

användbart!

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning, 1/2018



Foto: Adobe Stock

I värsta fall väljer den som blir utsatt att sluta forska, säger Gunilla Carstensen.

Sextrakasserier handlar om makt och tystnad

Berättelserna om trakasserier på grund av kön kommer från alla branscher. De handlar nästan alltid om drabbade individer. I det här numret skriver vi om sexuella trakasserier på arbetsplatsen ur ett mer övergripande perspektiv. Vad säger forskningen? Bland annat att sexuella trakasserier handlar om makt och kan förebyggas med en jämställd arbetsmiljö där de tysta tar ställning mot överstämmeriet.

Tema: Sexuella trakasserier



Foto: Adobe Stock

Mer intressant läsning:

Sextrakasserier kan få kvinnor att sluta forska	sid 3
Upplevda sextrakasserier på jobbet har ökat stadigt	sid 6
Rätt ställda frågor avslöjar sextrasket	sid 8
En grupp på 15 tjejer kan förändra världen	sid 10

Arbetsplatsen som grogrund för sexuella trakasserier

När metoo-rörelsen exploderade under hösten 2017 var vi ganska många som blev förvånade och upprörda, inte över att det förekommer trakasserier på grund av kön, men över mängden vittnesmål som vällde fram från samtliga delar av arbetslivet.

Kanske beror det på att kvinnor vågar protestera här i en omfattning som skulle vara otänkbar i många andra länder.

Berättelserna förmedlar många enskilda öden. I det här numret skriver vi om de sexuella trakasserierna och hur de kan förebyggas på arbetsplatsnivå.

Själv letade jag mig tillbaka i tiden, men kunde inte komma på någon gång när jag själv blivit utsatt på jobbet. Delvis beror det kanske på att jag frilansat i stort sett hela mitt yrkesliv och suttit på frilanskontor med kollegor som jag inte stått i någon beroendeställning till. För det verkar finnas en grogrund för trakasserier på grund av kön när en person i underläge är beroende av en annan person med makt och inflytande.

Inte minst är detta tydligt inom den akademiska världen, där



konkurrensen är stenhård och det råder en förödande tystnadskultur. Följderna blir allvarliga. Studenter hoppar av utbildningar, kvinnor slutar forska och forskningsmedlen fördelas inte jämställt.

På Södertörns högskola tänker rektorn Gustav Amberg använda de berättelser som kommit fram i och med metoo-rörelsen, som utgångspunkt för att diskutera hur man vill att den psykosociala arbetsmiljön ska fungera.

Samtidigt vet vi för lite om omfattningen och vilken typ av trakasserier det handlar om. Här behövs mer kunskap. Med olika frågemetoder blir resultaten till exempel helt olika. Vi förklarar på vilket sätt.

Men hur kan vi då förebygga sexuella trakasserier och könskränkningar på en arbetsplats?

Vi besöker byggföretaget Ikano Bostad som driver jämställdhetsprojektet Hentverkarna där de anställer kvinnor som snickarlärningar. Syftet är att bryta mansdominansen och risktagandet i arbetsmiljön.

Antalet arbetsskador är högre på enkönade, icke jämställda arbetsplatser som i byggbranschen och vården, menar Annika Vänje, som medverkar som genusforskare i Hentverkarna.

Förhoppningsvis leder metoo-rörelsen till att ingen längre håller tyst när hen blir trakasserad på grund av sitt kön. Alla gynnas av att ha en trygg arbetsmiljö, inte bara den som blir utsatt!

Ragnhild Larsson
redaktör Användbart!

