

Trakasserier och sexuella trakasserier i finansbranschen



Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	4
Trakasserier ska ses som arbetsmiljöproblem	6
Diskrimineringsgrunderna	8
Undersökningen	9
Analys och slutsatser	16
Finansförbundets rekommendationer	21



Foto: Elin Høyland

Förord

Under hösten 2017 gick kvinnor över hela världen samman i rörelsen #metoo. Rörelsen synliggjorde på ett mycket effektivt och drabbande sätt hur oerhört vanligt förekommande det är med sexuella trakasserier. Tusentals kvinnor, världen över, vittnade om olika sorters övergrepp och det blev tydligt att detta är något som händer varje dag, överallt i hela samhället – inte minst på våra arbetsplatser.

Vår arbetsplats ska vara en trygg plats, en plats fri från trakasserier och kränkningar. Finansförbundet har en nollvision mot trakasserier och sexuella trakasserier i finansbranschen.

Händelserna hösten 2017 och den efterföljande debatten föranledde Finansförbundet att under våren 2018 undersöka förekomsten av trakasserier och kränkningar i finansbranschen. Med enkätundersökningen avsåg Finansförbundet att öka kunskapen om trakasserier i finansbranschen – i vilken utsträckning de förekommer, i vilka sammanhang de sker, vilka som drabbas och vilka som är förövarna. Denna rapport är en sammanställning av undersökningens resultat. Rapportens syfte, utöver att redogöra för förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier, är också att försöka förklara varför trakasserier uppstår och vad som kan göras för att förhindra den typen av negativa och oönskade beteenden.

Varje person som drabbas av trakasserier på arbetsplatsen är en för mycket. Finansförbundets förhoppning är att denna rapport kan ge stöd i det lokala fackliga arbetet för att uppnå förbundets nollvision mot trakasserier och sexuella trakasserier.

Ulrika Boëthius,
ordförande Finansförbundet.



Sammanfattning

Finansförbundet har intervjuat drygt 4 000 av sina medlemmar och ställt frågan om de någon gång under det senaste året blivit utsatta för kränkningar eller trakasserier.

Tio procent uppgav att de blivit utsatta för någon form av kränkningar eller trakasserier. Två procent uppgav att de blivit utsatta för sexuella trakasserier. När de svarande fick information om vad som definieras som sexuella trakasserier steg den siffran till sex procent. Skillnaden vittnar om att många inte känner till vad som räknas som sexuella trakasserier, eller inte tar det de varit med om på allvar, utan tonar ner det och kategoriserar det som något annat än sexuella trakasserier. Detta kan vara något som sker hos den enskilde, men det kan också bero på normer inom organisationen som tystar ner och avdramatiserar förekomsten av sexuella trakasserier. I till exempel mansdominerade miljöer kan sexistiska skämt och kommentarer vara en del av jargongen.

Finansförbundet ser att kunskapsnivån kan öka om hur trakasserier och sexuella trakasserier ska hanteras. Två av tre respondenter har under de senaste tre åren inte genomgått en utbildning där det tagits upp hur trakasserier ska hanteras. Finansförbundet rekommenderar utbildningar och värderingsövningar med medarbetare och chefer. Arbetsgivare bör utbilda chefer tillsammans med Finansförbundet för att öka kunskapen.



Finansförbundet betonar också vikten av att alla som utsätts upplever att de kan berätta om trakasserierna för någon. Förbundet ser allvarligt på att fyra av tio som varit med om trakasserier och tre av tio som varit med om sexuella trakasserier inte berättat för någon. Endast var femte berättade för sin arbetsgivare om trakasserierna eller de sexuella trakasserierna.

Av dem som utsatts för trakasserier det senaste året var det vanligast att ha blivit utsatt av en kollega eller en chef; 38 procent av kränkningarna utfördes av en kollega, 30 procent av en chef. När det gäller sexuella trakasserier var motsvarande siffror 67 procent respektive 31 procent.

Relativt hela arbetsmarknaden har finansbranschen lägre siffror när det gäller sexuella trakasserier – två procent jämfört med fem procent. Det indikerar att arbetet för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier i finansbranschen har gett resultat. På arbetsplatser med lokal facklig närvaro är trakasserier mindre vanligt förekommande. Färre vittnar om en rå jargong och tystnadskultur, fler menar att det finns rutiner för att ta hand om kränkningar och fler har en chef som tar ansvar. Facklig närvaro är en viktig pusselbit i ett välfungerande arbete för att motverka trakasserier. Som en del i arbetet för att nå Finansförbundets nollvision mot trakasserier, behöver införandet och upparbetandet av en fungerande facklig organisation uppmuntras på alla arbetsplatser.

”Allmänt rå jargong, anspelningar på kvinnans roll på jobbet och i hemmet, sexuella skämt hela tiden, grabbigt runt fikabordet.”

Trakasserier ska ses som arbetsmiljöproblem

Trakasserier är ett arbetsmiljöproblem och de kan leda till ohälsa för den som är utsatt. Precis som andra arbetsmiljöproblem är förekomsten av trakasserier en kostnad – för individen, för arbetsgivaren och för samhället. Verksamheten kan drabbas av högre sjukfrånvaro, men också kunder och service kan bli lidande. En god arbetsmiljö är en viktig framgångsfaktor för företagen. Personal som trivs och mår bra presterar bättre. En god arbetsmiljö i finansbranschen är en av Finansförbundets högst prioriterade frågor och fackligt förtroendevalda i finansbranschen arbetar dagligen för att förbättra den.

Forskning visar att trakasserier och sexuella trakasserier påverkar både den psykiska och fysiska hälsan. Sömn- och koncentrationssvårigheter, trötthet, ångest, depression, stress och utanförskap är några av de symptom som kan drabba de som utsätts för trakasserier och/eller sexuella trakasserier.

Vad är trakasserier?

Trakasserier och sexuella trakasserier har ofta ett ursprung i makt och missbruk av maktställning. Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet, det kan handla om kommentarer, gester eller att frysa ut en person. För att definieras som trakasserier i juridisk mening ska agerandet kopplas samman med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Ett beteende som kränker någons värdighet, men som inte kan sammankopplas med någon av diskrimineringslagens grunder, är inte trakasserier enligt den juridiska definitionen av trakasserier. Men Finansförbundet poängterar att förekomsten av ett sådant agerande, som mobbning, utfrysning eller kränkningar fortfarande är ett stort arbetsmiljöproblem, som faller under arbetsmiljölagen, och det drabbar både den utsatta och organisationen med stora negativa påföljder.

Vad är sexuella trakasserier?

Trakasserier av sexuell karaktär är sexuella trakasserier. Exempel på sexuella trakasserier är tafsande, närgångna blickar, kommentarer om någons kropp eller ovälkomna förslag av sexuell natur. De kan också uttryckas genom komplimanger, inbjudningar, ovälkomna meddelanden och anspelningar. Trakasserier och sexuella trakasserier är diskriminering och olagligt enligt diskrimineringslagen.

