



ÖLGÄRIS

EN TRYGG OCH INKLUDERANDE ÖLKULTUR

ÖLGÄRIS

ETT UNDERLAG FÖR ATT NÅ
FÖRÄNDRING I ÖLBRANSCHEN

www.olgaris.se • info@olgaris.se

2021-12-20

TILL DIG SOM ARBETAR I ÖLBRANSCHEN

Det här underlaget riktar sig till dig som arbetar i ölbranschen. Med ölbranschen menas allt från bryggerier, barer, festivalarrangörer, importörer och fristående aktörer. Underlaget är framtaget av Ölgäris, Sveriges största community för kvinnor och ickebinära, efter att vi under året nåtts av rapporteringar om sexuella trakasserier, maktmissbruk och rasism i ölkulturen. Vi hoppas att det här underlaget ska fungera som inspiration och stöd för branschens väg mot en inkluderande och trygg ölkultur. I det här underlaget kan du ta del av:

- Reflektioner från Ölgäris medlemmar
- Önskemål från Ölgäris medlemmar
- Checklista för arbetsgivare
- Branschspecifika rekommendationer
- Länkar och utbildningstips

BAKGRUND

Ölgäris är Sveriges största community för ölintresserade kvinnor och ickebinära. Vi är dels en Facebookgrupp med cirka 9000 medlemmar (december 2021) och dels en förening. Ölgäris förening fungerar som Facebookgruppens motor och har som syfte att bidra till en ölkultur som är inbjudande för alla. Det gör vi bland annat genom våra evenemang, kampanjer och internt arbete. Men för att vi ska nå förändring på riktigt är det viktigt att alla bidrar – inte minst arbetsgivare och aktörer i ölbranschen.

Under våren 2021 skakades ölbranschen när hundratals historier om sexuella trakasserier, maktmissbruk och rasism spreds via kontot @ratmagnet på Instagram. Under hösten 2021 blev vi återigen påmind om dessa problem i samband med Mikkellers festival Mikkeller Beer Celebration. I samband med dessa rapporteringar kontaktades Ölgäris från flera i branschen med frågor som "Vad ska vi göra nu?", "Kan Ölgäris hjälpa oss på rätt väg framåt?". Och självklart finns det saker att göra.

Tillsammans med våra medlemmar vill vi presentera ett stödmaterial med reflektioner och rekommendationer för branschens väg framåt. Vi hoppas att du vill hjälpa oss att sprida detta så att vi redan 2022 kan se att ölbranschen på riktigt tar ansvar för att nå förändring.



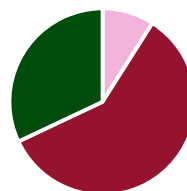
REFLEKTIONER FRÅN ÖLGÄRIS MEDLEMMAR

I samband med Mikkeller Beer Celebration (MBCC) hösten 2021 lyftes flera viktiga diskussioner om missförhållanden i ölbranschen. Diskussionerna kring MBCC grundade sig i att Mikkeller anklagats för missförhållanden som de inte tagit på allvar, och flera bryggerier valde att hoppa av festivalen. Andra valde att delta. Men frågan sträcker sig mycket längre än Mikkeller och MBCC. När Ölgäris fick frågan "Vad säger Ölgäris?" hade vi inget bra svar. Ölgäris Facebookgrupp hade då nästan 9000 medlemmar och att svara på så stora och komplexa frågor för alla är svårt. Ölgäris passade därför på att låta samtliga medlemmar, både från Facebookgruppen och föreningen, berätta hur de såg på MBCC-händelsen specifikt men framför allt på frågan – vad bör branschen göra nu?

HOPPA AV MBCC ELLER INTE

Enkäten togs fram av Ölgäris föreningsstyrelse strax innan att festivalen skulle äga rum (22-23 oktober 2021). Insamlingen av svar pågick mellan 18 oktober och 6 november och totalt svarade 68 medlemmar från Ölgäris Facebookgrupp och förening på enkäten. När enkäten skickades ut var frågan om att ställa ut på MBCC i fokus för de inbjudna bryggerierna. Men fanns det något rätt svar? Det är svårt att säga men vad som blev tydligt var hur viktigt det är att dessa frågor tas på allvar. Ölkulturen förväntar sig ansvarstagande från samtliga parter.