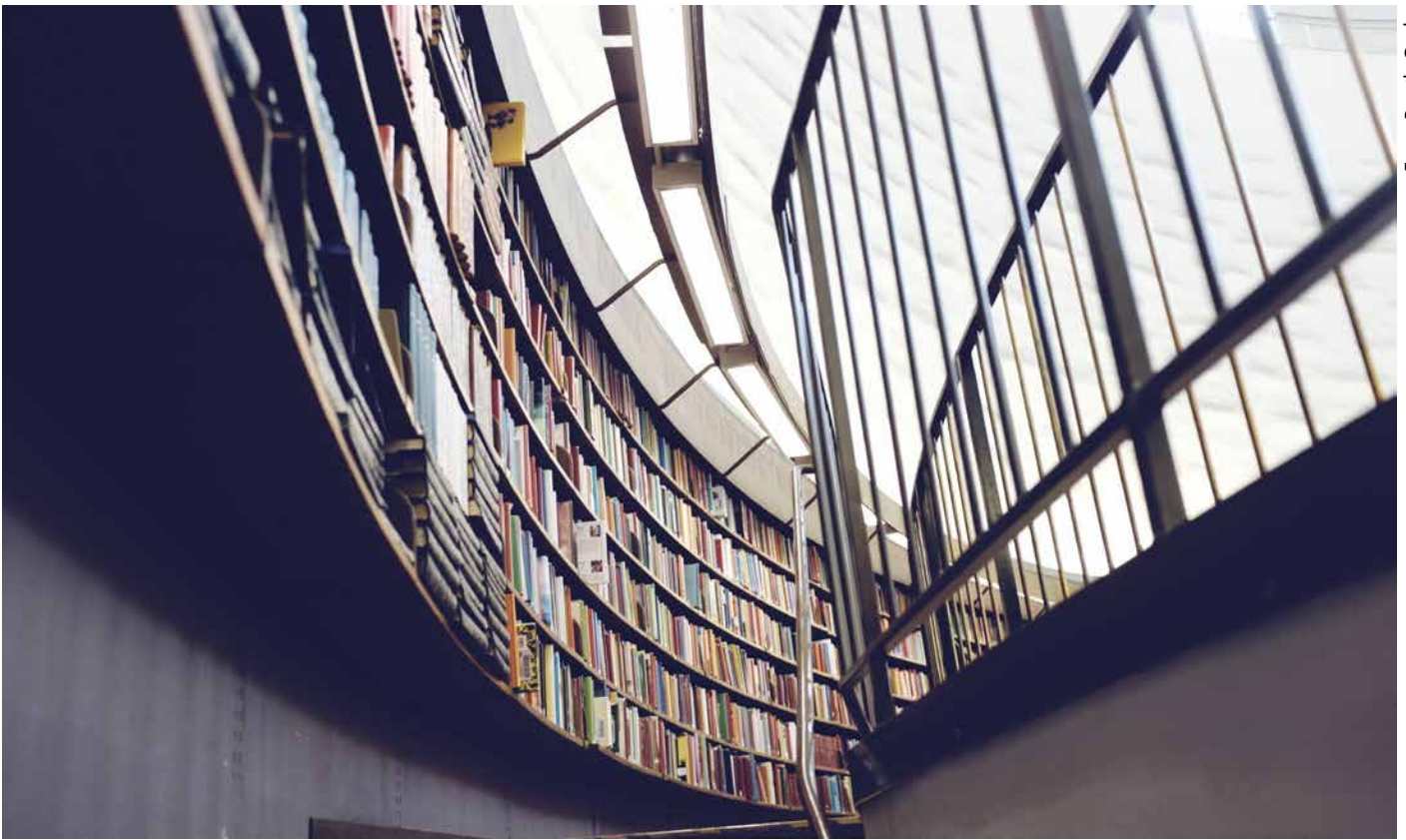


Foto: Gustav Larsson

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljoforskning.se **Utgivare** Arbetslivsjournalisterna, Högalidsgatan 35, 117 30, Stockholm

Redaktion [Ragnhild Larsson](http://RagnhildLarsson), redaktör för detta nummer, [Anna Holmgren](http://AnnaHolmgren), chefredaktör, [Eva Ekelöf](http://EvaEkelof), ansvarig utgivare, Roland Cox, Nils Otto, Mats Utbult
Layout Tango Media, Lars Ringberg

användbart!



Utsattheten påverkar karriärmöjligheterna, villkoren för den enskilda forskaren, vilken kunskap som kommer fram och hur resurserna fördelas, säger Fredrik Bondestam.

Sextrakasserier kan få kvinnor att sluta forska

Få fasta tjänster, en hierarkisk organisation och hård konkurrens om forskningsmedel i kombination med en tystnadskultur och bristande ledarskap.

Det är några av orsakerna till förekomsten av sexuella trakasserier och utsatthet på universitet och högskolor. Konsekvensen kan bli att kvinnor slutar forska.

En studierektor på ett svenskt universitet har under 15 års tid haft en privat mottagning där han bjuder in resurs-svaga studenter för att hjälpa dem att klara utbildningen. Han inleder sexuella relationer med vissa och inte med andra. Universitetets ledning vet om vad som pågår, men gör ingenting.