A close-up photograph of a person's hand holding a white rectangular sign. The sign has the text "#METOO" written in large, bold, black, hand-drawn letters. The person is wearing a light-colored, ribbed sweater. The background is a blurred, dark blue color.

Vem definierar vad som är trakasserier eller sexuella trakasserier?

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är följaktligen personen som blir utsatt för trakasserier som avgör vad som är ett oönskat eller kränkande beteende. Det är individens egen upplevelse som räknas, och individen avgör om den har blivit trakasserad eller inte.

Det är vanligt att personer förminskar sina upplevelser av trakasserier. Det kan handla om att tysta ner en upplevelse och övertyga sig själv om att det inte var så farligt. Det är viktigt att lyssna på den utsatta och respektera dennas känslor och upplevelser. Om något har känts obehagligt eller orsakat ohälsa var det troligtvis av en anledning. Det är också viktigt att som utsatt ta sina obehagskänslor på allvar.

Individen avgör om den har blivit trakasserad eller inte. Men den som trakasserar måste förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier i juridisk mening. Det kan handla om att den utsatta säger ifrån, går undan eller på annat sätt visar att ett beteende är oönskat. Om den som utsätter personen fortsätter kan det bli en fråga om trakasserier. Det är därför viktigt att den som utsätts klargör att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer är det dock så tydligt att påpekande inte krävs.

Diskrimineringsgrunderna

Kön

Kön innebär ett förbud mot diskriminering på grund av att någon är kvinna eller man. Förbudet innefattar också personer som genomgått könskorrigering det vill säga har ändrat sitt kön, eller planerar att göra det.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man. Det kan handla om en persons självupplevda könsbild, men också om det sociala, hur en person uttrycker sig genom till exempel kläder, kroppsspråk eller smink. En identitet som är könsöverskridande och överbryggat de gränser som skapats i samhället.

Sammanfattningsvis innefattar detta till exempel en person som av omvärlden anses vara man, men som klär sig, identifierar sig eller uttrycker sig enligt det som anses vara kvinnligt.

Etnisk tillhörighet

Etnisk tillhörighet innefattar individers nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet. Etniskt ursprung kan innebära ett liknande kulturmönster. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. En människa kan till exempel vara både same och svensk. Att särbehandlas på grund av etnisk tillhörighet är diskriminering, enligt diskrimineringslagen.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis judendom eller islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel ateism, att inte tro på någon gud alls. Politiska åskådningar eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar. Tillfälliga begränsningar av funktionsförmågan är inte funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre, och det kan till exempel vara allergier, dyslexi, hörsel- och synskador.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning. Att särbehandla en person på grund av dess sexuella läggning kan vara diskriminering.

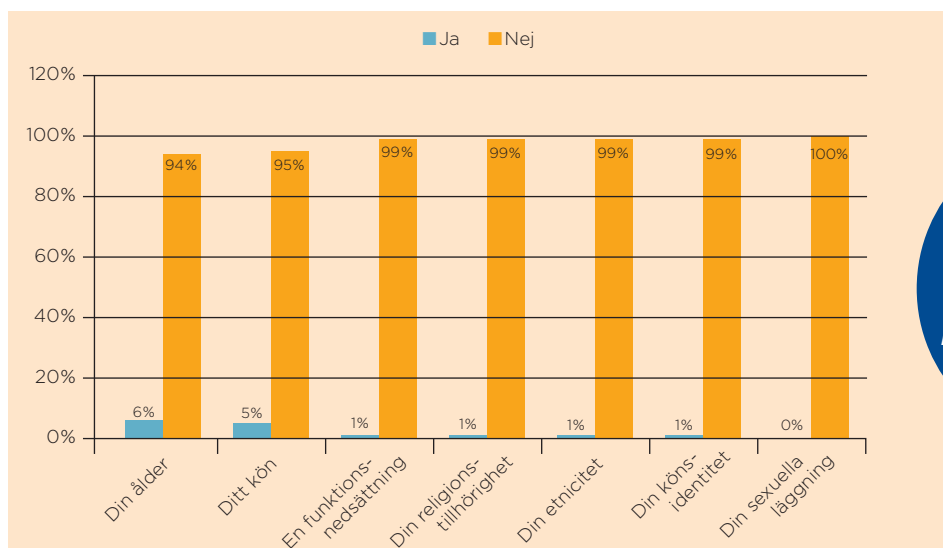
Ålder

Ålder, hur gammal en person är. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Undersökningen

Förekomsten av trakasserier i finansbranschen

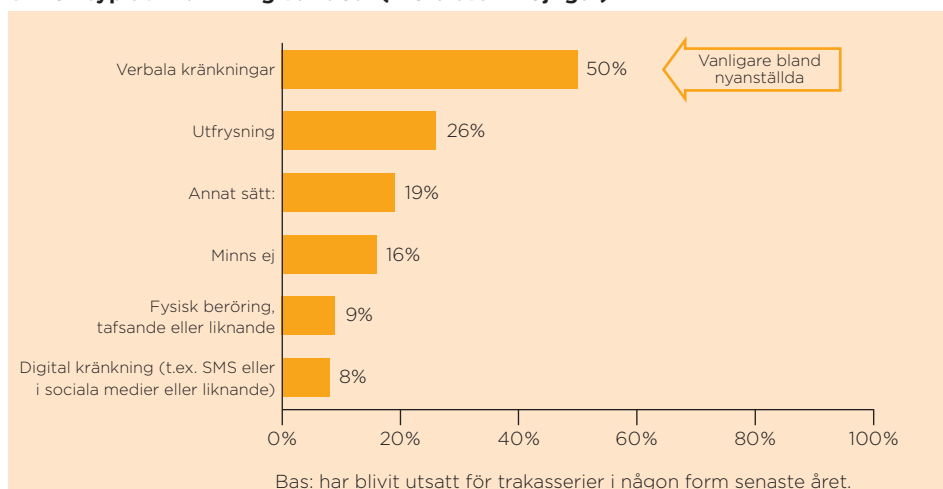
Har du under det senaste året blivit utsatt för kränkningar eller trakasserier på grund av...



10%
har blivit kränkta eller trakasserade

Enligt den enkät som skickats ut uppger tio procent av de tillfrågade att de under det senaste året blivit utsatta för kränkningar eller trakasserier på grund av minst en av diskrimineringsgrunderna. Flest uppger att de blivit utsatta för kränkningar eller trakasserier på grund av sin ålder och/eller sitt kön. Trakasserier på grund av ålder kan till exempel vara nedsättande kommentarer som ”du är för ung för att förstå detta” eller ”du är inte ung och lovande längre”. Det kan även handla om utfrysning där bara personer av viss ålder blir medbjudna på aktiviteter. Trakasserier på grund av kön kan vara kommentarer som ”tjejerna städar upp” men kan även handla om att stänga ute ett visst kön från vissa sammanhang.