"KOMMER DU ATT UNDVIKA BRYGGERIER SOM VALDE ATT STÄLLA UT PÅ MBCC?"



■ Ja 9% ■ Nej 59% ■ Vet ej 32%

Visst kan du välja att läsa det som att 59% inte kommer att undvika bryggerierna som ställde ut men faktum är att hela 41% av Ölgäris medlemmar som svarade på enkäten antingen var osäkra på om de skulle, eller hade redan bestämt sig för att, undvika bryggerierna som valde att inte hoppa av. Bland de som sa att de inte kommer att undvika de utställande bryggerierna var det också många som villkorade det med att de inte kommer att undvika *alla* men kommer att välja att stötta de som tydligt visat att de kommer fortsätta ta dessa frågor på allvar. Så här motiverade våra medlemmar sina val:

JA, JAG KOMMER ATT UNDVIKA

- För mig handlar det om att bryggerier som valt att fortsatt delta i MBCC inte tar frågan på allvar, framför allt inledningsvis när Mikkeller inte såg sina egna brister.
- Stöttar hellre de som öppet visar att de inte tolererar sådant beteende, arbetsmiljö och 'ledarskap' (brist på!).
- Jag vill markera att det inte är okej, vare sig att bete sig på ett sexistiskt vis eller att inte stå emot dem som gör det.
- Vill inte stötta någon ekonomiskt som inte stöttar mig utan snarare är okej med att kvinnor far illa dagligen på sina arbetsplatser.

JAG VET INTE OM JAG KOMMER ATT UNDVIKA

- Det beror på vad de gör i samband med MBCC.
- Det som är intressant är hur bryggerierna tänker och motiverar avhopp/inte avhopp. Ett bryggeri som medverkar med hänvisning till att "det är min polare" står inte högt i kurs. Inte heller ett bryggeri som hoppar av för att försöka undvika problemet.
- Har inte koll på alla som skulle ha medverkat.
- Jag tror att mitt förtroende har svalnat lite för de bryggerier som valt att stanna, samtidigt som jag kan förstå många motiveringar. Jag kommer nog inte prioritera dem helt enkelt.

NEJ, JAG KOMMER INTE ATT UNDVIKA

- Jag anser att det finns fler vägar att gå än att bojkotta bryggerier. Man kommer aldrig veta varför vissa valde att hoppa av eller stanna kvar.
- Väljer att lyfta frågan direkt med vissa leverantörer och bestämmer mig utefter svaret jag får.
- Jag är inte så insatt, tyvärr.
- De är alldeles för många att hålla reda på, men de jag känner till kommer jag nog undvika i viss mån.
- Att hoppa av eller inte är en kortsiktig och ganska enkel åtgärd. Det viktiga är vad bryggerierna gör varje dag, oavsett om de deltar på MBCC eller inte.

VÅRA MEDLEMMAR: “DET HÄR VILL VI ATT BRANSCHEN GÖR NU”

Även om tumultet kring MBCC var högaktuellt var huvudsyftet med enkäten att hitta sätt hur vi ska nå förändring - i hela ölkulturen. Som en del i detta gav vi Ölgäris facebook- och föreningsmedlemmar en chans att skicka med något till branschen för vägen framåt. Med branschen menas allt från bryggerier, barer, importörer och andra ölrelaterade verksamheter. Här har vi sammanställt några av svaren som var återkommande.

Kommunicera med varandra. "Fortsätt kommunicera och våga lyfta frågor som är jobbiga, de leder oftast till bra diskussioner. Det finns mycket okunnighet bland många som kan leda till händelser som inte hade behövt ske."

Ta extern hjälp. "Samarbeta med schysta organisationer om det behövs hjälp. (Föreningen MÄN tex)".

Erkänn problemen. "Jobba med transparens och värderingar, göm er inte och ljug absolut inte. Ta tag i de frågor som kommer upp. Att våga ta en ärlig dialog och erkänna att problemet finns. Och att ta ett steg i taget, att göra något är bättre än ingenting, förändring tar tid men måste börja någonstans."