– Jag skulle kunna berätta tusentals historier om sexuella trakasserier inom akademien, säger Fredrik Bondestam, forsknings-samordnare vid Nationella sekretariatet för genusforskning.

– Men tröskelvärdet är skyhögt för att du ska få legitimitet och trovärdighet för berättelser om utsatthet i akademien.

Gunilla Carstensen håller med. Hon är universitetslektor i arbetsvetenskap vid Högskolan Dalarna och har forskat om sexuella trakasserier inom akademien.

– När jag började forska i mitten av 1990-talet, förvånades jag över

”När jag började forska förvånades jag av tystnadskulturen.”

tystnadskulturen. Att skapa goda relationer till de som har inflytande blir så viktigt att man till viss del håller tyst.

Dessutom ses sexuella trakasserier inte som ett arbetsmiljöproblem, utan som ett individuellt problem.

Studenter mest utsatta

Undersökningen Slagen Dam från 2001, visar att det är studenter, oavsett ålder, som är mest utsatta. Två tredjedelar har erfarenhet av sexuella trakasserier och var tredje kvinna som studerar vid universitet och högskolor uppger att hon blivit sexuellt trakasserad under det senaste

året. Det innebär att studenter över 18 är den grupp som är mest utsatt för sexuella trakasserier i det svenska samhället.

Samtidigt ger de enkäter som gjorts ingen samstämmig bild.

Fredrik Bondestam har gått igenom all forskning om sexuella trakasserier



och trakasserier på grund av kön inom akademien mellan 1987 och 2007. Till exempel uppger mellan 2 och 45 procent av de kvinnliga

Fredrik Bondestam doktoranderna att de någon gång blivit utsatta för sexuella trakasserier. I flera av studierna är män över huvudet taget inte tillfrågade.

Ses som ditt eget fel

I många av de berättelser som kommit fram i metoo-upproppet, har den utsatta kvinnan inte anmält de sexuella trakasserierna till sin chef.

– Att uppleva sig själv som ett offer går inte ihop med bilden av forskarvärlden, där man ska vara stark och självständig. Det är en machokultur. Att vara utsatt hör inte hemma där, säger Gunilla Carstensen.

Hennes intervjuer visar också att det finns strukturer som gör att den



Foto: Marek/Adobe Stock

Studenter över 18 är den grupp som är mest utsatt för sexuella trakasserier i det svenska samhället.

som blir utsatt blir bemött som att det är personens eget fel: ”Varför dansade du med honom?”, ”Varför bytte du inte handledare?”, ”Om du bara hade varit tillräckligt förutseende hade det inte hänt.”

Den som drabbas försöker hitta en strategi för att det inte ska hända igen.

Man undviker vissa personer och låter bli att gå på personalfesten. Eller så slutar man helt enkelt att forska.

När du börjar som student på en utbildning eller som nyanställd lär du dig snabbt vad som är tillåtet och inte. Som student behöver du förhålla dig till lärares maktanspråk, och

genvägen till att klara studierna är att vara följsam med de krav, normer och identiteter du föreskrivs. Det sker också en stark insocialisering genom studentlivet, som i vissa delar påver-

kas av sexism och starka heteronormer, säger Fredrik Bondestam.

– När jag själv började

som student i Uppsala i mitten av 1990-talet var jag på Upplands nation. Bredvid mig på toaletten står en kille som är ny student med ett halsband med en stor nolla runt halsen och håller en äldre mans penis över kissrännan medan han urinerar. De är fulla och skrattar båda två. Ålder, kön, makt och sexualisering fungerade som villkor här, som en inträdesbiljett, ett sätt att bli student helt enkelt.

”Som student måste du förhålla dig till lärares maktanspråk.”

Förebygg sexuella trakasserier inom den akademiska världen

Gunilla Carstensens tips:

■ Utbildning om sexuella trakasserier och kränkningar ska ingå i chefsutbildningen. Vad är det? Vilka uttryck kan det ta sig? Det ska finnas en policy och en handlingsplan, som man pratar om och som medarbetarna känner till.

■ Som chef handlar det om att agera snabbt, att prata med de inblandade och sätta igång en utredning.

■ Prata om hur ni ska vara mot varandra på jobbet. Hur ska vår festkultur se ut? Hur ska det se ut i vår forskargrupp? Vad är okej? Vad är inte okej?