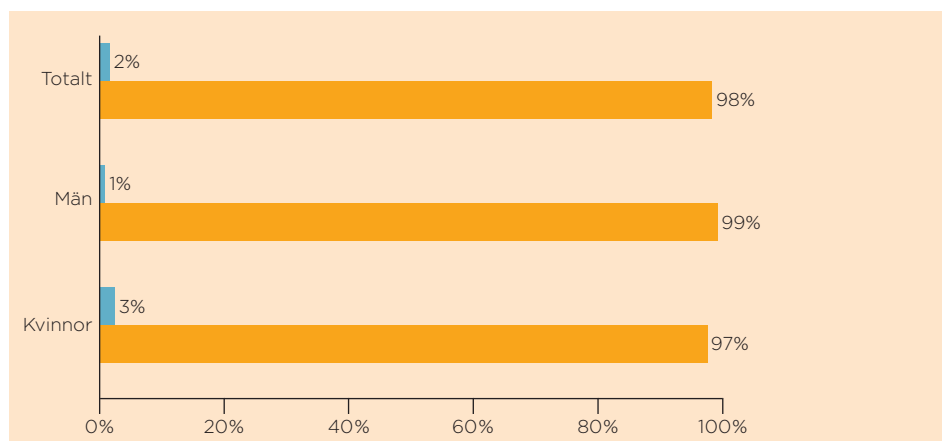
Vilken typ av kränkning var det? (Flera svar möjliga.)



De vanligast förekommande formerna av kränkningar var verbala kränkningar som hälften angav som den form av trakasserier de utsatts för. Var fjärde som angav att de utsatts för trakasserier det senaste året hade upplevt att de blivit utfrysade.

Förekomsten av sexuella trakasserier i finansbranschen

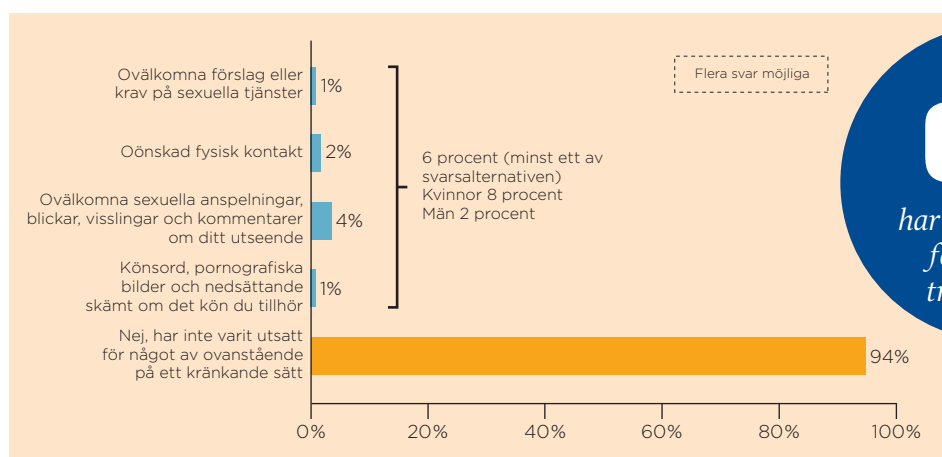
Har du under det senaste året blivit utsatt för sexuella trakasserier?



Två procent av respondenterna uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier det senaste året. Det är mer vanligt förekommande bland kvinnor än män.

Sexuella trakasserier verkar vara mindre förekommande i finansbranschen än på den övriga arbetsmarknaden.

Relativt hela arbetsmarknaden verkar sexuella trakasserier förekomma mer sällan i finansbranschen än på övriga arbetsmarknaden. Motsvarande siffra för hela arbetsmarknaden är fem procent och för tjänstemän fyra procent, enligt enkätundersökningar som Novus gjort i andra branscher. Resultatet är även i linje med undersökningar som Statistiska Centralbyrån (SCB) tidigare genomfört och som visar att förekomsten av sexuella trakasserier är lägre i finansbranschen än på arbetsmarknaden som helhet.



6%
har blivit utsatta för sexuella trakasserier

När respondenterna påminns och får exempel på beteenden som räknas som sexuella trakasserier ökar andelen utsatta till sex procent – åtta procent kvinnor och två procent män. Det är denna senare definition och urval, som används för sexuella trakasserier i denna rapport.

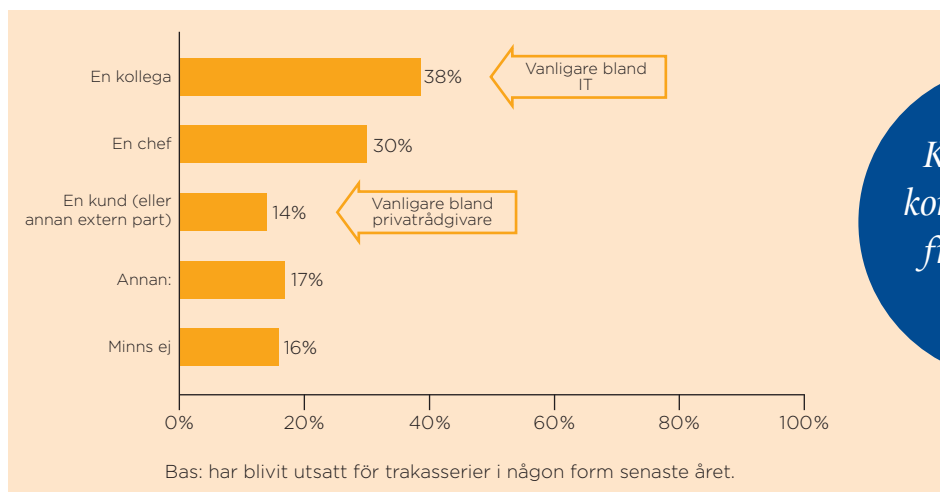
Okunskap och normer kan leda till att sexuella trakasserier avdramatiseras.

Andelen som uppger att de utsatts för sexuella trakasserier skiljer sig alltså åt beroende på hur frågan ställs. Detta kan bero på att många inte känner till vad som är sexuella trakasserier, och därför inte är medvetna om att det var det som hänt – att till exempel oönskade blickar eller kommentarer är sexuella trakasserier.

Resultatet kan också vara ett tecken på att beteenden normaliseras eller avdramatiseras. Det är inte ovanligt att personer som blivit utsatta förminskar sin upplevelse av trakasserier. Personer har råkat ut för sexuella trakasserier i det faktiska beteendet, men vill inte benämna det som sexuella trakasserier utan tonar ner det. Det kan bero på normer inom organisationen som tystar ner och avdramatiserar förekomsten av sexuella trakasserier. I till exempel mansdominerade miljöer kan sexistiska skämt och kommentarer vara en del av jargongen. Inom organisationer kan det skapas berättelser om att oönskad kontakt eller ovälkomna blickar inte är så farligt och att den som tar upp det överreagerar. Det finns också studier som visar att när utsatta personer själva pratar om trakasserier de upplevt ogiltigförklaras dessa berättelser till och med av dem själva, de tystar ner och avdramatiserar – det skapas i och med detta ett minimalt utrymme för vad som får definieras som sexuella trakasserier. Vilket också Finansförbundets enkätresultat indikerar, där många själva inte vill definiera sina upplevelser som sexuella trakasserier.