Låt alla komma till tals. "Börja prata med varandra öppet om de problem som finns. Så mycket av det som kommit fram var det många som redan visste. Lyssna på kvinnor och minoriteter inom den egna organisationen, be dem aktivt om input. Jobba för att anställa med större bredd. Och utbilda era fans så att de också fattar."

Ansvarsfullt ledarskap. "Arbeta aktivt med frågorna. Utbilda chefer och involvera medarbetarna i utvecklingsarbetet. Sätt KPIer och gör medarbetarundersökningar med mål och definierade program."

Representation. "Analysera det ni lägger ut på sociala media och de kanaler för reklam ni nyttjar. Vänder ni er enbart till straighta vita cismän så stänger ni ute en stor marknad som har fått nog av att osynliggöras. Aktivt arbete med inkludering och mångfald. Driv det som en affärskritisk verksamhetsfråga. Höj medvetenheten och kunskapen i frågorna och inför nolltolerans. Arbeta med beteendeförändring."

Relevanta policys. "Självklart ha riktlinjer och policys om hur man behandlar varandra på företagen. Men också riktlinjer för vad som händer om en kund/leverantör/partner är förövare. Snabba actions när något händer. Jag jobbar själv inom HR och jag vet att det kan vara väldigt svårt att gå till action utan att "ha på fötterna", men att bygga en kultur som uppmuntrar sina medarbetare att både ta ställning och våga eskalera situationer (och bli hörda) skapar en tryggare arbetsmiljö för alla."

Höj rösten, särskilt om du är man. "Jag tror tyvärr att ibland krävs det att män höjer rösten. Tyvärr så är det fortfarande så att det kvinnor berättar om sina upplevelser inte väger lika högt, det behövs ett tydligt stöd från männen. Vet att vissa bryggerier har tagit upp problemet och pratat om det med sina medarbetare, kanske kan dessa bryggerier föregå som förebilder och berätta hur de har gått till väga för att lösa problemet eller förhindra att problemet uppstår."

Gemensamma branschmål. "Branschen bör gemensamt ta fram vägledning och dokument som till exempel CSR, arbetsmiljö etc - för jag tror att många av dessa entreprenörer/hembryggare som helt plötsligt har ett företag inte har kännedom om hur ett företag bör skötas. Och ställa sig frågan - hur vill vi uppfattas egentligen?"

ÖLGÄRIS REKOMMENDATIONER TILL ARBETSGIVARE

Med 2021 i bagaget blickar vi framåt. Vi ber alla att på riktigt lyssna, analysera och planera för vägen framåt. Ölgäris kommer att fortsätta att jobba internt med sätt att nå en tryggare och mer inkluderande ölkultur och vi förväntar oss att alla aktörer i ölkulturen gör detsamma. Ölgäris kommer att fortsätta påminna branschen om att ta ansvar men arbetet ligger hos varje enskild aktör. För dig som inte riktigt vet var du ska börja har Ölgäris tagit fram ett förslag på punkter att börja bena ut.

VAD ÄR KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING?

Kränkande särbehandling finns i många olika förklädnader. Det kan handla om ovälkomna blickar, anspelningar, komplimanger, skämt eller fysisk beröring. Gemensamt för kränkande särbehandling är att det är ett agerande som kränker någons värdighet. Du som arbetsgivare har enligt svensk lag ett ansvar för att arbeta förebyggande mot och hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen. *

** Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) har arbetsgivaren ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete gäller för alla arbetsgivare. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa.*

CHECKLISTA – BÖRJA HÄR

När du inte vet var du ska börja - börja här. Det här är frågorna du som arbetsgivare behöver ställa dig.

- Har cheferna i din verksamhet kunskap om hur de förebygger trakasserier och kränkande särbehandling?
- Har du undersökt om det finns risker för trakasserier och kränkande särbehandling i din verksamhet?
- Har du analyserat orsakerna till de risker du har upptäckt?
- Har du genomfört de åtgärder som behövs så att riskerna försvinner och trakasserier och kränkande särbehandling förebyggs?
- Har du följt upp och utvärderat ditt arbete?
- Finns det skriftliga riktlinjer som markerar att trakasserier och kränkande särbehandling inte accepteras och inte får förekomma i din verksamhet?
- Finns det skriftliga rutiner där det framgår vem den utsatte kan vända sig till, vad du som arbetsgivare måste göra när du får veta, samt vem som ansvarar för att situationen utreds?
- Har du säkerställt att alla i verksamheten känner till riktlinjerna och rutinerna?
- Vet dina chefer vilket ansvar de har enligt rutinerna, alltså hur de ska agera om de får kännedom om att trakasserier och kränkande särbehandling har förekommit?

