

Hindra kränkningar med rätt ledarskap

2017-12-04 00:00

Av: Emmeli Nilsson

DISKRIMINERING. #metoo-uppropet har avslöjat mängder av kränkningar på alla typer av arbetsplatser i olika branscher, i Sverige och i världen. För att komma åt problemet krävs tydliga chefer och modiga medarbetare, menar jämställdhetsexperten Pernilla Alexandersson och mångfaldskonsulten Gabriella Fägerlind.

Nedlåtande kommentarer om kollegers utseende, ovälkommet tafsande och repressalier mot den som försöker säga ifrån. Under hashtagen #metoo har kvinnor över hela världen avslöjat sina erfarenheter av sexism och trakasserier.

Problem med rå jargong och kränkande beteenden finns i hela arbetslivet, och det är inte enbart kvinnor som drabbas. Det vet Pernilla Alexandersson, jämställdhetsexpert och vd på företaget Add Gender.

– När vi gör undersökningar säger män ofta att de vill säga ifrån i olika situationer men inte vet hur de ska göra det utan att förlora status. Det är något man måste bygga in i organisationen så att det blir tydligt att den som säger ifrån gör rätt. Där är ledarskapet extremt viktigt.

Chefer måste inte bara säga ifrån när något väl händer utan även uppmuntra anställda som agerar i linje med arbetsplatsens värderingar, menar Pernilla Alexandersson. Ett sådant ledarskap sprider sig sedan genom hela organisationen.

För att få syn på beteenden som medarbetare inte trivs med gäller det att chefer ställer frågor, och att det görs på rätt sätt. Att bara utgå från diskrimineringsgrunderna räcker inte.

– Medarbetarenkäter är bra, men man behöver bli konkret. Tänk igenom vad som kan hända på arbetsplatsen och fråga utifrån det. Har någon tagit på dig på ett ovälkommet sätt? Är det svårt att säga ifrån när andra skämtar på ett sätt som inte är okej?

Vissa är rädda att den diskussion som nu blossat upp ska göra samspelet mellan människor tråkigt och stelt. Men det är en onödig farhåga, enligt jämställdhets- och mångfaldskonsulten Gabriella Fägerlind som driver företaget Implement Diversity AB.

– Det handlar inte om att man ska ha en skämtfri arbetsplats. Tanken är inte att införa pekpinningar, utan att tydliggöra. Vi kan absolut ha en jargong, men vilka risker finns om den går över gränsen? Kan vi uppmuntra varandra att säga till när det händer?

Att ha en rå jargong som exempelvis innehåller många sexuella anspelningar innebär alltid en fara, anser Gabriella Fägerlind. Den kan leda till att gränser suddas ut, vilket i sin tur kan leda till diskriminering eller övergå i trakasserier. Den kan också skapa strukturer där vissa får makt över andra.

För den som ser eller utsätts för ett ovälkommet beteende är rädsla ett vanligt skäl till att inte säga ifrån. Det kan handla om att man inte vill riskera att bli utsatt själv, eller att man redan är utsatt och är orolig för att det ska bli värre efter ett försök till markering.

I vissa fall lyssnar inte heller chefen när en medarbetare tar upp problem med jargong eller trakasserier, kanske på grund av tidspress eller oro för merarbete. I de fallen rekommenderar Gabriella Fägerlind att man pratar med sina kolleger. Ofta finns det fler som har samma upplevelser, och genom att gå ihop är det lättare att få chefen att lyssna. Man kan också prata med hr-avdelningen, facket eller skyddsombudet.

– Det bästa är att skapa ett klimat där vi alla håller koll på när det går över gränsen. Det är ett gemensamt ansvar.

Så kan chefen sätta gränser på jobbet

- Allt måste börja med att chefen tydligt visar att det inte är okej med trakasserier och kränkningar, och att du reagerar om någon träder över en gräns. Du bör också signalera: Det här är viktigt och jag vill att ni pratar med mig om något händer.
- Ta upp frågan vid medarbetarsamtal. Stäm av hur anställda uppfattar arbetsklimatet, och se till att de vet var de kan vända sig om de inte vill prata med chefen, exempelvis företagshälsovården eller ett skyddsombud.
- Om du nu i samband med metoo-kampanjen inser att ni inte uppmärksammat frågan tillräckligt tidigare, ta upp det på ett möte. Låt personalen prata i små grupper om vad som behöver förbättras.
- Se till att organisationens värderingar alltid gäller, även i väldigt pressade situationer. Personalen ska kunna se att även den högsta ledningen alltid agerar i enlighet med vad man bestämt.

Källa: Gabriella Fägerlind

Så sätter medarbetare gränser på jobbet

- Det är alltid obehagligt att sticka ut och säga ifrån, särskilt om man bryter normer. Därför gäller det att ha mod, att som medarbetare våga gå emot normer. Det är svårt att styra från chefsnivå.
- Om du upplever trakasserier och kränkningar på jobbet och chefen inte tar frågorna på allvar, hämta styrka i andra sammanhang. Hitta någon annan kollega som kan stötta, eller gå med i ett nätverk i exempelvis sociala medier, där du blir peppad att våga sticka ut. Man kan bli väldigt hemmablind för de normer som finns där man är och tro att det är en själv det är fel på.

Källa: Pernilla Alexandersson