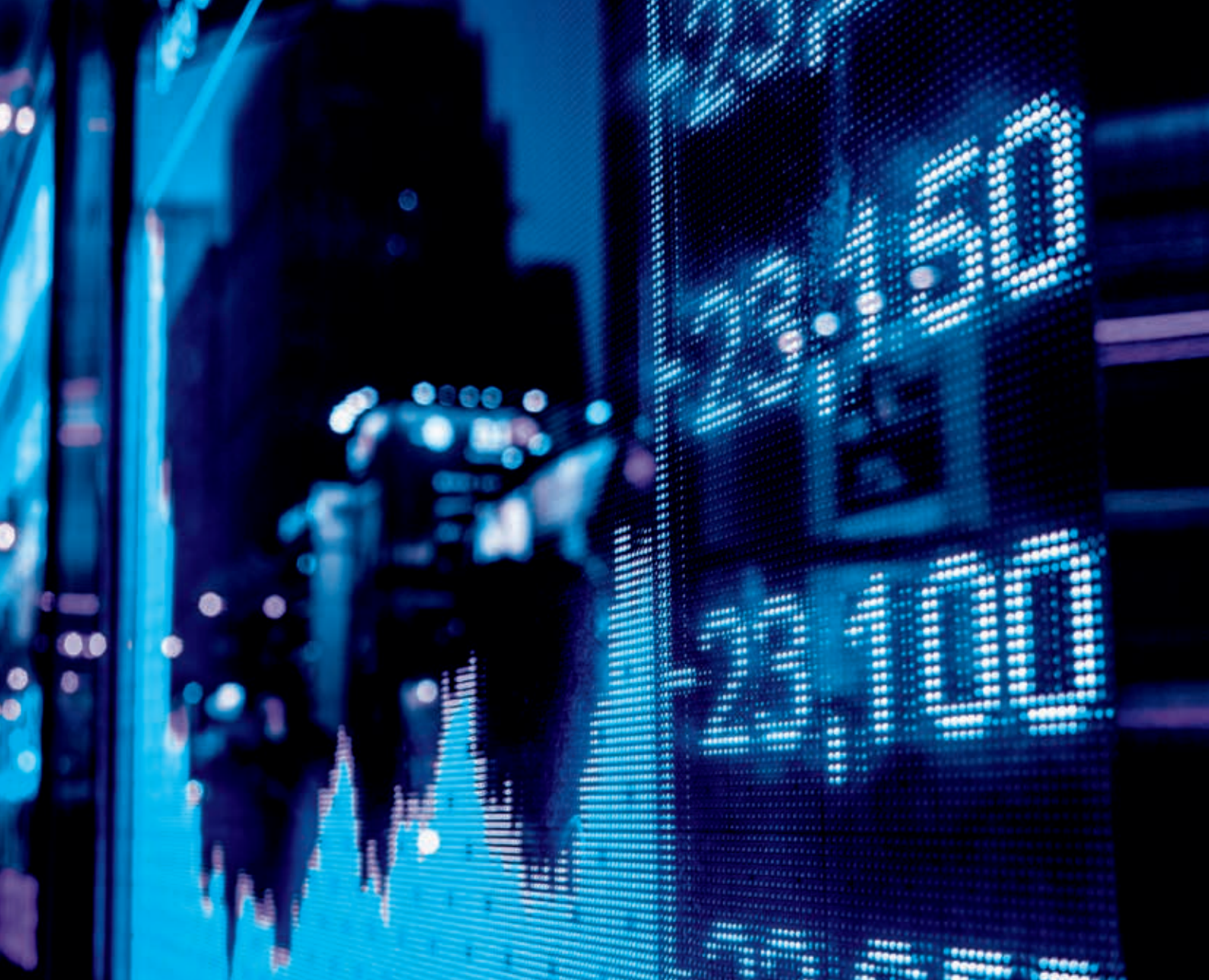
Från vem eller vilka kom kränkningarna?

Från vem eller vilka kom kränkningarna? (Flera svar möjliga.)

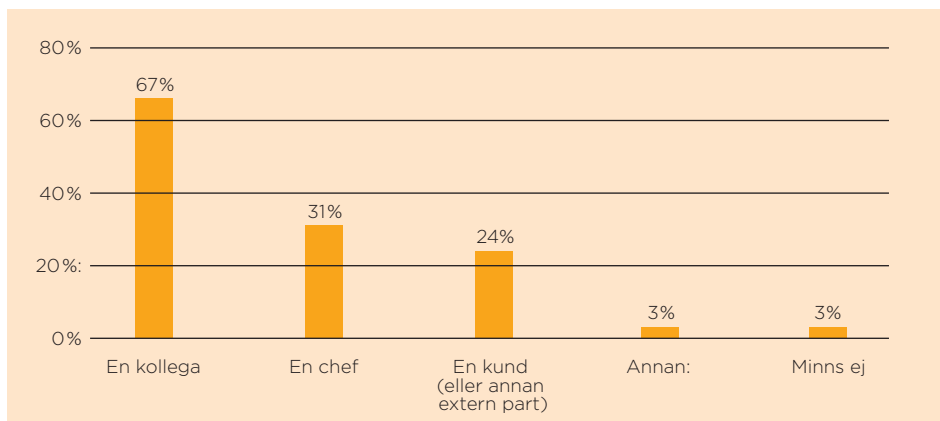


*Kränkningar
kommer främst
från kollegor
och chefer*

Trakasserierna kommer från personer som de anställda spenderar mest tid med, kollegor och chefer. Av de som utsatts för trakasserier det senaste året var det vanligast att ha blivit utsatt av en kollega; 38 procent av kränkningarna kom från en kollega, 30 procent av kränkningarna kom från en chef, 14 procent från en kund eller annan extern part. Att ha blivit utsatt av en kund eller annan extern var vanligare bland privatrådgivare. Att ha blivit utsatt av en kollega var mer vanligt förekommande inom IT.