■ Prata om och bli mer medveten om den specifika miljön som akademien är och hur den påverkar

arbetsmiljön. Prata om det regelbundet.

■ Starta inte ett möte och låtsas att det kommer att gå bra. Ta ett pedagogiskt ansvar och ett ledarskapsansvar. Förbered och planera väl hur mötet ska fungera. Styr mötet.

■ Se över hur du rekryterar och tar emot studenter och nyanställda. Det får gärna kosta tid och pengar, för det har du igen senare.

Om du ändå blir utsatt:

■ Prata med din närmaste chef.

■ Om du känner att det inte är rätt person, vänd dig till en annan person med överordnat ansvar.

■ Skriv ner det som hänt. Det kan användas som bevis om arbetsgivaren gör en utredning.

Allvarliga konsekvenser

Olika typer av utsatthet inom den akademiska arbetsmiljön påverkar karriärmöjligheterna, villkoren för den enskilda forskaren, vilken kun-

skap som kommer fram, hur resurserna fördelas och bilden av sig själv som forskare och student.

– Om du är kvinna och nydisputerad

och ska meritiera dig, så måste du hela tiden förhålla dig till om du ska underordna dig sättet att vara, tala, göra och fungera för att nå framgång. När



Foto: Privot

Gunilla Carstensen

du väl gör det kommer du naturligtvis inte att må särskilt bra.

I värsta fall väljer den som blir utsatt att sluta forska. Som den nydisputerade kvinnan Gunilla Carstensen intervjuade.

–Hon valde att sluta forska när relationen till hennes handledare inte fungerade. Mannen var väldigt inflytelserik både i Sverige och i internationella sammanhang och hon visste att han skulle motarbeta henne.

Skattemedel finansierar utsatthet

När det gäller forskningsfinansieringen menar den största finansören, Vetenskapsrådet, att de har ett jämförbart utfall de senaste åren. Det är lika stor andel kvinnor som söker pengar som får pengar även om de inte får riktigt lika mycket pengar inom alla områden.

Fredrik Bondestam tycker inte att det är ett jämförbart utfall när förutsättningarna för att söka forskningsmedel är radikalt annorlunda för kvinnor och män i akademien, som en



Foto: Unsplash

Gunilla Carstensen vill att ledningen ska ta alla berättelser om utsatthet på allvar.

konsekvens av hur karriärvägarna och utsattheten ser ut.

– Här behöver forskningsfinansierare ta ett större ansvar. Vi ska inte låta skattemedel finansiera utsatthet i akademien helt enkelt.

Under det sista halvåret har Fredrik Bondestam märkt en attityd-

förändring hos olika företrädare för akademien.

–De inser att det är dags att visa att man förstår vidden av problemet med sexuella trakasserier och att man tar ansvar. Än så länge har man inte tagit tag i frågan på ett strukturerat sätt, men jag ser att det är på gång, säger Fredrik Bondestam.

Gunilla Carstensen vill att ledningen ska ta alla berättelser om utsatthet på större allvar, inte bara hänvisa till att "han är ju sån" och låta den drabbade flytta till ett annat våningsplan.

– Det är ledningens ansvar att se över sina rutiner och hur cheferna ska bete sig och att erkänna att det här är ett problem som kan uppstå i den miljö vi jobbar i.

Ragnhild Larsson

Genus/kön

■ Ordet genus introducerades på 80-talet i Sverige för att möta ett behov av att kunna prata om den växande förståelsen av vad som formar kvinnors och mäns sociala beteende. Enkelt brukar genus beskrivas som det socialt och kulturellt konstruerade könet, till skillnad från det biologiska. Hur manligt och kvinnligt formas är nära relaterat till maskulinitet och femininitet.

■ Begreppen maskulinitet och femininitet möjliggör en förståelse av ordet genus som går utöver biologiska kroppar. En biologiskt manligt kodad kropp kan till exempel röra sig och klä sig på ett feminint kodat sätt.

Källa: [Nationella sekretariatet för genusforskning](#)

Vad är sextrakasserier?

Diskrimineringslagen definierar sexuella trakasserier som "ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet".

En händelse måste vara oönskad, kränkande och av sexuell natur för att det ska räknas som sexuella trakasserier. Arbetsgivaren har skyldighet att utreda, stoppa fortsatta trakasserier, följa upp situationen och förebygga.

