

#metoo – HUR SER DET UT HOS OSS?

Ingen lär väl ha missat de stora rubriker som #metoo har skapat runt om i världen och inte minst i Sverige. Men hur är läget här på Volvo? Och i vår fackförening?

Mängder av tjejer i alla åldrar har genom rörelsen #metoo brutit tystnaden om sexuella övergrepp och trakasserier de blivit utsatta för genom livet. Det är skakande historier som kommit upp i ljuset och för många högt uppsatta män har fallet blivit långt och hårt. Genom #metoo har det blivit klart att sexuella övergrepp är betydligt vanligare än vad många trott. Åtminstone många män. För många kvinnor har det tvärtom varit en självklar och obehaglig del av livet att vara på sin vakt mot karlar som inte vet var gränserna går.

MAKTBERUSADE MÄN

Det är tydligt att sådana övergrepp är vanligare i mer ojämlika miljöer där män utnyttjar sin makt mot kvinnor. Journalister, skådespelerskor och andra har vittnat om en sjuk värld där kända och mäktiga män under årtal kunnat bete sig som svin. Kanske är det värre i sådana yrken där karriärer beror på kontakter, där gränsen mellan arbete och fritid är oklar, där det ibland helt saknas fackföreningar och var och en får klara sig själv. Men inget säger att vi i industrin skulle vara förskonade. Enligt en ny undersökning säger 59 procent av de unga kvinnorna och 34 procent av samtliga kvinnor bland IF Metalls medlemmar att de blivit utsatta för handlingar som kan beskrivas som sexuella trakasserier på jobbet. *Under det senaste året!* Volvo har nolltolerans mot sexuella trakasserier. Men det

gäller på pappret de flesta arbetsplatser och det vore konstigt om sådant inte skulle förekomma även här. Den som är ung och har en osäker anställning kan ha svårt att säga till en slemmig gubbe att hålla sig borta.

Personer, framför allt män, som fått makt uppifrån blandar ibland ihop detta med att de skulle vara särskilt intressanta eller rentav attraktiva personer, till och med för kvinnor som skulle kunna vara deras döttrar. Så är det sällan. Det är därför viktigt att chefer på alla nivåer är mycket noggranna med hur de uppträder i sådana situationer.

BLAND OSS SJÄLVA

Men olika former av oacceptabelt beteende förekommer också arbetskamrater emellan, alltifrån ”oskyldiga” kommentarer till oönskad kroppskontakt. Detta är dubbelt skadligt. Först och främst mot de enskilda kvinnor som drabbas. Men också för att det skadar förtroendet och gemenskapen i gruppen. För hur ska vi kunna lita på varandra och hålla samman om någon av oss beter sig på ett sätt som skadar någon annan och kommer undan med det? Den som utsätts för sådant ska inte lämnas ensam att reagera mot det. Det är allas uppgift, särskilt de manliga arbetskamraternas, att säga till när någon inte fattar att han gått över gränsen.

OCH I FACKET

Därför är de avslöjanden som tidningen ETC kom med

Vänd!

ETT OVANLIGT AVSKEDSTAL

När en chef slutar på en avdelning är det ganska vanligt att hen säger några ord till de anställda. Nyligen kallades en avdelning samman för just ett sådant tillfälle. Det blev dock inget vanligt avskedstal där chefen tackade för sig och den tid som varit. Istället använde hen tillfället till att förklara att en del av de anställda var mer eller mindre värdelösa och borde få sparken. Vad chefen inte räknat med var att en av de närvarande spelade in talet. *Kvasten* har fått ta del av inspelningen och det är inte ofta vi saknar ord, men i det här fallet har vi inte mycket att tillägga. Det räcker med att publicera några citat ur det tal chefen läste upp. Detta är alltså ordagranna citat ur ett tal som en chef i fabriken hållit för sina anställda.

”Kul att ni kunde komma. Jag har lite information som jag ska delge er. Jag tycker det är så viktigt så jag kommer att läsa rätt av.”...