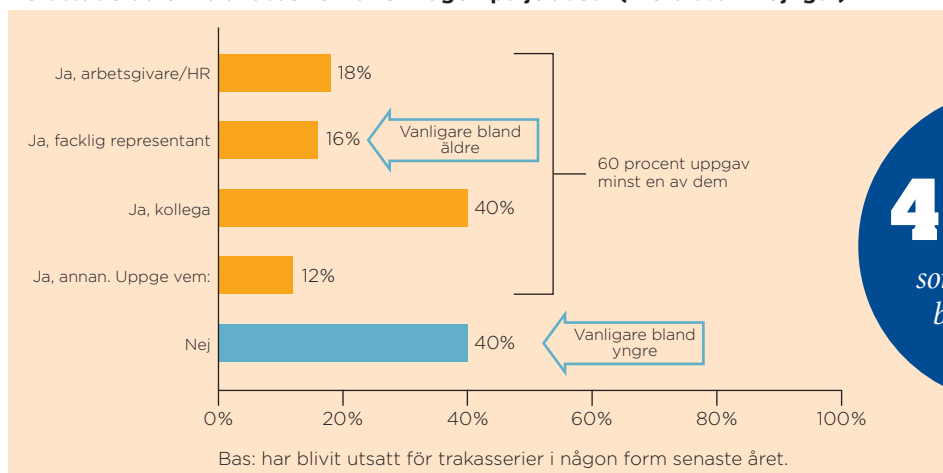
Från vem eller vilka kom kränkningarna? (Sexuella trakasserier.)



Bland de som utsatts för sexuella trakasserier svarade 67 procent att trakasserierna kom från en kollega. Bland de som blivit utsatta för sexuella trakasserier är det alltså vanligare att den som utsatt personen är en kollega, än när man jämför med trakasserier på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

Berättar man och för vem i så fall?

Berättade du om trakasserierna för någon på jobbet? (Flera svar möjliga.)

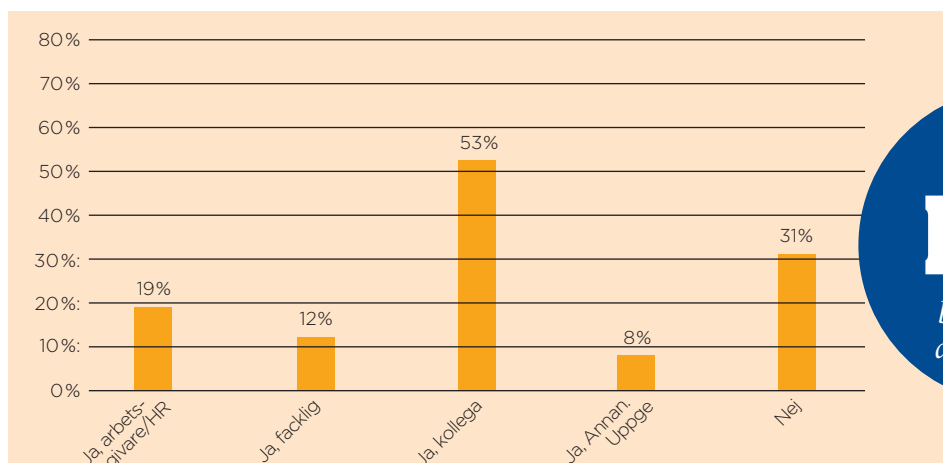


4 av 10

som trakasserats
berättade inte
för någon

Sex av tio av de som utsatts för trakasserier på grund av någon av diskrimineringsgrunderna berättade för någon. Fyra av tio som utsatts berättade inte för någon om händelsen. Att inte berätta är vanligare bland yngre. Av de som har berättat om trakasserierna valde en stor majoritet att berätta om trakasserierna för en kollega. Endast var femte person berättade för sin arbetsgivare om kränkningen, ännu färre berättade för en facklig representant.

Berättade du om trakasserierna för någon på jobbet? (Sexuella trakasserier.)



Endast
19%
berättade för
arbetsgivaren

Bland dem som varit med om sexuella trakasserier var det en ungefär lika liten andel som berättade för arbetsgivaren relativt de som utsatts för trakasserier – något lägre andel berättade inte för någon och några fler berättade för en kollega.

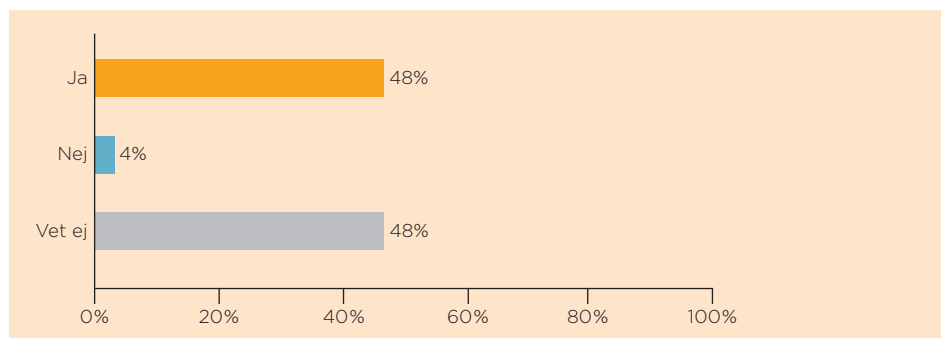
Sammantaget är det väldigt få som utsätts för trakasserier eller sexuella trakasserier som berättar om detta för sin arbetsgivare eller sin fackliga representant.

Arbetsgivare har utrednings- och åtgärdsplikt från den stund som händelsen kommit till dennes kännedom, men om arbetsgivaren inte får kännedom om händelsen kan den inte agera för att åtgärda problemet. Den som medvetandegör arbetsgivaren måste inte vara den som blivit utsatt. Det kan vara en kollega, eller den fackliga organisationen. Ett systematiskt förebyggande arbete och god kännedom om hur sexuella trakasserier uppstår och vilka effekter de ger på individers agerande kan också leda till att arbetsgivaren genom rutiner får kännedom om händelsen.



Finns det rutiner på arbetsplatsen?

Finns det rutiner för att ta hand om kränkningar och trakasserier på din arbetsplats?



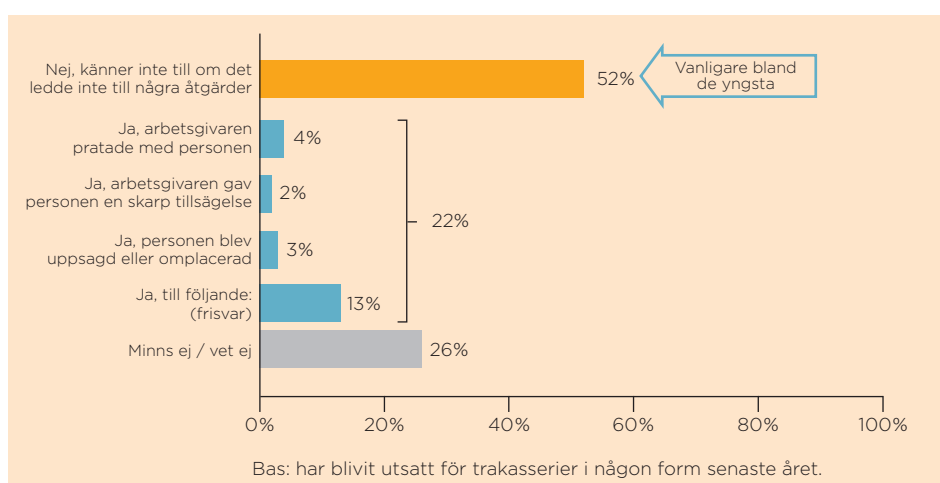
Hälften av respondenterna vet inte om det finns rutiner för att ta hand om kränkningar och trakasserier på deras arbetsplats. Finansförbundets enkät skickades ut efter metoo-uppropet, ett upprop som fick många arbetsgivare att reagera och informera om vilka rutiner som gällde vid trakasserier – trots detta är kunskapen låg om huruvida det finns rutiner eller inte på arbetsplatser i finansbranschen.

