

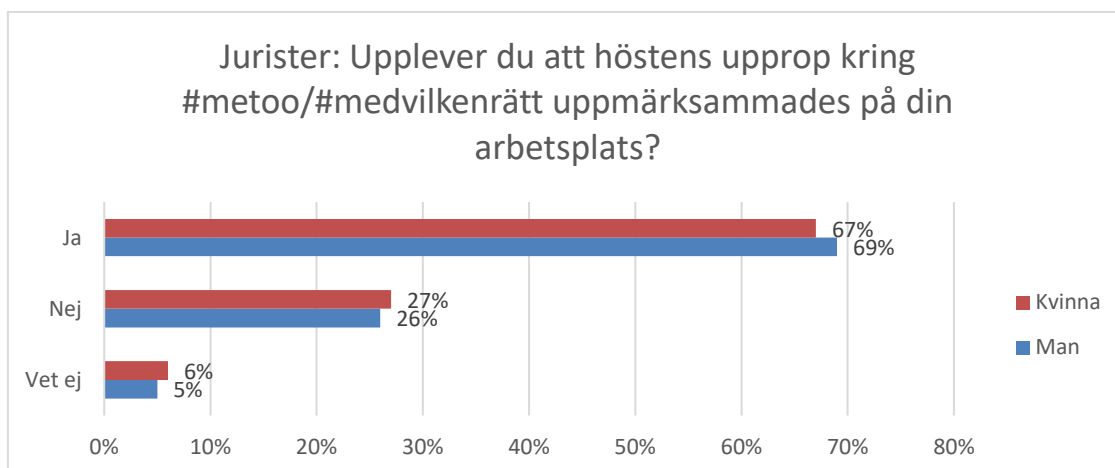
#medvilkenrätt och #sistabriefen – vad hände sedan?

Hösten 2017 svepte en rad upprop mot sexuella trakasserier över svensk arbetsmarknad. Två av dessa upprop, #medvilkenrätt och #sistabriefen, var specifikt kopplade till Juseks utbildningsgrupper jurister och kommunikatörer. För att ett år efteråt följa upp i vilken utsträckning uppropen uppmärksammades på arbetsplatserna och om de inneburit någon förändring valde Jusek att i samarbete med professionsföreningarna för jurister och kommunikatörer genomföra en kort medlemsenkät.

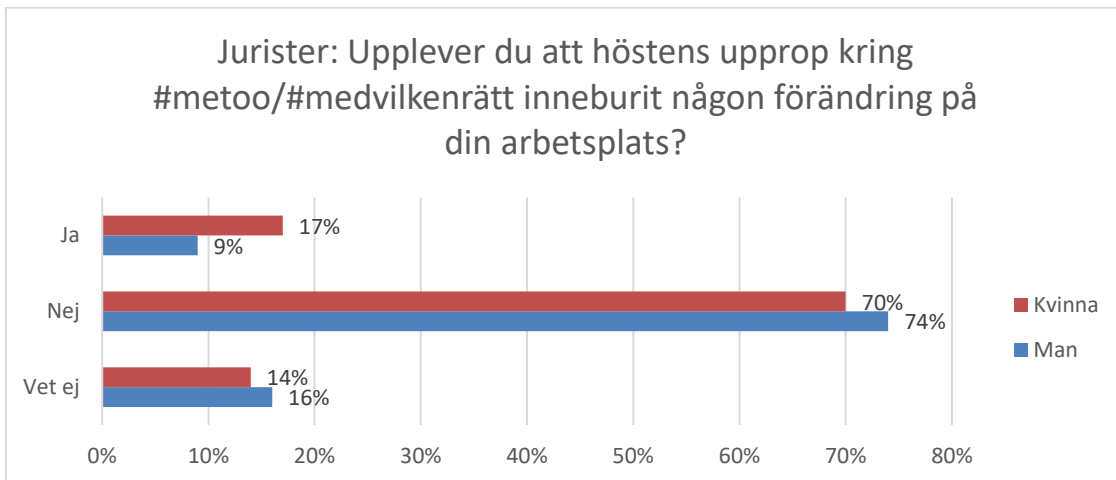
Webbenkäten bestod av 5 frågor som skickades till ett urval av Juseks juristmedlemmar och till samtliga kommunikatörsmedlemmar i oktober 2018. Totalt svarade 682 jurister och 117 kommunikatörer på enkäten vilket motsvarar en svarsfrekvens på 19 respektive 14 procent. Den låga svarsfrekvensen, framför allt bland kommunikatörer, gör att resultaten bör tolkas med viss försiktighet.

