

#MeToo



Så här kan Du som chef förebygga **sexuella trakasserier!**

Den 15 oktober 2017 började en snöboll rulla, som just nu bara växer och växer, Metoo-rörelsen. Vi är säkerligen många som chockade följer denna utveckling och inser hur omfattande sexuella trakasserier mot kvinnorna är på våra arbetsplatser världen över. Som chef kan du bidra till att skapa en tryggare arbetsplats, menar chefskonsult **Carina Lätt**.

Linnéa Claeson, känd för Instagramkontot @assholes-online, gick för en tid sedan ut med ett inlägg på Facebook där hon skrev att det är chefernas fel att ingen av kvinnorna som skrivit under hashtaggen #MeToo kommit till dem och berättat om de trakasserier de utsatts för på arbetsplatsen. Att det är cheferna som cementerat tystnadskulturen och att de bidrar till en miljö där kvinnor inte vågar säga ifrån, eftersom de är rädda för sin karriär, att bli misstrodda eller förlöjligade. Hon ansåg i inlägget att cheferna på riktigt måste bry sig och verka för en arbetsplats där män och kvinnor ges samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. En arbetsmiljö där kvinnor inte behöver vara rädda och slipper freda sig.

Jag känner att Linnéa passat bollen till mig som erfaren chefskonsult, och kommer därför nu att ge dig som chef sex

tips om hur du kan förebygga sexuella trakasserier på din arbetsplats!

Tips 1: Lär dig mer om diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen

Vi börjar med det grundläggande: Det finns lagregler i Sverige som ställer krav på att du som arbetsgivare ska arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier. Dessa lagregler finns i diskrimineringslagen och i arbetsmiljölagen. Lagarna kan du hitta i Svensk författningssamling (SFS) på riksdagens webbplats. Det är viktigt att du som chef har kännedom om dessa lagar.

I Sverige kräver diskrimineringslagen att alla arbetsgivare med minst 25 anställda det senaste kalenderårsskiftet ska upprätta en jämställdhetsplan, som ska upprättas vart

trede år. Genom att upprätta denna plan kan du öka jämställdheten på er arbetsplats. Handlingsplanen är ett sätt att motverka skillnader i kvinnors och mäns villkor på arbetsplatsen. Hur ser det ut på er arbetsplats? Fundera! Råder lika lön för lika arbete mellan kvinnor och män? Har kvinnor och män möjlighet till samma anställningsvillkor på arbetsplatsen? Är det lika många kvinnor som män på chefspositioner inom företaget?

Kön ska inte ha någon betydelse! Vi kvinnor är inte män-skor, utan människor!

Som chef tycker jag att du ska arbeta för ett VI-tänk på arbetsplatsen. Tänk på all kompetens arbetsgivare har förlorat då kunniga kvinnor sagt upp sig i tystnad på grund av sexuella trakasserier. Var rädd om kvinnorna, det vinner din arbetsplats på! Gör jämställdhetsplanen till ett levande dokument, även om du har färre än 25 anställda. Låt den inte stå och damma i en bokhylla, eller ligga bortglömd bland andra bortglömda dokument på datorn!

Tips 2: Våga leda

Ibland krävs det att du fattar obekväma beslut för att nå dit du vill på lång sikt. Som ledare måste du både ha förmågan att kunna inspirera och våga fatta jobbiga beslut som är för verksamhetens och de anställdas bästa.

Utmana dig själv, var tydligare med din gränssättning! Du är inte ledare för att bli älskad, utan för att göra ett bra jobb som ledare! Att vara ledare innebär att du många gånger behöver balansera mellan popularitet och impopularitet.

Utmana din komfortzon och var tydlig, men kom ihåg att det är dina medarbetare som legitimerar ditt ledarskap.

Tips 3: Skaffa kunskap om förebyggande konfliktarbete

Det är viktigt att du som ledare etablerar ett stödjande gruppklimat med högt i tak. Vilket du gör genom att se till att du och dina medarbetare lär er mer om självinsikt och skaffar kunskaper om kommunikation och konfliktteori.