REKOMMENDATIONER FÖR ÖLBRANSCHEN

Ölgäris har utifrån rapporteringar från flera delar av ölkulturen tagit fram några generella rekommendationer för ölbranschen att arbeta med. Observera att detta endast är några exempel. Det är varje arbetsgivares ansvar att analysera och förebygga risker som rör just sina arbetsplatser och anställda.

- Tänk på att arbetsplatsen inte är enbart den fysiska arbetsplatsen. Även ölfestivaler, distansarbete, representationsevenemang och andra kontakter med branschen ingår i arbetsgivarens ansvar.
- Se till att det är tydligt till vem, och hur, anställda på företaget kan vända sig om de utsätts för trakasserier, kränkande särbehandling eller övergrepp.
- Se över ert samtalsklimat. Hur pratar ni om och med varandra, kunder och andra samarbetspartners? Och hur pratar era kunder och samarbetspartners med era anställda? Ha en tydlig policy för vad som gäller och att t.ex begrepp som "tjejöl" inte accepteras.
- Se till att det finns en alkoholpolicy. I ölbranschen dricks det en hel del alkohol och även om det varken är en ursäkt eller grund till det stora problemet bidrar alkohol till ett sämre omdöme och risker för trakasserier ökar.
- Vid större ölevenemang såsom festivaler - se till att vara extra förberedd och påläst om trakasserier och hur du bemöter dessa. Det är inte ovanligt att sexuella trakasserier och andra kränkande beteenden sker i större folksamlingar.
- Ta gärna hjälp av arbetsmiljöombud på arbetsplatsen men kom ihåg att det alltid är arbetsgivarens ansvar att säkerställa en trygg arbetsmiljö. Arbetsmiljöombud fungerar som de anställdas ombud.
- Glöm inte att det inte räcker att ta fram policys och arbetssätt. Det är även arbetsgivarens ansvar att se till att de anställda känner till interna policys och att de efterföljs och uppdateras. Se till att arbeta med dessa frågor systematiskt.

LÄNKAR

På arbetsmiljöverkets hemsida finns bra information och stöd för hur du bör jobba med arbetsmiljö och kränkande särbehandling. Ölgäris rekommenderar även att alla chefer på er arbetsplats går en utbildning i arbetsmiljöarbete, de hittas bland annat hos Prevent.

Arbetsmiljöverket om:

- **Kränkande särbehandling:** www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning
- **Organisatorisk och social arbetsmiljö:** www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/organisatorisk-och-socialarbetsmiljo--har-du-koll

Utbildningar i arbetsmiljö:

- **Prevent:** www.prevent.se/om-prevent/arbetsmiljoutbildning
- **Arbetsmiljöverket – webbutbildningar:** www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/webbutbildningar

MER LÄSNING

Sexism i ölbranschen:

- **BeerNews (2021-05-16)** – Hundratals vittnar om sexism i ölbranschen: www.beernews.se/articles/hundratals-vittnar-om-sexism-i-olbranschen/
- **Good Beer Hunting (2021-05-18)** – Judgment Day — Outpouring of Beer Industry Sexual Abuse Allegations on Instagram Sparks Questions of Guilt, Innocence, and Legal Vulnerability: www.goodbeerhunting.com/sightlines/2021/5/18/beer-industry-allegations-legal-vulnerability

MBCC 2021:

- **Good Beer Hunting (2021-10-11)** - Under Pressure — Breweries Withdraw From Mikkeller Beer Festival in Response to Sexual Harassment Allegations: www.goodbeerhunting.com/sightlines/2021/11/under-pressure-breweries-withdraw-from-mikkeller-beer-festival-in-response-to-sexual-harassment-allegations
- **BeerNews (2021-10-13)** – Brittiska bryggerier till MBCC med villkor: www.beernews.se/articles/brittiska-bryggerier-till-mbcc-men-med-villkor