#medvilkenrätt uppmärksammades på många arbetsplatser – men få jurister upplever förändring

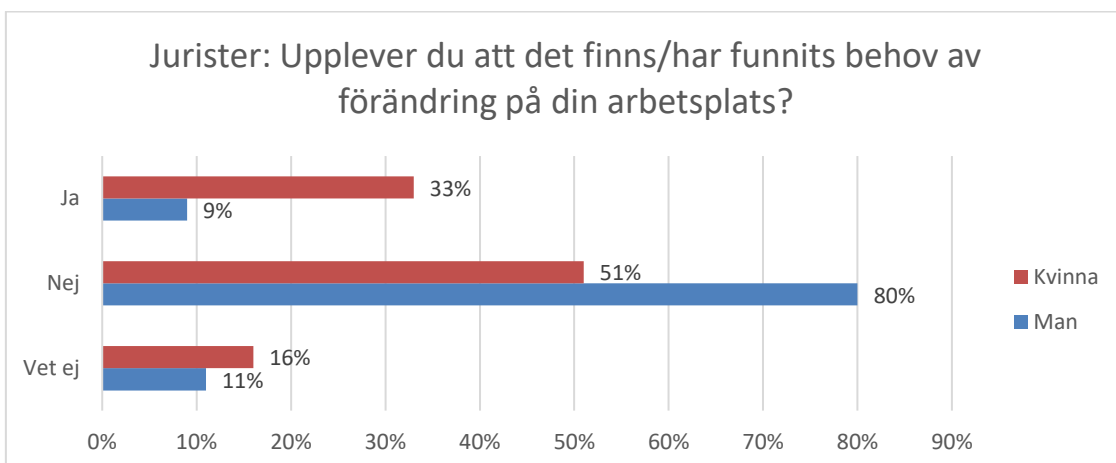
Juseks uppföljning av #medvilkenrätt visar att uppropet fick ett stort genomslag – närmare 7 av 10 jurister svarade att uppropet uppmärksammats på deras arbetsplatser och vi ser ingen skillnad mellan kvinnor och män.



För att få en bild av effekterna frågade vi också om uppropet inneburit någon förändring på arbetsplatsen och här är resultaten mer nedslående. Totalt svarade endast 15 procent av juristerna att uppropet #medvilkenrätt inneburit en förändring på arbetsplatsen, andelen som upplever förändring efter uppropen är högre bland kvinnor än bland män. De som ser en förändring upplever också att den är positiv – det är ytterst få svarande som angett att uppropen påverkat arbetsplatsen på ett negativt sätt. Samtidigt anser sju av tio jurister att höstens upprop #medvilkenrätt inte lett till någon förändring på arbetsplatsen.



När vi försöker fånga utgångsläget – om det finns eller har funnits behov av förändring på arbetsplatsen kring den här problematiken – anger totalt 26 procent av juristerna att det fanns ett förändringsbehov. I just den här frågan framträder dock intressanta skillnader mellan män och kvinnor. Var tredje kvinnlig jurist anser att det fanns ett behov av förändring på arbetsplatsen. Bland de manliga juristerna är det bara 9 procent som upplevde ett förändringsbehov.



”Sättet #metoo uppmärksammades på var bara genom att skämta om det, det togs inte på allvar. Ska dock sägas att såvitt jag vet har det aldrig funnits några problem med sexuella trakasserier eller liknande, så inget konkret behövde kanske göras.”

Jusekmedlem (Jurist) oktober 2018

”Vi har ett pågående arbete för att följa upp #medvilkenrätt. Det är svårt att ännu veta vad effekterna är, men förhoppningsvis en ökad medvetenhet om likabehandling och bemötande.”