Med denna kunskap kan medarbetarna bli bättre rustade för att i ett tidigt stadium ta upp saker som etsat sig fast hos dem och fortfarande gnager efter 24 timmar. Denna tidsram är min egen personliga regel för när man absolut måste ta upp saker, för att inte konflikter ska växa och utvecklas!

Tips 4: Bestäm vilken värdegrund som ska gälla på arbetsplatsen

Att tillsammans prata om vilka inre regler som ska gälla i arbetsgruppen är viktigt. Värdegrunden handlar om etik och moral, om vad som är rätt och fel i olika situationer på arbetsplatsen. Det handlar om ett förhållningssätt på arbetsplatsen, som präglas av vårt samhälles demokratiska värderingar utifrån en humanistisk människosyn.

Värdegrundsarbete är en ständigt pågående process, och du som gruppens ledare är den allra viktigaste normsändaren för dina medarbetare.

Ett exempel på en viktig mening i arbetsplatsens värdegrundsarbete är **ALLA PÅ ARBETSPLATSEN ÄR LIKA MYCKET VÄRDA**

Skriv på tavlan:

PÅ ARBETSPLATSEN VISAR VI ATT VI TYCKER ATT ALLA PÅ ARBETSPLATSEN ÄR LIKA MYCKET VÄRDA genom

- att
- att
- att

Låt gruppen diskutera fram hur de visar varandra att de är lika mycket värda, och fyll i meningarna på tavlan.

Tips!

Sammanställ vilka inre regler som ska gälla i arbetsgruppen, rama in och häng upp på synlig plats.

För att det här ska bli ett levande dokument, så behöver ni skriva in vilken värdegrund som ska gälla i er verksamhetsplan, och sedan utvärdera den årligen i samband med att verksamhetsberättelsen ska skrivas.

Tips 5: Arbeta med arbetsgruppens processfrågor

Som ledare måste du arbeta både med gruppens innehåll och process. Båda sidor behövs för att gruppen ska utvecklas till ett team. Med innehåll menas gruppens vad-frågor. Vad innehåller uppgiften som ska lösas? Vilken struktur ska vi ha? Vad är det vi ska diskutera? Man kan säga att uppgiftens innehåll är det som är synligt. Med gruppens process menas hur-uppgiften ska lösas. Hur diskuterar vi och samverkar tillsammans för att nå innehållet. Man kan säga att uppgiftens process är det som är osynligt.

Om vi inte gör det osynliga synligt och pratar om det, så kommer det att påverka oss utan att vi kan styra över det.

Om du behöver hjälp kan du anlita en gruppcoach för att utveckla din arbetsgrupp.

Tips 6: Skaffa dig extern stöd i chefsrollen

Ledarskapet är en profession, inte något du sköter med vänsterhanden. För att dina medarbetare ska se dig som en auktoritet och legitimera ditt ledarskap, behöver du ständigt utveckla dig i ledarrollen och satsa på de mjuka frågorna när det gäller din egen kompetensutveckling. Genom att skaffa dig externt stöd, såsom en mentor eller en coach får du stöd i att leda dig själv och blir därmed en hållbarare chef som lär dig leda medarbetarna på bättre sätt.

Sist men inte minst, hur ser er organisation ut? Vilka möjligheter har medarbetarna att ta upp problem uppåt i organisationen? Nämnar detta eftersom min erfarenhet är att det är lätt som medarbetare att känna sig inlåst med sitt problem i organisationen, om medarbetare och chef har samma fackombud, om medarbetarna inte känner sin chefs chef och om företaget bara anlitar Ett konsultföretag för alla personal- och organisationsfrågor.

Det är inte bara ensamt på toppen, det kan också vara ensamt på andra nivåer i en organisation!

CARINA LÄTT
Chefskonsulten
www.chefskonsulten.se

