan andra inte litar på enkätens anonymitet, inte vill väcka uppmärksamhet eller vara till besvär. Om en tror att inget ändå kommer att förändras eller att ingen kommer att ta det inträffade på allvar händer det lätt att en inte rapporterar erfarenheter av trakasserier eller diskriminering varken i enkäter eller till sin chef. Reflektera över på vilket sätt ni kan förebygga att detta sker i samband med er enkät.

TIPS: Checklista för enkät med frågor om sexuella trakasserier

- Innehåller era återkommande enkäter till personalen frågor om sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, osakligt bemötande eller diskriminering? Om inte, påtala bristen och arbeta för att inkludera dessa aspekter. Det lönar sig alltid att utveckla befintliga enkäter och undersökningar.
- Är begreppen tydligt definierade, så att de som svarar på enkäten förstår dem? Räkna hellre upp olika uttryck för sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön än att enbart fråga om personen har upplevelser av sexuella och könsbaserade trakasserier.
- Om en person fyller i att hen har negativa erfarenheter, har enkäten tillräckligt med tilläggsfrågor för att kunna veta hur ni ska gå vidare med frågan? Till exempel kan det vara relevant att veta ifall den som trakasserats är en chef, kollega, besökare eller klient. Finns det en möjlighet till öppna svar?
- Även om en person inte har negativa upplevelser kan hen ha värdefull information om hur dessa frågor borde behandlas på bästa sätt i organisationen. Ge plats för förslag och tankar om både det främjande och ingripande arbetet.
- Finns det tydliga rutiner för hur resultaten hanteras i organisationen? En färdig presentation för varje chef kan underlätta diskussioner i mindre arbetsteam och avdelningar. Leder resultaten till åtgärder och vem bedömer behovet av åtgärder?

Oavsett om personalen rapporterar om erfarenheter av sexuella trakasserier eller inte, så är förebyggande arbete centralt för att upprätthålla en genomgående ömsesidig respekt på arbetsplatsen.

”

Ledare och företrädare för Sveriges rättsväsende har låtit de missförhållanden vi idag vittnar om fortgå. Det spelar ingen roll hur många medarbetarundersökningar som har gjorts, om de inte leder till en uppföljning, även om försöken är hedervärda i sig. Att starta ytterligare ett kvinnligt nätverk missar målet. Det är heller inte meningsfullt eller ärligt att påstå att problemen beror på omständigheter utanför makthavares kontroll. Även om många är villiga att erkänna existensen av fördomar och diskriminering ute i samhället är det få som kan erkänna detsamma på sin egen arbetsplats, i sin egen bransch.³⁰

30. SvD, 14.11.2017.

FRÄMJA LIKABEHANDLING:

Skapa en inkluderande miljö för alla

Arbete med att främja likabehandling handlar om att skapa och upprätthålla en arbetskultur som är trygg och inkluderande för alla. För att kunna uppnå detta krävs att både arbetsgivare och arbetstagare förstår vad som bidrar till en dylik kultur och vad som kan vara potentiella hinder till att nå dit. Det främjande arbetet kräver ingen problemformulering, utan handlar om att på olika sätt stödja och upprätthålla en god stämning och gemenskap på arbetsplatsen. Konkret kan man säga att det handlar om att i praktiken omsätta organisationens värdegrund. Här behöver alla vara med, då vi har olika sätt och syn på hur och när en värdegrund förverkligas. En levande värdegrund förebygger att vissa personer tar sig rätten att själva definiera vad som är rätt och fel på arbetsplatsen. En kontinuerlig diskussion på arbetsplatsen håller organisationen alert och mottaglig för hur värdegrunden kan omsättas i praktiken. Dessa diskussioner kan bidra till att göra alla mer medvetna om normer som stärker gemenskaper och bidrar till inkludering i organisationen.