En arbetstagare kan göra en anmälan till DO, Diskrimineringsombudsmannen, som då kan påbörja ett tillsynsärende. Det kommer in totalt cirka 2 000 anmälningar till DO varje



Foto: Mirai Surdu

Många har blivit drabbade av sexuella trakasserier.

år och cirka var tionde blir ett tillsynsärende. DO driver ett mindre antal fall varje år till domstol.

Mer information finns på [DO:s hemsida](#).

Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö har skrivningar om kränkande särbehandling. Det är "handlingar som riktas mot arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställt utanför arbetsplatsens gemenskap".

Arbetsgivaren har också här skyldigheter. Skyddsombud och fack kan göra en anmälan till Arbetsmiljöverket, som också kan göra inspektioner.

Mer information finns på [Arbetsmiljöverkets hemsida](#).

Eva Ekelöf

Upplevda sextrakasserier på jobbet har ökat stadigt

Sexuella trakasserier är förmodligen vanligt. Upplevda sextrakasserier från chefer och arbetskamrater har ökat stadigt sedan 1999. Det visar Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöstatistik, som görs vartannat år.

Som en våg sköljde metoo-rörelsen över Sverige med början i december 2017. Det var som att släppa fram en störtflod. Fram till i dag finns det över 30 branschtaggar där tiotusentals kvinnor i olika yrken, åldrar och sociala positioner vittnat om övergrepp och trakasserier på grund av kön. Den största Facebookgruppen är #allavi, som består av 50 332 personer, som trakasserats i alla branscher.

På arbetsplatserna har policyer och värdegrundsarbete dammats av. Jämställhetsplaner och jämställdhetsarbete tas på större allvar. Frågan har funnit en väg in i politiken genom att kvinnliga partigrupper tagit upp dem.

Fler än hälften

Hur ser det då ut i Sverige? Det finns inte mycket forskning om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. De siffror som finns varierar kraftigt. I en utredning som Brottsförebyggande rådet gjorde 2001, "Slagen dam", om våld mot kvinnor, finns en rubrik som handlar om sexuella trakasserier. I undersökningen frågar man om åtta specifika händelser som kvinnan kan ha funnit obehagliga eller hotfulla.

Totalt hade 58 procent av kvinnor med lönearbete utsatts för sexuella trakasserier någon gång i sitt liv, 16 procent hade utsatts det senaste året. Studerande är mest utsatta, 65 procent, en tredjedel under det senaste året. Var femte av dem som trakasserats sexuellt har utsatts av en kollega, arbets- eller studiekamrat, drygt var tionde av en överordnad.

Arbetsmiljöverket gör vartannat



Foto: Vlad Tchompalov

Många protesterar mot att nedvärderas och trakasseras.

år via SCB en undersökning om arbetsmiljön i Sverige. Den senaste är från 2015.

I enkäten finns en fråga om sexuella trakasserier, som definieras som "ovälkomna handlingar eller kränkande anspelningar kring sådant som man allmänt förknippar med sex".

Verket frågar om man utsatts av chefer och arbetskamrater, eller av kunder, patienter och andra man möter i arbetet. Siffrorna visar att utsattheten har ökat speciellt för yngre kvinnor när det gäller trakasserier från andra än chefer och arbetskamrater.

Verket frågar om man utsatts av chefer och arbetskamrater, eller av kunder, patienter och andra man möter i arbetet. Siffrorna visar att utsattheten har ökat speciellt för yngre kvinnor när det gäller trakasserier från andra än chefer och arbetskamrater.

Unga kvinnor mest utsatta

Var femte ung kvinna i åldern 16 till 29 år, var utsatt, och fem av 100 män. Bland dem som var mellan 30 till 49 år blev var tionde kvinna utsatt och tre av 100 män. I den äldsta gruppen blev två respektive en av 100 personer utsatt.

När det gäller trakasserier från

chefer och arbetskamrater visar tendensen från år 1999 och framåt en

"Fram till i dag finns över 30 branschtaggar inom #metoo."

stadig ökning, i alla åldersgrupper, från cirka 10 procent för alla kvinnor och 3 procent för alla män till cirka 13 procent för kvinnor och fem procent för män.

Tittar man på olika yrkesgrupper när det gäller trakasserier från chefer och arbetskamrater ser det ut så här bland kvinnorna:

- 9 procent– tekniker- och ingenjörsarbete.
- 6 procent– kontorspersonal.
- 4 procent– grundskollärare.

