



Journalistförbundet arbetar för en arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier. Den senaste tiden har, i samband med kampanjen #metoo, vittnesmål från journalister visat att mediebranschen fortfarande har arbete kvar att göra med att ta tag i befintliga problem och motverka sexuella trakasserier.

Ingen journalist ska behöva känna sig otrygg eller trakasserad på sin arbetsplats. Alla har rätt till en god arbetsmiljö. Journalistförbundet kommer aldrig att acceptera kränkningar i någon form på våra arbetsplatser. Vi uppmanar och stöttar våra förtroendevalda att i sina klubbar arbeta aktivt med dessa frågor. Genom att prata om sina upplevelser kan gamla mönster brytas.

Vi har i nedanstående material till våra klubbar försökt ge en kortare handledning i frågor som rör sexuella trakasserier – vilka åtgärder som kan krävas av arbetsgivaren och vad Journalistförbundet kan göra.

Tveka inte att kontakta oss om du har frågor.

Johan Lif
jl@sjf.se

Förhandlingschef
Journalistförbundet

Vad säger lagen?

Sexuella trakasserier är en form av **diskriminering**, enligt diskrimineringslagen, och definieras där som "ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet" (1 kap, 4 §).

Det kan handla både om kränkningar genom **ord** (oönskade sexuella inviter eller kommentarer, med mera) eller **handling** (oönskad beröring, klappar, nypningar, smekningar, och så vidare). Det kan också handla om trakasserier i annan form, till exempel genom att **visa bilder** av en sexuell karaktär.

Det är du som utsätts för den oönskade handling som avgör huruvida den är **kränkande**. Du måste emellertid uppmärksamma den som utsätter dig för handlingen att den är oönskad – utom i uppenbara fall, då den som trakasserar själv borde inse att det inte är ok.

Vad gör jag om jag blir utsatt?

- Säg ifrån. Tala om att du inte accepterar beteendet. Du kan göra det såväl muntligt som skriftligt, till exempel per mejl. Det är bra att dokumentera vad som har hänt, konkret och med tidsangivelser. Många små och till synes bagatellartade händelser kan bilda ett mönster som utgör sexuella trakasserier.
- Ta hjälp. Prata med ditt skyddsombud, med arbetskamrater eller andra som du litar på, eller med din chef. Det finns andra som upplever detsamma som du.
- Kräv åtgärder. Arbetsgivaren ska vidta aktiva åtgärder för att komma tillrätta med problemen. Ditt fackliga ombud – lokalt eller centralt – kan hjälpa dig med detta.
- Anmäl. Du kan anmäla diskriminering till Journalistförbundet och till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Du kan även polisanmäla.

Vad kan jag kräva av arbetsgivaren?

Arbetsgivaren behöver **få kännedom** om trakasserierna på arbetsplatsen. Om du blivit utsatt kan du själv berätta för din arbetsgivare eller ta hjälp av ett skyddsombud eller ett fackligt ombud, eller helt enkelt någon på jobbet som du litar på. Om arbetsgivaren ändå känner till vad som hänt måste den ändå agera – oavsett om du berättar eller inte.

Arbetsgivaren är skyldig att **utreda** vad som inträffat. Utredningen ska genomföras på det sätt som passar bäst i varje enskilt fall, med hänsyn till de inblandades integritet. Arbetsgivaren kan också behöva **erbjuda stöd**, till exempel genom företagshälsovården.

Om arbetsgivaren kommit fram till att det förekommit sexuella trakasserier ska den **genomföra åtgärder** för att förhindra att trakasserierna fortsätter. Vilken typ av åtgärder varierar från fall till fall – men det kan handla om tillsägelser och varningar,

om omplaceringar och i yttersta fall om uppsägning av personliga skäl eller avsked av den som trakasserat.

Det är viktigt att de genomföra åtgärderna **följs upp**. Hade de avsedd effekt? Upphörde trakasserier, eller fortsätter problemen?

När gäller arbetsgivarens ansvar?

- Ansvar gällande trakasserier som har ett samband med arbetet – både på arbetsplatsen och utanför, till exempel under ett uppdrag utanför redaktionen, vid en tjänsteresa eller en personalfest som arbetsgivaren anordnar.
- Ansvar gällande för anställd personal, men också för inhyrda och för praktikanter.
- Ansvar gällande *inte* i lagens mening för de uppdragstagare som arbetsgivaren anlitar (exempelvis frilansar). Journalistförbundet menar dock att det är rimligt att kräva att en uppdragsgivare säkerställer en arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier även för frilansar – när det gäller den arbetsmiljö som uppdragsgivaren själv kan kontrollera.

Minst lika viktigt som arbetsgivarens ansvar att **agera vid enskilda händelser**, är ansvaret att systematiskt **förebygga förekomsten av sexuella trakasserier**. Arbetsgivaren ska tydliggöra vad som är ok på arbetsplatsen och inte. Genom att utforma tydliga policydokument och riktlinjer kan arbetsgivaren tala om till exempel att en sexistisk jargong inte accepteras på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren har fler än 10 anställda ska det årligen upprättas en **jämställdhetsplan** med aktiva åtgärder för att motverka sexuella trakasserier och andra former av diskriminering.

Vad kan facket göra?

Journalistförbundet har en viktig roll på arbetsplatserna, både för att **stötta sina medlemmar** i frågor om sexuella trakasserier och andra former av diskriminering, och för att **se till att arbetsgivaren tar sitt ansvar** och att **samverka** med arbetsgivaren, till exempel vid upprättandet av en jämställdhetsplan eller i arbetet med aktiva åtgärder.

Journalistförbundets förtroendevalda ska vara tydliga med att alla medlemmar kan vända sig till förbundets representanter i frågor som handlar om sexuella trakasserier. De förtroendevalda ska hantera dessa frågor på ett seriöst och förtroendefullt sätt, och verka för att medlemmarna får den hjälp som behövs i varje enskilt fall. Större klubbar kan utse särskilda förtroendevalda att fungera som **jämställdhets-** eller **likabehandlingsombud**.

Vi behöver vara uppmärksamma på att personer med otrygga anställningsformer kan vara extra utsatta – och ha extra svårt att känna att de kan delge sina erfarenheter utan att riskera att drabbas av negativa konsekvenser.

Journalistförbundet centralt, via **ombudsmän och rådgivare i förhandlingsjouren**, tar också emot frågor kring sexuella trakasserier.

Journalistförbundet kan inleda **förhandlingar** med arbetsgivare, om problemen inte åtgärdats på arbetsplatsen. Vi ska också **utbilda** våra förtroendevalda i frågor kring sexuella trakasserier och diskriminering, och hur dessa hanteras ur ett fackligt perspektiv.

Läs mer!

TCO:s "Bryt tystnaden – en handbok om sexuella trakasserier" (2013)

https://www.tco.se/globalassets/tco-granskar/bryt-tystnaden_w_1.0.pdf

Diskrimineringsombudsmannens temasidor om trakasserier och sexuella trakasserier

<http://www.do.se/om-diskriminering/former-av-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>

Kontakta oss!

Journalistförbundets förhandlingsjour (tisdag-fredag, kl 10-12) 08-613 75 40

forhandlingsjouren@sjf.se