...”Jag har beslutat mig för att sluta på avdelningen och beslutet har varit egentligen rätt så enkelt.”...

”Alla ni har faktiskt ansträngt er mycket under det här året jag har varit här. En del genom att göra så bra man har kunnat och det vill jag tacka er för...”

”Andra har ansträngt er till max för att behöva göra så lite som möjligt. Och jag är övertygad om att alla här vet vilka som är vilka. Jag vet det och absolut ni vet det. Innan jag lämnar till någon annan kommer allas ansträngning, oavsett om det är den ena delen eller den andra att förmedlas vidare skriftligen och muntligt till den personen som kommer och ersätter mig. Jag har varit väldigt tydlig med Metall och företaget att berömma alla som vill men kanske inte kan ända fullt ut...”

... Men jag har också likväl namngett de personerna som kan men inte vill. Den informationen kan jag garantera er att min efterträdare kommer att få och jag kommer att vara tillgänglig när som helst i framtiden för att komplettera den informationen om det skulle behövas.”...

...”Det är faktiskt så illa tycker jag att hade inte vissa betett sig skamligt och oansvarigt så hade ni övriga som anstränger er på ett bra sätt fått det mycket bättre genom att jag hade kunnat gå fram med att vi behöver rätt bemanning för att klara av vårt jobb. Nu har jag valt att inte göra det. Det kan man tycka är väldigt konstigt men jag har sagt till mina chefer: Varför ska vi ha mer bemanning? För att ha mer tid att sitta och prata i telefon? För att strunta ännu mer i jobb och säga till mig att man inte hinner med de tuffa balanserna? Jag vet att det finns tuffa balanser. Jag vet. Många utav er säger det också men jag tror att en del personer som ligger i delen ”kan men

Vänd!

Forts.: "Ett ovanligt avskedstal " inte vill" menar nog såhär: "Vi hinner inte. Vi hinner inte. Vi hinner inte plocka burkar." Eller "Vi hinner inte sitta kvar i pausrummet medan det ringer till lagledarna från era områden att det är fullt." Till exempel. Ni som sköter er ska var stolta över det. Jag tycker inte heller ni ska acceptera från era arbetskamrater att man håller på som man håller på."...

"Hade det varit upp till mig, och jag är väldigt ärlig nu, hade det varit upp till mig så hade de personerna inte funnits här, inte här i det här rummet. Inte här nere. Inte innanför området. Ni andra som sköter er är inte värda att ha de arbetskamraterna. Jag är ganska säker på att någon eller några säger: "Fan vad skönt att han slutar. Till de personerna kan jag säga ni kan tycka att det är skönt men det är inget mot vad jag tycker, att slippa jobba mer er. Till de andra sträck på er, ni har gjort ett jättebra jobb och jag tackar er för det. Om allt går som det ska är jag kvar ett tag till. En ersättare ska till och jag ska försöka vara kvar här till den ersättaren kommer."

Detta är alltså, ord för ord, vad en PL säger till en hel avdelning. I och med att **Kvasten** nu publicerar detta tal anser vi att det kommit till såväl ledningens som den fackliga organisationens kännedom. (Och låtsas inte att ni inte läser **Kvasten**!) Om ledningen inte ingriper måste det tolkas som om de godkänner denna PL:s beteende och har fortsatt förtroende för personen. Vi vill i så fall påminna om några av de regler företaget satt upp på stora planscher i fabriken och som vi förväntas följa:

"People policy:

Behandla varandra med respekt och värdighet.

Nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och mobbning."

I övrigt har vi inte mycket att tillägga. Den bästa kommentaren kommer från en av de anställda som satt med och hörde talet:

– Han skulle få oss att splittras i personalgruppen men han har gjort oss tätare istället.

ÄR DET TILLÅTET ATT SPELA IN CHEFEN?

Får man verkligen spela in ett samtal utan att berätta detta? Det korta svaret är : Ja, så länge man själv är i rummet och har rätt att vara där.