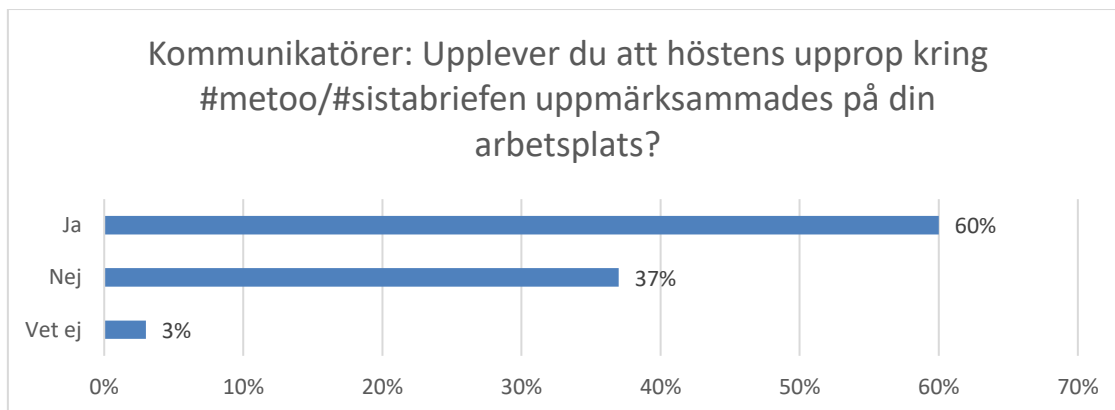
Jusekmedlem (Jurist) oktober 2018

”Uppropet fick mycket uppmärksamhet när det kom. I vad mån några strukturer ändrats är tveksamt.

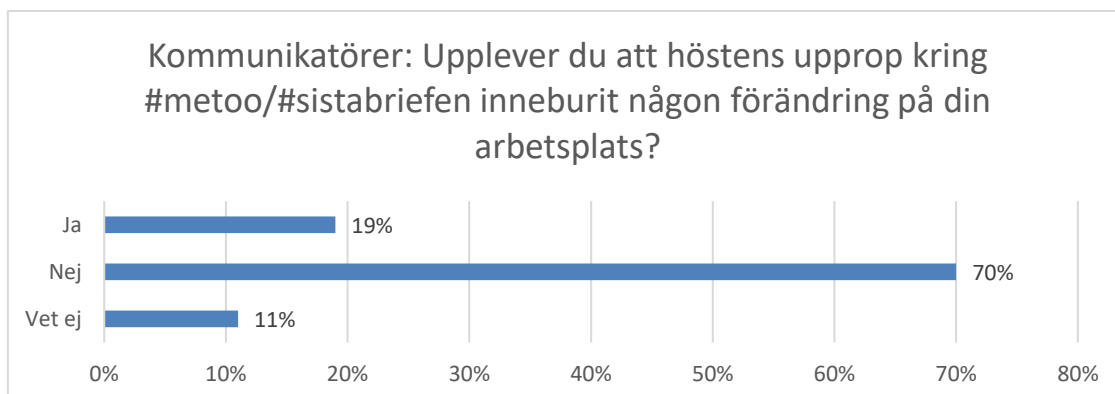
Jusekmedlem (Jurist) oktober 2018

#sistabriefen fick inte samma uppmärksamhet – knappt var femte kommunikatörer upplever förändring

Juseks uppföljning av #sistabriefen bland våra kommunikatörsmedlemmar visar att uppropet fick ett något lägre genomslag än juristernas upprop – sex av tio kommunikatörer svarade att uppropet uppmärksammats på deras arbetsplatser. Mot bakgrund av det låga antalet svar måste resultaten dock tolkas med försiktighet. Det är heller inte möjligt att titta på skillnader mellan kvinnor och män.



För att få en bild av effekterna frågade vi även kommunikatörerna om uppropet inneburit någon förändring på arbetsplatsen. Totalt angav 19 procent av kommunikatörerna att #sistabriefen inneburit en förändring på arbetsplatsen, sju av tio ser ingen förändring. De som ser en förändring upplever dock att den är positiv – det är ytterst få kommunikatörer som angett att uppropet #sistabriefen påverkat arbetsplatsen på ett negativt sätt.