Enligt diskrimineringslagen ansvarar arbetsgivare för att det ska finnas riktlinjer och rutiner i verksamheten för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Arbetsgivaren ska undersöka risker, analysera orsaker, genomföra åtgärder och följa upp och utvärdera sitt arbete. Riktlinjer ska beskriva och undersöka risker och hur de motverkas och hanteras. Alla medarbetare ska veta vart de ska vända sig om trakasserier sker. Det ska också framgå vart de ska vända sig om den som utför trakasserier är personen de normalt ska vända sig till.

”Min chef uttrycker ofta missnöje med att många är föräldralediga alldeles för länge.”

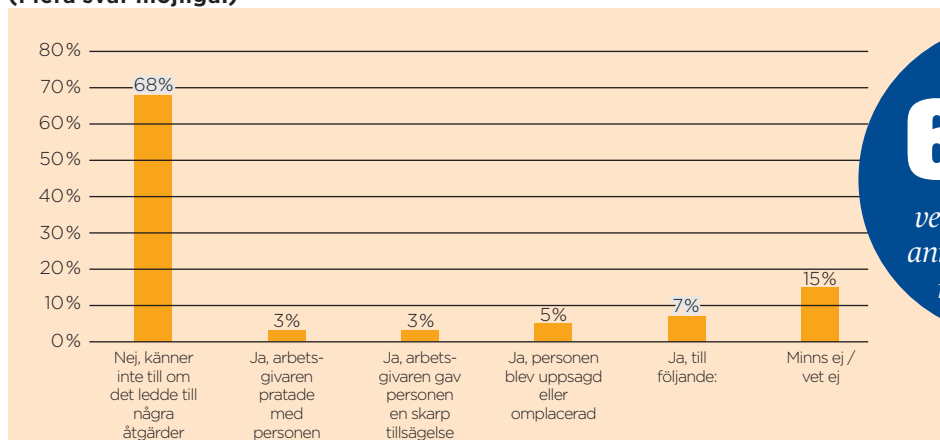
Åtgärder vid trakasserier

Känner du till om trakasserierna ledde till någon av följande åtgärder: (Flera svar möjliga.)



Få berättar för arbetsgivare och/eller fackliga företrädare om att de råkat ut för trakasserier. Av dem som berättar är det också få som vet om detta leder till några åtgärder. Finansförbundets enkätundersökning visar att endast var femte av dem som utsatts för trakasserier på grund av någon av diskrimineringsgrunderna känner till om trakasserierna ledde till någon åtgärd.

Känner du till om de sexuella trakasserierna ledde till någon av följande åtgärder. (Flera svar möjliga.)



68%

vet inte om deras anmälan ledde till någon åtgärd

Bland de som utsatts för sexuella trakasserier var det ännu fler, 68 procent, som uppgav att de inte kände till om trakasserierna ledde till någon åtgärd.

Analys och slutsatser

Trakasserier och sexuella trakasserier förekommer i finansbranschen precis som i alla andra branscher. Jämfört med övriga arbetsmarknaden är de dock mindre förekommande. Men varje fall är ett fall för mycket för Finansförbundet som driver en nollvision mot trakasserier av alla slag. Även om Finansförbundet och arbetsgivare på ett många gånger framgångsrikt sätt, arbetat aktivt för att motverka trakasserier på arbetsplatserna, kvarstår mycket arbete. Det visar Finansförbundets undersökning.

Ökad kunskap ger ökad trygghet

Finansförbundets undersökning indikerar att det finns stora kunskapsbrister hos både anställda och arbetsgivare om hur man ska agera om man blir utsatt för eller om någon utsätts för trakasserier av något slag. Undersökningen visar att endast var femte som blivit utsatt för trakasserier berättar det för sin arbetsgivare. Detta kan till exempel bero på bristande kunskap hos individen om vad trakasserier är. Det krävs utbildningar och värderingsövningar så att både arbetsgivarens, men också den utsattes, kunskap om vad som är trakasserier ökar. Skälen till att många inte berättar kan också ha andra förklaringar; som otrygga anställningar, rädsla för att inte bli trodd eller okunskap om till vem man ska vända sig.

Vikten av att berätta

Finansförbundet ser allvarligt på att fyra av tio som varit med om trakasserier och tre av tio som varit med om sexuella trakasserier inte berättar för någon; inte för en kollega, inte för arbetsgivaren och inte heller för någon annan. Det är av största vikt att alla som utsätts känner att de kan berätta om trakasserier för någon. Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivare skyldiga att utreda och genomföra åtgärder om de får kännedom om att en arbetstagare upplever sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier. För att påbörja ett utredande och åtgärdande arbete måste dock arbetsgivaren få kännedom om det som skett. Det är mycket viktigt att arbetsgivare uppmärksammas på om trakasserier förekommer. Både för att vidta åtgärder mot enskilda personer men också för att se över den organisatoriska arbetsmiljön. Berättelser kan leda till konkret förändringsarbete. Att berätta kan också hjälpa den utsatte, som får prata med någon, och inte håller övergreppet för sig själv. Arbetsgivare kan också erbjuda vidare stöd, till exempel genom extern samtalskontakt.

Att inte berätta är vanligare bland yngre vilket tyder på ett större hinder att berätta bland unga. Detta kan bero på otrygghet – att personer med otrygga anställningar vill undvika att ”vara till besvär” för organisationen och väljer att inte berätta. I policy och kommunikation ska det tydligt framgå att det är förbjudet att utsätta anställda för någon typ av repressalier om denne påtalat förekomsten av sexuella trakasserier eller anmält en arbetsgivare. Arbetsgivare får inte på något sätt missgynna den som anmäler.

Åtgärder vid förekomsten av trakasserier

Chefen, arbetsgivaren, ska utan dröjsmål utreda vad som hänt när denne får kunskap om förekomsten av trakasserier. Syftet med att utreda är att få tillräckligt med information och kunskap för att bedöma om det rör sig om trakasserier eller sexuella trakasserier, eller om händelserna beror på något annat som behöver åtgärdas. Om trakasserier förekommer, ska arbetsgivaren bedöma vilka åtgärder som måste genomföras för att få trakasserier att upphöra.