För män:

- 6 procent – service-, omsorgs- och säkerhetsarbete.
- 7 procent – vård- och omsorg.

Siffrorna är högre när det gäller trakasserier från andra än chefer och arbetskamrater för kvinnor:

- 15 procent– barnmorskor och sjuksköterskor.

- 13 procent – sjukgymnaster, hälso- och sjukvård.
- 25 procent – undersköterskor och sjukvårdsbiträden.
- 14 procent – försäljningsarbete.

I Danmark har forskare analyserat 150 domar om sexuellt ofredande på arbetsplatsen sedan 1980-talet och intervjuat psykologer, jurister och fack- och arbetsgivare som varit inblandade.

Störst risk löper unga vikarier och praktikanter och i åtta fall av tio är det en manlig chef som är förövaren. De utsatta kvinnorna känner skuld och mår dåligt efteråt



med depression och posttraumatiskt stressyndrom.

Liksom i Sverige är det vanligast att inte gå till domstol utan att lösa problemen med förlikning, med sekretess och skadestånd.

Eva Ekelöf

Boken heter "Seksuele chikane på arbejdspladsen" från Aalborg Universitetsforlag. Författarna heter A Borchorst och L R Augustin.

Regelverk räcker inte för att hantera sexuella trakasserier

På Södertörns högskola finns det få fall av anmälda sexuella trakasserier som kan lagföras eller hamna i personalansvarsnämnden.

– Det betyder inte att det inte förekommer trakasserier, men mänskliga relationer är lite komplicerade och går inte alltid att hantera i regelverk, säger Gustav Amberg, rektor på Södertörns högskola.

Om du som student blir konstigt bemött av din lärare som kommer med märkliga kommentarer och ger dig blickar, kan det leda till att du väljer bort den kursen, även om det inte handlar om rena sexuella trakasserier som kan lagföras.

Det kan vara en lärare som gärna umgås med studenterna och tittar extra mycket på tjejkarna, men aldrig gör något fysiskt eller säger något tydligt diskriminerande.



Foto: Anna Harvig

De yngre kvinnorna tycker ändå att det är väldigt obehagligt och söker sig därifrån.

– Då har det ju fått stora negativa konsekvenser för människor även om det inte handlar om några lagbrott, säger Gustav Amberg. Därför behöver vi bli bättre på att föra in värdegrundsfrågor och uppförande-

frågor i internutbildningar och interna diskussioner.

Flera risksituationer

Gustav Amberg tycker att högskolan har bra koll på det formella regelverket, det som bryter mot diskrimineringslagstiftningen eller kan anmälas till DO.

– Samtidigt vet vi att studenter och doktorander befinner sig i en situation där de riskerar att bli utsatta eftersom de är beroende av personer som är mer seniora och att de ofta befinner sig i situationer som är lite slutna.

I och med metoo-rörelsen har det blivit tydligt att det legala regelsystemet inte rår på de här händelserna. Gustav Amberg menar att det handlar om den psykosociala arbetsmiljön där det gäller att uppföra sig schysst och respektera andra människor.

– Man kan ju vara subtilt väldigt respektlös och undergrävande om man alltid fnysar eller tittar i taket när en viss person säger något.

Använda berättelserna

Att synliggöra och förändra den rådande kulturen är en utmaning.

För att förebygga trakasserier kommer Södertörns högskola att använda sig av alla de berättelser som kommit fram i metoo-rörelsen. Det gör de i olika processutbildningar och workshops, i handledarutbildningar och pedagogiska utbildningar. Berättelserna kan användas som utgångspunkt för rollspel och diskussioner om hur de inblandade hade agerat i samma situation.

Förhoppningsvis kan det leda till att man funderar över sitt eget beteende och den kultur som råder på arbetsplatsen.

– Om det inte blir tydligt att vissa beteenden inte är okej, så ser man det inte ens som ett problem utan tänker kanske att det där är väl en privatsak. Med metoo tror jag att perspektivet skiftar lite. I en öppen och tillitsfull miljö där man har professionella relationer och litar på varandra, blir människor inte utsatta, menar Gustav Amberg.

Ragnhild Larsson

Råd till chefer för att förebygga sexuella trakasserier

Gustav Ambergs råd till chefer för att förebygga sexuella trakasserier och utsatthet:

■ Som chef måste du tala om hur det ska vara. Man ska inte underskatta den effekt det kan få.