När vi försöker fånga utgångsläget – om det finns eller har funnits behov av förändring på arbetsplatsen kring den här problematiken – svarade 29 procent av kommunikatörerna att det fanns ett förändringsbehov på arbetsplatsen medan 54 procent svarade nej.

”Frågan har i alla fall varit uppe. Det hade den aldrig varit annars. Men jag ser inga större beteendeförändringar än så.”

Jusekmedlem (Kommunikatör) oktober 2018

”På just min enhet behövdes ingen förändring, men inom organisationen råder en väldigt hierarkisk och diskriminerande stämning. Det skickades enbart ut ett informationsbrev kring diskriminering och #metoo.”

Jusekmedlem (Kommunikatör) oktober 2018

Slutsats: Uppropen fick viss effekt – men arbetet måste fortsätta!

Juseks uppföljning visar att de båda uppropen #medvilkenrätt och #sistabriefen fick stor spridning och uppmärksammades på många arbetsplatser. Det är dock oroande att andelen som upplever att uppropen inneburit en förändring är markant mycket lägre än andelen som uppgav att det uppmärksammades. För att inte uppropen ska bli en enstaka händelse utan istället början på en omfattande förändring drar Jusek slutsatsen att vi som facklig organisation måste fortsätta bedriva påverkansarbete och agera blåslampa i frågan. Hur gör vi då det?

Arbetet mot sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är i grunden en arbetsmiljöfråga och därmed ständigt aktuell på den fackliga agendan. För Jusek var det alltså ingen ny fråga som dök upp i samband med höstens upprop – även om vi mot bakgrund av att vi relativt sällan får in anmälningar om trakasserier blev förfärade av omfattningen.

Juseks ingång i opinionsbildning och påverkansarbete kring de här frågorna är att tydliggöra arbetsgivaransvaret. Att det ytterst är arbetsgivarnas ansvar att hantera och förebygga trakasserier är glasklart och det handlar inte bara om att utreda misstänkta trakasserier utan också om förebyggande arbete genom aktiva åtgärder. Det finns redan en tydlig lagstiftning på plats, men en del brister i tillämpningen. För att arbetsgivare ska kunna ta sitt ansvar behövs dock medarbetare som vågar signalera om de själva eller någon kollega blir utsatta. Här har vi som facklig organisation en viktig roll i att informera våra medlemmar om rättigheter och skyldigheter – men också genom att erbjuda råd och stöd så att man vågar berätta.

Att det fanns ett stort behov av information och stöd blev tydligt i samband med höstens upprop. Det fanns en stor efterfrågan på vårt webbaserade utbildnings- och informationsmaterial och checklistor med utgångspunkt i olika perspektiv. Den webbsända föreläsning som Jusek genomförde i anslutning till uppropen var välbesökt och har därefter haft många visningar. Jusek anordnade också en medlems-workshop kring vårt utbildningsmaterial och fortsatta arbete kring sexuella trakasserier.

Men oavsett hur framgångsrika vi som facklig organisation är på att driva opinion kring dessa frågor och hantera enskilda ärenden som kommer till vår kännedom så är det inte tillräckligt. Verklig förändring kräver att diskussionen om kultur, diskriminering och trakasserier förs ute på enskilda arbetsplatser. Här spelar förstås Juseks lokalföreningar och förtroendevalda en oerhört viktig roll i att agera blåslampa gentemot arbetsgivare, lyfta arbetsgivaransvaret och informera kollegor om rättigheter och skyldigheter. I sammanhanget är det dock viktigt att komma ihåg att det på många arbetsplatser saknas både kollektivavtal och lokala föreningar. För att nå även dessa arbetsplatser tog Jusek i samband med #metoo fram ett utbildningsmaterial om diskriminering och sexuella trakasserier som även enskilda medlemmar ska kunna använda sig av vid föreläsningar och workshops på arbetsplatsen.

Juseks uppföljning av #medvilkenrätt och #sistabriefen visar att vi inte kan slå oss till ro och betrakta uppdraget som slutfört. Arbetet för ett arbetsliv fritt från trakasserier och kränkande särbehandling måste fortsätta!