*”Åldersdiskrimineringen är väldigt
utbredd inom banken.”*

Finansförbundets undersökning visar också att de som anmält att de blivit utsatta för trakasserier i mer än hälften av fallen inte vet vad anmälan leder till och vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit efter anmälan. Finansförbundet ser detta som en mycket allvarlig brist i arbetsgivarnas rutiner. Den utsatte behöver inte veta varje steg i åtgärdsprocessen men den som berättar behöver veta att det leder till något och att informationen tas tillvara. Sker inte återkoppling kan det skapa en ond cirkel där individer väljer att inte berätta eftersom man upplever att det inte leder till något. Det kan sända signaler om att ett oönskat beteende är accepterat. Det kan förstärka sanningar och normalisera beteenden. Under förra höstens metoo-upprop vittnade många om tystnadskulturer och normalisering av trakasserier i organisationer. Att anmälningar om trakasserier inte tas om hand av arbetsgivaren kan vara ett tecken på en sådan process.

Förebyggande systematiskt arbete

För att uppnå nollvisionen är det mest effektiva och viktiga att arbeta förebyggande för att motverka trakasserier. Genom att arbeta förebyggande slipper organisationen många av de kostnader som finns förknippat med trakasserier som sjukskrivningar, ohälsa och bristande engagemang. Det är också en vinst eftersom det fångar upp situationer i ett tidigt skede – innan människor drabbas.

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare ska arbeta förebyggande för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter. Arbetet ska vara en ständigt pågående process – genom medarbetarundersökningar, skyddsronder och rutiner kan risker fångas upp. Även om det systematiska arbetet ska ske i samverkan är det arbetsgivaren som är ansvarig.

Två av tre har under de senaste tre åren inte genomgått en utbildning på sin arbetsplats där det tagits upp hur trakasserier ska hanteras. Detta skulle till exempel vara en möjlighet för fackliga företrädare och arbetsgivare att öka kunskapen och systematiken i arbetet för att motverka trakasserier. Det skulle också vara en möjlighet för medarbetare att få en bättre förståelse för vad trakasserier och sexuella trakasserier är, och vem som bestämmer vad som är ett accepterat beteende.

Tre av fyra anser att deras närmaste chef tar ansvar för att skapa en god arbetsmiljö som är fri från kränkningar och trakasserier. Många anser att det arbete som arbetsgivaren utför är bra, och att denne tar sitt ansvar. Men av dem som känner till att trakasserier förekommit på grund av kön svarar sex av tio att arbetsgivaren kunde ha gjort mer för att trakasserier ska undvikas. Vilket tyder på att det kan göras mer för att förebygga uppkomsten av trakasserier.

Att förekomsten av trakasserier i finansbranschen är låg är inte något som uppstått av sig själv. En god arbetsmiljö skapas inte reflexmässigt. Det krävs ett systematiskt arbetsmiljöarbete där organisationen kontinuerligt ses över för att förebygga riskfaktorer som kan leda till trakasserier. Samverkansarbete har haft en positiv effekt. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete har underlättat upptäckten av möjliga brister som kan leda till trakasserier. Men enkätens resultat påvisar också ett antal brister i det systematiska arbetet som behöver följas upp för att nå nollvisionen.

Enkäten visar också på brister i kommunikationen av det fackliga arbetet. Det råder osäkerhet över vad Finansförbundet gör när det gäller att förebygga och motverka trakasserier. Endast var femte respondent anser att Finansförbundet är aktivt i dessa

”Jag har sett flera fall av trakasserier på min arbetsplats och trots att chefen både ser och hör så händer ingenting.”

frågor. Partsarbete sker ofta bakom stängda dörrar, och även om Finansförbundet är aktivt betyder det inte att alla har kunskap om det.

Fack och arbetsgivare arbetar överlag på ett bra förebyggande och systematiskt sätt för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier inom finansbranschen. Men undersökningen visar också på att det finns förbättringsområden för båda parter.

Organisatoriskt arbete för att motverka trakasserier

Åtgärder mot trakasserier fokuserar ofta på den trakasserade individen snarare än på organisationen, där en organisatorisk miljö och ett sätt att utföra och fördela arbete kan främja trakasserier. Det finns en risk att individer kommer i fokus i arbetet med att motverka trakasserier. För att ingripa mot framtida trakasserier, i enlighet med lagens krav, behöver också organisationen ses över. Arbetsgivaren har ansvar för att regelbundet undersöka arbetsplatsen och bedöma riskerna. I denna riskbedömning analyserar arbetsgivare förhållanden på arbetsplatsen. Arbetsorganisationen är av särskild vikt för att motverka trakasserier och förhindra att de uppstår igen.

Följaktligen bör rutiner vid upptäckt av förekomst av trakasserier inte endast syfta till att hantera förövare – utan även organisationen. För att få en bättre bild av varför trakasserier uppstår måste kultur och miljö analyseras, där också chefer och ledning kan vara en del av problemet.

En del av det systematiska arbetet för att motverka trakasserier är att ha lokala fackliga företrädare på plats. Finansförbundets enkätundersökning visar att på arbetsplatser med lokal facklig närvaro ser det lite bättre ut. 88 procent av de som har facklig närvaro på sin arbetsplats känner inte till att någon på deras arbetsplats under det senaste året blivit utsatt för kränkningar eller trakasserier, motsvarande siffra för de som saknar facklig närvaro är 84 procent. 51 procent av de som har facklig närvaro svarar att det finns rutiner för att ta hand om trakasserier på deras arbetsplats jämfört med 43 procent där det inte finns facklig närvaro. 34 procent av de som har facklig närvaro har under de senaste tre åren genomgått en utbildning på sin arbetsplats där de tagit upp hur trakasserier ska hanteras, jämfört med 28 procent där det inte finns facklig närvaro. 79 procent av de som har lokal facklig närvaro på sin arbetsplats anser att deras närmaste chef tar ansvar för att skapa en god arbetsmiljö fri från kränkningar, sexuella trakasserier och trakasserier medan motsvarande siffra för de som inte har lokal facklig närvaro är 70 procent. På arbetsplatser med facklig närvaro vittnar fler om att en tystnadskultur inte förekommer (29/22 procent). Fler menar också att det inte finns en rå jargong på deras arbetsplats (50/46 procent).

Facklig närvaro är en viktig pusselbit i en välfungerande organisation. Enkätens resultat indikerar att den låga förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier i finansbranschen delvis kan tillskrivas ett välfungerande partssamarbete, god facklig organisation, samverkan och rutiner. Det är kollektivavtal med ordning och reda som skapar välfungerande organisationer.

Organisatoriska faktorer som kan leda till trakasserier och sexuella trakasserier handlar till exempel om ledarskap och kritiskt tänkande i organisationen. Hantering av konflikter vid skilda uppfattningar kan leda till trakasserier, och informella beslutsstrukturer kan skapa mobbning och kränkningar. Det är viktigt att ha formella beslutsstrukturer.