TIPS: Styrkor i bemötande på arbetsplatsen

Diskutera nedan listade teman med ditt team, din avdelning eller någon samarbetspartner. Målet med diskussionen är att konkretisera vilka handlingar, rutiner eller sätt att uttrycka sig och förhålla sig till varandra som bidrar till inkluderande och stöttande normer på arbetsplatsen. Det har visat sig att det ofta är lättare att komma på konkreta handlingar som skapar exkludering än handlingar som bidrar till inkludering på arbetsplatsen. För att undvika att fokusera enbart på det som inte fungerar är ett sätt att starta diskussionen att först ta upp och synliggöra vad som redan görs, samt hurdan praxis ni kunde stärka ytterligare på arbetsplatsen. Diskussionen kan med fördel organiseras så att olika grupper diskuterar olika teman. Det går bra att lägga till flera dimensioner genom att diskutera samma frågor på nytt ur ett klient- och samarbetspartnersperspektiv.

Respekt

- Hur pratar vi om och med varandra på ett respektfullt sätt?
- Vad är ett respektfullt lyssnande?
- Vad är mitt sätt att uttrycka respekt och i vilka situationer är jag speciellt bra på att göra det?

Uppskattning

- Hur visar vi varandra uppskattning? Kan alla ta emot uppskattning?
- Är uppskattning det samma som respons eller att tacka varandra?
- Hur ger vi varandra respons? Vill alla ha respons och i så fall hur?

Bekräftelse

- Hur känner du dig bekräftad och värdefull på din arbetsplats?
- Vill alla bli bekräftade? På vilka olika sätt kan vi bekräfta varandra? Vad känns bekvämt och obekvämt?
- Hur bekräftar vi varandra, både som individer (såsom personlighet) och i det vi gör (både professionellt och till exempel omsorg om varandra) inom verksamheten?



Avslutning

Arbetet med sexuella trakasserier och kränkningar överlag kräver att vi arbetar på olika nivåer och med olika metoder under en längre tid. Att du läst så här långt i denna handbok berättar att du kommer att vara en viktig del av den förändringsresa er organisation kanske redan börjat eller kommer att inleda. Arbetet kommer att kännas hos alla delaktiga, för förändring känns.

Resultatet kommer att vara en tryggare organisation där människor i högre grad känner att de kan vara sig själva och lägga fokus på att göra ett bra jobb. I en sådan arbetsmiljö kan och är vi mycket mer motiverade att göra vårt allra bästa. Detta gynnar inte bara personalen och organisationen, utan också i högsta grad domstolsväsendet som helhet.

Källor

Aftenposten. (28.1.2018) En av fem jurister har opplevd seksuell trakassering. Hämtad 10 februari 2020 från <https://www.aftenposten.no/norge/i/BJwJjE/en-av-fem-jurister-har-opplevd-seksuell-trakassering>

Arbeidstilsynet. Seksuell trakassering. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>

Arbeidstilsynet. Hvor går grænsen? Hämtad 10 februari 2020, från <https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/start-snakken-med-dialogkortene/>

Arbetskyddsstyrelsen. (1993). Kränkande särbehandling i arbetslivet. Arbetskyddsstyrelsens författningssamling, AFS 1993:17. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.forsvarsforbundet.se/globalassets/material-och-avtal/broschyler-externa/krankande-sarbehandling-i-arbetslivet-foreskrifter-afs1993-17.pdf>

Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen. (2018). Mellan den som utsätts och den som utsätter står du. ADI 713. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyler/motverka-och-forebygg-sexuella-trakasserier-pa-din-arbetsplats-adi-713.pdf>

Arbets- och näringsministeriet. (2018). En trakasserifri arbetsplats. En guide för förebyggande av och ingripande vid sexuella trakasserier. ANM guide och övriga publikationer 10/2018. Hämtad 10 februari 2020 från http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160886/TEM_10_2018_En_trakasserifri_arbetsplats_25052018.pdf

Alexenko, N., Satinsky, J. & Simmons, M. Victim or Survivor: Terminology from Investigation Through Prosecution. Rainn. Hämtad 10 februari 2020, från <https://sakitta.org/toolkit/docs/Victim-or-Survivor-Terminology-from-Investigation-Through-Prosecution.pdf>

