


Nyheter Sport Hallands Affärer Åsikter Nöje Livets gång



Gabriella Fägerlind har över 20 års erfarenhet i att föreläsa om jämställdhetsfrågor för företag. Bild: Privat

1/4

 Plusmärkt innehåll – synligt bara för dig som är kund

Så arbetar företagen efter #Metoo

Halland • Lättillgängliga rutiner, policydokument, nolltolerans och vidareutbildningar. Så arbetar Gekås, Nilson Group och Ringhals för att upprätthålla nolltoleransen mot sexuella trakasserier.

ANNONS



Elsa Henriksdotter

🕒 04:00 - 8 mar, 2019

– Det vi jobbat mest med de senaste året, bland annat till följd av #Metoo är tidiga signaler. Det handlar om att alla skall uppmärksamma incidenter som inte känns bra, inget ärende är för litet. Bara vi får en signal så kan vi agera och utreda, säger Anna-Katharina Abrahamsson, HR-chef på Gekås.

Under 2017 började hashtaggen #metoo florerera på sociala medier. Den var ett direkt svar på skådespelerskan Alyssa Milanos uppmaning till sina kollegor i branschen att delge berättelser om nedtystade sexuella trakasserier, övergrepp och våldtäkter som förekommit i arbetslivet. Men hashtaggen stannade inte i bland filmstjärnorna. Istället spreds den som en löpeld över olika branscher världen över.

– Jag har märkt av en jättestor ökning efter #metoo. Föreläsningar om just sexuella trakasserier och kränkande särbehandling har varit efterfrågade. Man är väldigt intresserad av att prata om hur man bemöter varandra på arbetsplatserna, säger Gabriella Fägerlind, som arbetar som konsult med fokus på jämställdhet och mångfald.

Arbetsmiljölagstiftningen och diskrimineringslagen kräver att arbetsplatser ska ha rutiner och riktlinjer för hur sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling ska förebyggas och hanteras. Gabriella Fägerlind beskriver sexuella trakasserier som ett ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling, som leder till att någon känner sig förnedrad, stressad eller illa till mods.

– Det kan till exempel handla om sexuell jargong, ett nedsättande språkbruk, ovälkomna sexuella förslag eller krav på sexuella tjänster. Lagen definierar sexuella trakasserier som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, säger hon.

Ringhals är en mansdominerad arbetsplats med endast 24 procent kvinnliga medarbetare. De har länge arbetat för att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

– Vi har inte ändrat vårt arbetssätt efter #metoo för rutinerna hade vi redan innan. Men i samband med att detta aktualiserades ökade vi informationen och körde en informationskampanj på våra interna kanaler för att påminna om att vi har rutiner och hur man ska göra om man upplever sig illa behandlad, säger Pia Kilbo HR-Chef på Ringhals.

Gabriella Fägerlind menar att rutiner och policys som påminner medarbetarna om företagets ställningstagande inte räcker för att kunna garantera ett bra klimat.

– Det är jättebra att lägga upp policyn igen och att vd:n går ut och säger att det här är jätteviktig, att det är nolltolerans som gäller. Men då måste medarbetarna också få se att det inte bara var så att man la upp det på hemsidan eller intranätet utan att det faktiskt blir konsekvenser. Att chefer reagerar på oacceptabla beteenden och vet hur de ska hantera ärenden, säger hon.

För att undvika att kunskapen stannar i ett dokument som kanske inte blir lästa har Ringhals även satsat på utbildningar för chefer i hur de ska hantera ett eventuellt ärende. Man har också haft diskussioner bland de anställda.

– Vi har haft workshops där vi blandat både kvinnliga och manliga medarbetare, vi är 24 procent kvinnliga medarbetare på Ringhals och Forsmark så det har varit viktigt att blanda grupperna och det har varit uppskattat, säger Pia Kilbo.

På Nilson Group har man till skillnad från Ringhals istället en kvinnodominerad arbetsplats där hela 92 procent av medarbetarna i koncernen är kvinnor.

– Vi har aldrig haft ett klimat med sexuella trakasserier. Det är ett kvinnodominerat företag och jag tror att det har satt tonen. Självklart kan det finnas här också men glädjande nog har inga former av trakasserier hittills rapporterats och det ser vi som ett kvitto på att vi jobbar på rätt sätt, säger Ulrica Koutsouvaloglou som är HR-partner på Nilson Group .

Hon berättar att de ständigt arbetar med kulturen på företaget.

– Goda förebilder och ett öppet klimat så att man vågar säga till om man ser felaktigt beteende är viktig för oss, säger Ulrica Koutsouvaloglou.

Under arbetsrättsutbildningen pratar de med sina anställda om vilken väg man ska ta om man råkar ut för någon form av trakasserier.

– Vi har en öppen dialog. Sen kan vi kanske bli ännu tydligare i den. Vi kan även bli tydligare i våra undersökningar. För det kan absolut finnas mörkertal, säger hon.

Ulrica säger att den svåra delen i arbetat inte är att ta fram en policy, utan att personalen faktiskt tar del av informationen.

– Det viktiga är att personalen har fått informationen och att det blir tydliga konsekvenser om man bryter mot dem, säger Ulrica Koutsouvaloglou.

Men vilken typ av konsekvens som kan drabba en medarbetare som inte följer nolltoleransen är beroende av fall till fall.

– Beroende på grovheten i ärendet så kan det ju bli arbetsrättsliga följder, säger hon.

Metoder som workshops för att öka kunskapen om sexuella trakasserier, medarbetarsamtal för att följa upp, och medarbetarenkäter om sexuella trakasserier förekommer allt oftare på företagen. Till viss del pushar även den yngre generationen anställda på utvecklingen.

– Chefer berättar för mig att de får frågor på anställningsintervjuer idag som de aldrig hört förut, till exempel, hur jobbar ni med jämställdhet eller mångfald? säger Gabriella Fägerlind.

LÄS MER: [Teaterchefen talar om #metoo i Europa](#)

LÄS MER: [Upprepade trakasserier på Karlberg](#)

LÄS MER: [Man åtalas efter hot och trakasserier via sms](#)

LÄS MER: [PS-elever får se pjäs om #metoo](#)

LÄS MER: [Falkenbergare åtalas för trakasserier mot polis](#)

LÄS MER: [Metoo ämne för samtal](#)

LÄS MER: [Efter metoo – Gothia Cup tar krafttag mot sexuella ofredanden](#)



Elsa Henriksdotter
elsa.henriksdotter@hn.se

Följ skribent

Ämnen i den här artikeln

Region Halland

Följ

Sexuella trakasserier

Följ

Ringhals

Följ

Gekås

Följ

Sociala medier

Följ

Nilson Group

Följ

Metoo

Följ