Forskning visar att medarbetares möjlighet att kontrollera sin arbetstakt är en faktor som kan påverka förekomsten av trakasserier. Även krav som inte är möjliga att uppfylla kan leda till att trakasserier uppstår i en organisation. Bristande jämställdhet kan vara relaterat till sexuella trakasserier och trakasserier. Könsfördelningen mellan kvinnor och män på arbetsplatsen (både vertikal och horisontell könsfördelning) påverkar förekomsten av trakasserier. Det vill säga om kvinnor och män arbetar inom olika yrken eller om fördelningen på högre positioner, chefspositioner, är ojämn, så kan det leda till förekomsten av trakasserier. Kvinnor som arbetar i sammanhang med en högre andel män upplever fler könstrakasserier än kvinnor inom enheter med lägre andel män. Det kan också leda till att sexistiska jargonger cementeras. Kvinnor och män i finansbranschen arbetar med olika arbetsuppgifter och verkar inom olika områden. Engagemang hos ledningen och en känsla av att ledningen bryr sig om personalen kan även de vara organisatoriska anledningar som motverkar förekomsten av trakasserier.

Finansförbundets enkätundersökning visar att de som upplever att arbetsmiljön är dålig ofta svarar att det finns ledarskapsbrister på arbetsplatsen. Att ha en välfungerande ledning, formella beslutsstrukturer och jämställdhet på arbetsplatser bidrar följaktligen till att förbättra arbetsmiljön och minskar förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier oavsett vilka människor som återfinns i organisationen.

”Jag har arbetat i banken i 20 år i olika roller och har aldrig varit utsatt eller hört om någon som varit utsatt för trakasserier.”

”Chefen kommenterar hela tiden vissa kvinnors utseende/kropp.”

”Får onödiga kommentarer från kunder om att jag är ung och kvinna. Äldre kunder verkar tro att det gör mig mindre kompetent.”

”Bra att ni gör denna undersökning.”

Finansförbundets rekommendationer

Finansförbundet ser ljus på framtiden och tror att det finns potential att minska den relativt låga förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier genom att intensifiera arbetet och se över vissa rutiner och riktlinjer. I denna sista del av rapporten har Finansförbundet tagit fram ett antal rekommendationer för det fortsatta arbetet för att motverka trakasserier – dessa rekommendationer kan till exempel användas av förtroendevalda i samverkan med arbetsgivaren.

Facklig närvaro

Facklig närvaro är en viktig pusselbit i ett välfungerande arbete för att motverka trakasserier. Den är en del av en organisation där det är ordning och reda, med rutiner för att ta hand om trakasserier, fungerande utbildningar och en chef som tar ansvar.

En del av arbetet för att motverka trakasserier är att det finns lokala fackliga företrädare på plats. För att ytterligare minska förekomsten av trakasserier behöver införandet och uppbyggnaden av en fungerande facklig organisation uppmuntras. Finansförbundet stödjer uppstarten av lokala fackliga organisationer på nya arbetsplatser, och rekommenderar också arbetsgivare att inkludera detta som en del av det förebyggande arbetet för att motverka trakasserier.

Ökad kunskap

Två av tre respondenter har under de senaste tre åren inte genomgått en utbildning på sin arbetsplats där det tagits upp hur trakasserier ska hanteras. Många känner inte till vad som räknas som sexuella trakasserier. Att regelbundet genomföra utbildningar skulle vara en möjlighet för medarbetare att få en bättre förståelse för vad trakasserier och sexuella trakasserier är och hur de ska hanteras. I ett sådant sammanhang kan det vara bra att lyfta olika diskussionsfrågor och möjliga scenarier – för att tillsammans samtala om sexuella trakasserier och trakasserier och skapa en djupare förståelse för vad det är och hur det uppstår.

Kunskapsnivån behöver öka. Finansförbundet rekommenderar ett parts-gemensamt arbete för att ta fram och genomföra utbildningar och värderingsövningar med medarbetare och chefer. Samtal, värderingsövningar och information om vad trakasserier är och hur de uppstår bör ingå som en naturlig del av andra utbildningar.

Att berätta

Fyra av tio som utsatts har inte berättat för någon på jobbet om trakasserier. De som berättar, gör det oftast för en kollega. Endast var femte berättar för sin arbetsgivare/HR. Enkätens resultat belyser vikten av att alla känner att de kan prata med sin arbetsgivare. Andelen som berättar om trakasserier de utsatts för behöver öka.

Finansförbundet rekommenderar, tillsammans med värderingsövningar, en översikt av kommunikation till anställda och rutiner. Det är av särskild vikt att rikta satsningar mot unga och nyanställda för att stödja dem i att berätta om kränkningar de utsatts för. Information kan till exempel inkluderas som en del av en introduktion till nyanställda, och bör även inkludera dem med tidsbegränsade anställningar.

*”Ni letar efter problem som inte finns.
Fatta att vi inte har några kränkningar!!!!”*

Agera vid kännedom om trakasserier

Enkätsvaren indikerar att det kan finnas brister gällande huruvida arbetsgivare agerar på information om förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier, vilket de ska göra enligt utrednings- och åtgärdsplikten. En majoritet av de som informerat arbetsgivaren om att de blivit utsatta vet inte om det ledde till någon åtgärd.

Finansförbundet rekommenderar utöver ökad kunskap hos chefer också rutiner för återkoppling till den utsatta samt rutiner för att garantera att utrednings- och åtgärdsplikten efterlevs.

God organisatorisk arbetsmiljö motverkar trakasserier

En instabil organisation tar kraft och kan skapa ohälsa och leda till trakasserier. Finansbranschen är en bransch i förändring. Organisatoriska effekter som omorganisationer, informella beslutsvägar och problem med ledningen kan öka förekomsten av trakasserier.

Finansförbundet påminner om att organisationsöversyner alltid ska inkludera en risk- och konsekvensanalys. Förändringar, informella beslutsvägar eller motstående krav kan leda till en ökad förekomst av trakasserier. Riskanalyser bör inkludera könsfördelningen på olika positioner i organisationen.

Stress och press sticker ut som arbetsmiljöproblem i finansbranschen. Möjligheten att kontrollera sin arbetstakt och krav som inte är möjliga att fullfölja kan leda till att trakasserier uppstår i en organisation.

Finansförbundet rekommenderar att arbetsmiljöproblem – som ökande krav och stress – inkluderas i riskanalyser för att förebygga trakasserier, då den höga stressen och ökande krav i finansbranschen riskerar att leda till fler trakasserier.

Om undersökningen

- Fältperiod: 27 mars – 18 april 2018

- Antal genomförda intervjuer: 4 326 helt genomförda webbintervjuer

Urval: Yrkesverksamma medlemmar hos Finansförbundet.
Urvalet slumpmässigt draget ur Finansförbundets medlemsregister.

Viktning: Undersökningsresultatet har viktats för att kompensera skillnader i svarsfrekvenser när det gäller kön, ålder, förtroendeuppdrag eller inte och storbank.

Deltagarfrekvens: 38,2

Datainsamling: CAWI, dvs webbintervjuer

Citaten i rapporten är tagna från respondenternas frisvarskommentarer i undersökningen.

Bilder utan bildbyline: Shutterstock.