Attila, H., Hokka, P., Keski-Petäjä, M., Nieminen, M., Pietiläinen, M. (2018). Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Hämtad 10 februari 2020, från http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Billing, M. & Fernström, P. (2017). Fördjupning – sexuella trakasserier. Sveriges Advokatförbund och Novus. Hämtad 10 februari 2020, från https://www.advokatsamfundet.se/globalassets/advokatsamfundet_sv/nyheter/advokatsamfundet-rapport-sexuella-trakasserier.pdf

Billing, M., Fernström, P. & Önnerud, A. (2019). Förekomst och hantering av kränkande särbehandling och sexuella trakasserier inom advokatkåren. Sveriges Advokatförbund och Novus. Hämtad 10 februari 2020, från https://www.advokatsamfundet.se/globalassets/advokatsamfundet_sv/nyheter/novusrapport_2019.pdf

Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2019). Förebyggande arbete mot sexuella

trakasserier i akademien. En internationell forskningsöversikt. Universitets- och högskolerådet. https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/publikationer/2019/uhr-forebyggande-arbete-mot-sexuella-trakasserier-i-akademien.pdf

Bråten, M. & Sletvold Øistad, B. (2017). Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg. Fafo-rapport 2017:09. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/seksuell-trakassering-i-arbeidslivet-3>

Bush, H., Clear, E., Coker, A., DeGue, S., Fisher, B., Swan, S., Williams, C. (2014). Evaluation of the Green Dot Bystander Intervention to Reduce Interpersonal Violence Among College Students Across Three Campuses. Hämtad 10 februari 2020, från <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1077801214545284>

Cronebäck, L. & Sundqvist, G. (2019). Sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling. Sveriges kommuner och landsting. Hämtad 10 februari 2020, från <https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-719-0.pdf>

Dagens juridik. (2017). Efter de 4 455 kvinnliga juristernas upprop #medvilkenrätt – här är reaktionerna. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.dagensjuridik.se/nyheter/efter-de-4-455-kvinnliga-juristernas-upprop-medvilkenratt-har-ar-reaktionerna/>

Danmarks domstole. (2019). Mobningspolitik. Hämtad 10 februari 2020, från <http://www.domstol.dk/om/publikationer/HtmlPublikationer/Politikker/Mobningspolitik/978-87-92357-24-2.pdf>

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2019). Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2018. Hämtad 10 februari 2020, från <http://nfa.dk/da/Arbejdsmiljoedata/Arbejdsmiljo-i-Danmark/Arbejdsmiljo-og-helbred-i-Danmark>

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2017) Forekomsten af seksuel chikane på danske arbejdspladser siden 1990. Ny forskning nr 65. Hämtad 10 februari 2020, från https://pro-f.dk/sites/pro-f.dk/files/nyhed/Faktaark-65-sexchikane_0.pdf

Diskrimineringsombudsmannen. (17.2.2019). Sexuella trakasserier och trakasserier på jobbet. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-sexuella-trakasserier-pa-arbetsplatsen.pdf>

Diskrimineringsombudsmannen. (2019). Din guide till aktiva åtgärder mot diskriminering. Hämtad 10 februari 2020, från <http://aktiva-atgarder.do.se/>

Diskrimineringsombudsmannen. (2012). Forskningsöversikt om trakasserier inom utbildning och arbetsliv. Forskning publicerad vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000. Oxford Research. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e49/1618941288416/stod-sexuella-trakasserier-arbetsplatsen-faktablad.pdf>

Dómsstólasýslan. (2018). Einelti, kynferðisleg eða kynbundin áreitni og ofbeldi á vinnustað. Stefna og viðbragðsáætlun dómsstólasýslunnar. Hämtad 10 februari 2020, från <https://domstolasyslan.is/library/Files/Eineltisstefna-PPT.pdf>

Edilex. (11.12.2015). Helsingin hovioikeus julkisti selvityksen omien työntekijöiden sä törkypuheista. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.edilex.fi/uutiset/46746>

Europarådet. (2019). Preventing and combating sexism. Recommendation CM/Rec

(2019)1. Hämtad 10 februari 2020, från <https://rm.coe.int/prems-055519-gbr-2573-cmrec-2019-1-web-a5/168093e08c>

Fem-r. (2019). Intersektionaalen feminismin ABC lyriikoiden avulla. Hämtad 10 februari 2020, från <http://www.fem-r.fi/intersektionaaisen-feminismin-abc-lyriikoiden-avulla/>

FN:s generalförsamling. (1985). Deklaration om grundläggande rättsprinciper för offer för brott och maktmissbruk. A/RES/40/3429, 29 nov 1985, 96:e plenarmötet.

