

DAPHNE Belysande exempel

Att få slut på sexuella trakasserier på jobbet

Många kvinnor har råkat ut för sexuella trakasserier. När det händer på jobbet hotar det den kvinnliga personalens hälsa och säkerhet, påverkar deras prestationer och arbetstillfredsställelse och skapar en allmän obehaglig stämning. Den spanska fackföreningen Confederación Sindical de Comisiones Obreras bestämde sig för att lära sig mer om fenomenet och rekommendera åtgärder.

I årtal har kvinnor utsatts för sexuella trakasserier på jobbet, men ändå är den totala medvetenheten om de skador detta kan orsaka ganska ny. Och även om många företag och organisationer vid det här laget har en strategi för att ta itu med problemet är det mycket svårt att genomföra strategierna. Kvinnor som anmäler trakasserier kan råka ut för att man inte tror på dem eller också anklagas de för att de provocerar sina kolleger. Om endast en kvinna berättar om sådant kan hennes ord betraktas som misstänkta och de som klagat kan råka ut för att inte bara deras jobb sätts på spel.

Confederacion Sindical de Comisiones Obreras i Spanien trodde att om man minskade antalet sexuella trakasserier på arbetsplatserna skulle både kvinnors och mäns liv och arbetsvillkor förbättras. Projektet **Pandora**, som finansierades 1998 genom Daphne-initiativet, hade som syfte att mäta omfattningen av sexuella trakasserier och sätta det i relation till andra personliga och yrkesmässiga faktorer som gäller för kvinnor och män i arbetslivet, för att bättre förstå vad problemet beror på och ta fram rekommendationer för att förebygga och bekämpa fenomenet.

Kvinnornas erfarenheter

Confederacion Sindical de Comisiones Obreras kvinnosekretariat arbetade tillsammans med den spanska organisationen *Instituto de la Mujer* (kvinnoinstitutet) och med partner från andra fackförbund, nämligen Landsorganisationen (LO) i Sverige och *Irish Congress of Trade Unions* i Irland. I projektet erkändes vikten av att man grundade sin forskning på kvinnors vardagsproblem och erfarenheter. Med hjälp av GEA21 (*Grupo de Estudios y Alternativas*, grupp för studier och alternativ) i Madrid utförde den spanska partnern omfattande forskning, parallellt med undersökningar i Sverige och Irland. Man fann att i Spanien hade 18,4 % av de kvinnliga arbetstagarna råkat ut för sexuella trakasserier,

jämfört med 8,8 % bland männen. I definitionen av sexuella trakasserier ingick intrång i den fysiska sfären, oönskad fysisk kontakt, sexuellt ofredande och påtryckningar för att få sexuella förmåner.

I april och maj 1998 bildades via projektet sju diskussionsgrupper för att undersöka hur kvinnor och män såg på sin ställning på arbetsplatsen och sina relationer till kolleger. Man diskuterade också olika erfarenheter av sexuella trakasserier. Grupperna täckte ett tvärsnitt av arbetstagare med olika jobb och ställning. Vid ett internationellt seminarium i Madrid träffades alla projektdeltagarna för att dela med sig av uppgifter och komma överens om det vidare arbetet.

Brist på uppskattning

Projektet fann att trakasserier kan kopplas till vilken sorts uppgifter kvinnorna har och att de har samband med diskriminering och brist på uppskattning. Problemet är förmodligen mer utbrett än vad som visas av siffror eftersom många kvinnor väljer att glömma vissa incidenter eller inte betraktar dem som trakasserier.

Enligt den spanska partnern använder sig kvinnliga arbetstagare också av olika flyktstrategier, som att konfrontera förövaren, eller försöka att undvika eller ignorera honom, men dessa fungerar sällan. Oftast blir det offret som måste byta jobb och inte förövaren. Färre än en fjärdedel av kvinnorna klagar hos ledning eller kolleger. Bara 5 % går till facket eller ett arbetsråd och ett ännu lägre procenttal vänder sig till domstol.

Förebyggande åtgärder

Forskningen visar att de sexuella trakasserier är för djupt rotade i kulturen på arbetsplatserna – det gäller både beföringssystem och uppförandekoder – för att kunna stoppas endast av rättsliga åtgärder. De förebyggande åtgärderna skall inriktas på två metoder:

- Arbeta mot lika rättigheter för kvinnor och män och en omfördelning av arbetstiden.
- Utveckla medvetenhet och stöd bland kvinnlig personal på olika nivåer, genom informationskampanjer, möten och diskussioner.

”Fackföreningarna kan och måste vara aktivare i kampen mot diskriminering” står det i rapporten om projektet. ”Detta bör vara ett allmänt tema i fackföreningarnas politik”. I projektets slutsatser och rekommendationer står bland annat följande:

- Både fackföreningar och företag skall göra mer för att förebygga trakasserier, genom att främja kollektivförhandlingar och genom att anta interna förfaranden för att rapportera incidenter.
- Att bygga upp stödstrukturer för kvinnor bland kolleger och fackrepresentanter skall vara den första prioriteringen.
- Arbetsplatsinspektörer behöver fortbildning vad gäller hur man hanterar problem i samband med könsroller, särskilt inom små företag.
- Arbetsmarknadslagstiftning (snarare än straffrätt) skall användas som sista utväg.

Slutligen behöver alla parter mer information och utbildning för att öka medvetenheten. I projektet belystes frågan genom en presskonferens och en informationskampanj. Man gav också ut en handbok om frågor om sexuella trakasserier för företagsledningar, fackföreningar och arbetstagare. Projektet arbetade för att bygga upp ett europeiskt nätverk som bekämpar sexuella trakasserier på arbetsplatser för att skapa ett friare och rättvisare samhälle.

1999 fick projektet ytterligare ett års finansiering för att fortsätta arbetet med LO och ICTU, i samarbete med *European Trade Union Confederation* (ETUC) och dess kvinnliga nätverk.

Projekt: Proyecto Pandora: El acoso sexual de las mujeres en el trabajo (*Sexuella trakasserier av kvinnor inom arbetslivet*)

och

El alcance del acoso sexual en las relaciones laborales (*Omfattningen av sexuella trakasserier inom arbetslivet*)

Ref: 97/283/W och 99/267/W

Kontaktpersoner: José Luís González /Fefa Vila Núñez
 Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO),
 Calle Fernández de la Hoz 12,
 E-28012 Madrid
 Spanien

Tfn (34-91) 319 17 50

Fax (34-91) 310 48 04

e-post: jlgonzalez@ccoo.es

fvila@ccoo.es