



**Att leda förändring
i en post-MeToo
värld**

Karol Vieker
Equality and Diversity Manager
Handelshögskolan i Stockholm

See
beyond today.
Transform tomorrow.



SSE EXECUTIVE EDUCATION

Vem är denna föreläsare?

- Över 12 års erfarenhet av arbete med jämlikhet och mångfald inom arbetslivet
- Arbetade senast som HR-strateg inom likabehandling, mångfald och den psykosociala arbetsmiljön på Landstinget i Uppsala län
- Har även arbetat på Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras rättigheter (RFSL) som utbildnings-samordnare och ansvarig för hbtq-certifiering
- Är utbildad kördirigent och f d musiklärare



Lag och rätt



Diskrimineringslagen (2008:567)

- Förbjuder bland annat:
 - diskriminering
 - trakasserier
 - sexuella trakasserier
 - bristande tillgänglighet
- 7 diskrimineringsgrunder



Skydd enligt diskrimineringslagen





kön

eticitet eller ursprung

könsidentitet eller könsuttryck

funktionsnedsättning

sexuell läggning

ålder

religion eller annan trosuppfattning















Lagen kräver aktiva åtgärder

- Förebygg diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter
- Arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, föräldraskap och arbete
- Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- Årlig lönekartläggning
- Samverkan





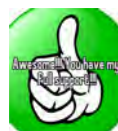
Arbetsmiljöverkets föreskrift

- Kränkande särbehandling: Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap
- 13 § Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.
- 14 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras.



Att lyckas med förändringsarbete

1. Stöd uppifrån – i både ord och handling



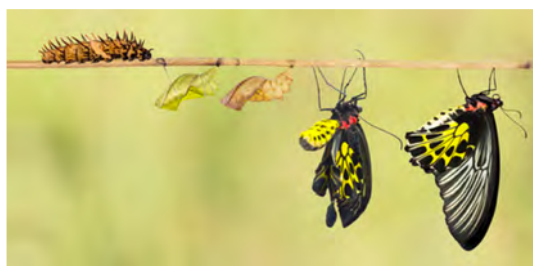
2. Resurser – framgång kostar både tid och pengar



3. Mål som är:
 - ✓ Specifika
 - ✓ Mätbara
 - ✓ Accepterade
 - ✓ Realistiska
 - ✓ Tidsatta



Hur leder vi förändring i en post-MeToo värld?



Diskutera med arbetsgruppen

- Vilka normer har vi hos oss? Hur kan de inkluderande normerna befästras och de exkluderande normerna luckras upp?
- Vem inkluderas/exkluderas i det sociala samspelet som sker under fikapauser och lunch?
- Hur reagerar du/ni om någon använder sig av härskartekniker eller uttrycker något som är sexistiskt, rasistiskt, homofobiskt eller på annat sätt stereotypiskt?
- Tänk på de lodräta och vågräta hierarkier och maktstrukturer som finns inom organisationen. Vem lyssnas på? Vem tas på allvar? Vem inkluderas?
- Hur kan ni främja en miljö som kännetecknas av ömsesidig respekt?



Flera förslag särskilt för dig som chef

- Håll diskussionen levande genom att regelbundet ta upp frågorna på avdelnings- och teammöten, till exempel. Visa lyhördhet för oro och kritik från medarbetare och visa en ärlig vilja att lösa problem.
- Ta på dig dina "normkritiska glasögon" och granska det som du gör i ditt arbete. Var särskilt uppmärksam på stereotyper och saker som görs av slentrian. Uppmuntra dina medarbetare att göra likadant.
- Gör klart att alla har ett ansvar för att skapa en öppen och inkluderande miljö där alla känner sig välkomna. Vänlighet och ömsesidig respekt utgör grunden för klimatet på arbetsplatsen. Vi är varandras arbetsmiljö.



Flera förslag särskilt för dig som chef

- Kartlägg den fysiska och sociala arbetsmiljön. Finns det någonting i datorer, i hyllor eller på väggar som kan vara kränkande? Hur är jargongen i fikarummet? Förekommer det rasistiska, sexistiska, homofobiska eller på annat sätt nedsättande skämt?
- Ta ansvar för en god introduktion som ger nya medarbetare möjlighet att komma in i arbetsgruppen snabbt och smidigt.
- Ge tydlig information om organisationens olika policydokument och riktlinjer samt se till att de följs.
- Visa en fast och bestämd attityd mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, och lev själv upp till denna hållning.



Särskilt för dig som facklig företrädare

- Visa en fast och bestämd attityd mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, och lev själv upp till denna hållning.
- Lyssna på den utsatta medlemmen och uppmana hen att dokumentera vad som har hänt.
- Föreslå att medlemmen vänder sig till sin närmaste chef för att diskutera problemet. Erbjud att följa med om medlemmen vill. Om chefen är en del av problemet, kan du tillsammans med medlemmen ta kontakt med chefens chef.
- Var objektiv. Ta inte parti för någon utan lyssna på alla parter.



HEMLÄXA

Vad kan jag konkret göra i min professionella roll för att skapa en mer öppen och inkluderande miljö som är fri från diskriminering och trakasserier:

- inom 1 månad?
- inom 6 månader?
- i det kontinuerliga arbetet?

Till exempel:

- Läs på om diskrimineringslagens krav
<http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/>
- Boka kompetensutveckling för områden där kunskap saknas
- Regelbundet ta upp en ordentlig diskussion med min arbetsgrupp



Läs mer

Ett tillfälle att ta vara på för att skapa förändring

Kommissionen mot sexuella trakasserier inom scenkonsten, 2018.

http://www.svenskscenkonst.se/media/1736861/rapport_ett_tillfalle_att_ta_vara_pa_webb.pdf

Mångfaldscheck: Underlag för ett normkreativt arbete

Teaterförbundet och Svensk Scenkonst, 2014.

<https://teaterforbundet.se/wp-content/uploads/2016/08/Mångfaldscheck.pdf>

Konstruktiv normkritik. Klara Nygren och Emma Rasmusson. Arbetsmiljöforum i Sverige

AB/Tema Likabehandling, 2012. ISBN: 978-91-87051-14-2

<http://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Konstruktiv-normkritik.pdf>

Härskartekniker - identifiera, hantera och förebygga

Camilla Ländin, Grönegatan förlag, 2014. ISBN: 978-91-981565-0-8

Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera

Diskrimineringsombudsmannen, 2016. ISBN: 978-91-88175-09-0

<http://www.do.se/stodmaterial/arbetslivet/hundra-mojligheter-att-rekrytera-utan-att-diskriminera>



Frågor? Kontakta mig gärna!

Karol Vieker
 Equality and Diversity Manager
 Handelshögskolan i Stockholm
 karol.vieker@hhs.se
 08-736 90 79



Ord på vägen

”De modiga kvinnorna som öppet har berättat sina historier sedan MeToo började ha lyckats bryta tystnadskulturen. Nu är det vårt ansvar att ta hand om det. Sexuella trakasserier slutar inte bara för att vi pratar om dem. Vi måste se till att de inte sker och vi kan alla göra skillnad. Nu är det dags att förändra verkligheten till det bättre.”

Galaxia Ima Elias
journalist och föreläsare

#tystnadtagning