FN:s generalförsamling. (1979). Kvinnokonventionen (CEDAW). Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Folkhälsomyndigheten. (2019). Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige 2017. Resultat från befolkningsundersökningen SRHR2017. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/s/sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-i-sverige-2017/?pub=60999>

Gannon, T., Pina, A. & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. Hämtad 10 februari 2020, från https://www.researchgate.net/profile/Afroditi_Pina/publication/222432858_An_overview_of_the_literature_on_sexual_harassment_Perpetrator_theory_and_treatment_issues/links/59da3d38aca272e6096be528/An-overview-of-the-literature-on-sexual-harassment-Perpetrator-theory-and-treatment-issues.pdf

Greathouse, S., Keller, K., Matthews, M., Miller, L. & Saunders, J. (2015). A Review of the Literature on Sexual Assault Perpetrator Characteristics and Behaviors. RAND Corporation. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1082.html

Helsingin Sanomat. (17.12.2014). Hovioikeus: Tuomareiden törkypuheet eivät ole vaikuttaneet ratkaisuihin. Laamanni myöntää piilorasismin oikeuskanslerille annetussa selvityksessä. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002702932.html>

International Labour Organization. (2019). C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Hämtad 10 februari 2020, från https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

International Labour Conference. (20.7.2019). Violence and harassment in the world of work. Provisional Record, 108th Session, Geneva, June 2019. Hämtad 10 februari 2020, från https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711242.pdf

Juristen (2018): Samlet juristmiljø mot seksuell trakassering. Hämtad 10 februari 2020, från <https://juristen.no/2018/09/samlet-juristmilj%C3%B8-mot-seksuell-trakassering>

Jämställdhetsombudsmannen. Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Hämtad 10 februari 2020, från <https://tasa-arvo.fi/sv/sexuella-trakasserier>

Lakimiesliitto. (2017) Lakimiesliitto selvittää seksuaalista häirintää juristiyhteisöissä / Juristförbundet utreder förekomsten av sexuella trakasserier i juristgemenskapen. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.lakimiesliitto.fi/uutiset/lakimiesliitto-selvittaa-seksuaalista-hairintaa-juristiyhteisoissa-juristforbundet-utreder-forekomsten-av-sexuella-trakasserier/>

Lakimiesliitto (2018) Lakimiesliiton kysely: Seksuaalista häirintää kohtaavat etenkin oikeustieteen opiskelijat ja nuoret naisjuristit.

Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.lakimiesliitto.fi/uutiset/seksuaalista-hairintaa-kohtaavat-etenkin-oikeustieteen-opiskelijat-ja-nuoret-naisjuristit/>

Lakimiesliitto (2018) Lakimiesliiton kysely seksuaalista häirinnästä. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/21947/seksuaalinenhairintalakialalla.pdf>

Lederne. (2020). Seksuel chikane. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/seksuel-chikane>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. Trakassering og seksuell trakassering. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.ldo.no/diskriminert/pa-jobb/trakassering-og-seksuell-trakassering/>

Madslund, H. & Kirkemoe, S. (2018). Hvem og hvor mange er udsat for seksuel chikane på danske arbejdspladser? Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Hämtad 10 februari 2020, från <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2018/hvem-og-hvor-mange-er-udsat-for-seksuel-chikane-paa-danske-arbejdspladser>

McClimans , Else Leona (2018) Seksuell trakassering – plagsom uønsket seksuell oppmerksomhet – et vern for de få? Juridika. Hämtad 10 februari 2020, från <https://juridika.no/tidsskrifter/kritisk-juss/2018/2/artikkel/mcclimans>