Här är vad en jurist från LO-TCO Rättsskydd skrev i Dagens Arbete 2015:

"Om du själv deltar i ett möte eller samtal får du spela in vad som sägs även om de andra deltagarna inte vet om det.

Däremot gör du dig skyldig till ett brott, olovlig avlyssning, om du med tekniskt hjälpmedel i hemlighet avlyssnar eller spelar in samtal mellan andra som du själv inte deltar i."

Det är alltså till exempel tillåtet för en person att spela in ett samtal med en chef utan att berätta för chefen att det spelas in. Det kan vara bra att veta för den som kallas in för samtal av olika slag.

Forts.: "#metoo – Hur ser det ut här?"

för en vecka sedan dubbelt förskräckliga: att sexuella trakasserier och övergrepp även förekommer inom vår fackförening. Det första som avslöjades gällde ett övergrepp inom IF Metall där ledningen för en avdelning hade försökt tysta ner det. Genom uppropet #inteförhandlingsbart har sedan mängder av fackligt aktiva kvinnor delat med sig av skakande upplevelser av övergrepp och trakasserier inom facket, ofta begångna av äldre män med högre fackliga positioner. (Gå gärna in och läs vittnesmålen på www.etc.se/inrikes/vi-kraver-ett-stopp-pa-sexismen-i-fackrorelsen)

Skitstövlar finns överallt i samhället, även i en stor organisation som fackföreningen. **Men det får inte finnas skuggan av en misstanke att facket håller sina företrädare om ryggen när dessa begår övergrepp eller trakasserar.**

I en organisation som bygger på solidaritet och sammanhållning måste alla medlemmar veta att de behandlas med respekt. Detta är säkert bara toppen på ett smutsigt isberg men är ändå mer än nog för att kräva en rejäl storstädning i facket. Oavsett hur viktiga uppdrag de har som begått dessa övergrepp ska de bort. Punkt slut!

VAD KAN VI GÖRA?

Att #metoo-rörelsen är oerhört viktig för att visa upp hur verkligheten ser ut råder det ingen tvekan om. Tyvärr tillhör det undantagen att historierna har ett lyckligt slut. De finns dock. Här är en sann historia som vi har lånat av Frances Tuuloskorpi, tidigare fackordförande på Stockholmsbagarn och numera bland annat flitigt anlitad föreläsare av folk som vill lära sig om hur man får facket att fungera som en folkrörelse på arbetsplatsen:

"En gång när jag var ute och snackade om folkrörelse på arbetsplatsen, så berättade en mötesdeltagare följande:

Hon var nyanställd som ung tjej på en restaurang och jobbade i disken. Stod och torkade diskbänk då någon plötsligt kom bakifrån och greppade tag i hennes bröst. Hon svängde runt och smackade till med disktrasan i ansiktet på tafsaren – som var chefen. Som tack fick hon sparken på stående fot. Gick hem och var arg och ledsen. Nästa morgon ringde det på dörren. Där stod en skamsen chef och bad henne komma tillbaka till jobbet. Vete sjutton om han inte hade blomsterkvast med sig också. Varför? För att det hade brutit ut en sittstrejk på arbetsplatsen. Ville chefen ha något jobb gjort, så måste han ta tillbaka uppsägningen och be den trakasserade arbetskamraten om ursäkt så att hon kom till jobbet."

Trakasserier och övergrepp på jobbet är inte bara en sak mellan den som begår det och den person som utsätts för det. Det berör alla på arbetsplatsen och bästa försvaret mot alla typer av trakasserier och övergrepp – sexuella och andra – är att vi håller samman och sätter den som går över gränsen på plats.

Den som utsätts för något sådant ska aldrig behöva tveka på om hon (i de allra flesta fall är det kvinnor som drabbas) ska ta upp detta. Prata med arbetskamraterna, ta kontakt med de fackliga representanterna och kräv att de tar tag i frågan. **Kvasten** står givetvis öppen för den som vill komma ut med sin berättelse. Rörelsen kring #metoo har visat hur illa det är att tiga och vilken styrka det finns när vi berättar våra historier öppet för varandra.

Lars Henriksson