Måwe, I. (2018). Vad säger lagen om #metoo? NIKK, Nordisk information för kunskap om kön. Hämtad 10 februari 2020, från http://www.nikk.no/wp-content/uploads/metoo_sve_uppdaterad.pdf

Nagele-Piazza, L. (13.3.2018). How to Revamp Your Harassment Prevention Program. Society for Human Resource Management. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/legal-and-compliance/employment-law/Pages/How-to-Revamp-Your-Harassment-Prevention-Program.aspx>

Neall, A. & Tuckey, M. (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace Harassment. Journal of Occupational and Organizational Psychology (2014), 87 (s. 225–257). Hämtad 10 februari 2020, från https://www.researchgate.net/publication/260531861_A_methodological_review_of_research_on_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_harassment

Norges domstoler. Idé- og verdigrunnlag. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.domstol.no/om-domstolene/de-alminnelige-domstolene/domstolenes-ide--og-verdigrunnlag/>

Purna, S. (2019). What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. UN Women. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>

SvD Kultur. (15.12.2017). Jurister vittnar: "Domaren ville ha oralsex i gengäld". Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.svd.se/jag-kommer-att-forstora-din-karriar-innan-den-borjat>

Svenska arbetsmiljöverket, www.av.se

Statistisk sentralbyrå. (11.1.2018). 4 prosent utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/4-prosent-utsatt-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet>

Taloustutkimus. (2018). Tutkimusraportti. Seksuaalinen häirintä työelämässä. Hämtad 10 februari 2020, från https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf

Talouselämä. (10.12.2015). Seksuaalista häirintää, nimittelyä ja kiusaamista - selvitys paljasti karun kuvan Helsingin hovioikeuden kulttuurista. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.talouselama.fi/uutiset/seksuaalista-hairintaa-nimittelya-ja-kiusaamista-selvitys-paljasti-karun-kuvan-helsingin-hovioikeuden-kulttuurista/794b3cc2-abdb-32d7-b661-d4b13f08e3f8>

Tumblr, #milläoikeudella. Julkilausuma. Hämtad 10 februari 2020, från <https://millaoikeudella.tumblr.com/>

Psykologtidningen. (23.11.2017). Sexuella trakasserier leder till ångest och missbruk. Hämtad 10 februari 2020, från <http://psykologtidningen.se/2017/11/23/sexuella-trakasserier-leder-till-angest-och-missbruk/>

Sveriges Domstolar. (2017). Riktlinjer och rutiner mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt repressalier. Avdelningen för HR. Mall.

Sveriges Domstolar. (2017). Checklista för utredning om påstådda kränkningar. Avdelningen för HR.

Young Håkansson, S. (2018). Ending sexual harassment – a precondition for gender equality. Nordic initiatives in the aftermath of #MeToo. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.nikk.no/wp-content/uploads/Ending-sexual-harassment-%E2%80%93-a-precondition-for-gender-equality.pdf>

Ålands statistik- och utredningsbyrå. (2015). Upplevd diskriminering i det åländska samhället. Rapport 2010:8. Hämtad 10 februari 2020, från https://www.asub.ax/sites/www.asub.ax/files/reports/rapport_2010_8_0.pdf

Om den här publikationen

Handbok i arbetet mot sexuella trakasserier inom domstolsväsendet – Konkreta tips och metoder för en tryggare arbetsplats

Malin Gustavsson och Maria Normann

Nord 2022:012

ISBN 978-92-893-7003-5 (PDF)

ISBN 978-92-893-7004-2 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/nord2022-012>

© Nordiska ministerrådet 2022

Layout: Agnete Schepelern & Mette Agger Tang

Fotos: Unsplash.com

Publicerad 16.03.2022

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och en viktig del av europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill stärka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordiska ministerrådet

Nordens Hus

Ved Stranden 18

DK-1061 Köpenhamn

www.norden.org

Läs flera nordiska publikationer: www.norden.org/sv/publikationer