■ Liera dig med någon som har mycket kunskap om sexuella trakasserier och jämställdhet, som kan vara med under utbildningar.

■ Arbeta inte med frågan i separata projekt. Engagera alla som har ansvar och gå via prefekten. Det är de som måste se det som sitt ansvar att sexuella trakasserier inte får förekomma.



Sexuella trakasserier är vanligt i det militära.

Rätt ställda frågor avslöjar sexträsket

Som man frågar får man svar. Den som svarar på en enkät om sextrakasserier måste först fundera på hur detta definieras. Får den som svarar själv göra en definition – har du upplevt sextrakasserier – eller får hen ta ställning till olika situationer som beskrivs som trakasserier? Resultaten ser nämligen helt olika ut.

Anders W Berggren, forskare och organisationskonsult, har genomfört undersökningar för Försvarsmakten om sexuella trakasserier åren 1999, 2002 och 2005. Han har även gjort en studie för Räddningsverket,

nuvarande Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.

I dessa studier hade upp till 89 procent av kvinnorna som tillfrågades angivit att de utsatts för trakasserier vid minst ett tillfälle under de senaste två åren. Att frekvensen blev



Anders W Berggren

Foto: Privat

så hög berodde på att frågorna var ställda på ett visst sätt.

Forskarna beskrev cirka 30 typsituationer och frågade om responden-

terna upplevt någon sådan situation.

– Det sättet att mäta, som är ett så kallat indirekt mått, kallar vi FHS-måttet. Det bygger på en amerikansk forskare, L F Fitzgeralds, arbete, berättar Anders W Berggren.

Med en annan metod, kallad SCB-måttet, var det betydligt färre som upplevt sextrakasserier, som mest 59 procent.

Har med sex att göra

SCB-måttet, som är ett så kallat direkt mått, bygger på att respondenterna får svara på om de upplevt "ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat ovälkommet uppträdande grundat

på kön som kränker arbetstagarens integritet i arbetet". Det var den dåvarande definitionen av sexuella trakasserier.

– Med den definitionen av sexuella trakasserier kunde också undanhållande av information på grund av kön eller en speciell jargong vara sex-trakasserier. Eftersom många kvinnor antog att uppträdandet skulle ha med sex att göra, såg de inte sådant som sextrakasserier när de svarade, säger Anders W Berggren.

Detta grundar sig på en olycklig översättning från det engelska begreppet "sexual harassments", trakasserier på grund av kön, som på svenska blev sexuella trakasserier.

– Oavsett om respondenten definierade sina upplevelser som sexuella trakasserier eller inte så hade händelserna samma negativa konsekvenser, det vill säga att individerna mår dåligt av sina upplevelser, poängterar Anders W Berggren.

I studierna ingick kvinnor från kategorierna officerare, värnpliktiga och civilanställda. Värnpliktiga låg högst av de tre kategorierna, till skillnad från i mätningen med SCB-måttet. Förövarna var ofta män som kvinnorna arbetade med. De var lika gamla eller äldre och var ofta högre i rang. Slutsatsen blev att manliga officerares inställning till kvinnor varken var särskilt jämlik eller liberal.

Kraftfullt mått

Försvarsmakten ville verkligen åstadkomma förändringar och fokuserade då på bland annat utbildningar med rådgivare på alla förband. Det hade en viss verkan.

– Vi såg att frekvensen sjönk över tid, med båda måtten mätt, säger Anders W Berggren.

Försvarsmakten fortsatte dock inte med sina enkäter utan övergick till att arbeta med värdegrundsfrågor och i



Foto: Stijn Swinnen

Alla mår sämre av sexuella trakasserier.

efterhand kom fokus också mer att hamna på genusperspektiv i internationella insatser.

Han tror att det indirekta måttet är vanligast i den seriösa forskningen om sexuella trakasserier.

– Det måttet är mer kraftfullt eftersom det ligger närmare verkligheten. SCB-måttet riskerar att skapa en illusion om hur det är eftersom det missar viktiga dimensioner av sexuella trakasserier, säger han.

Anders W Berggren understryker vikten av att tydliggöra för arbetsgivaren konsekvenserna av sextrakasserier, bortsett från det självklara juridiska arbetsmiljöansvaret.

Studierna visade på flera negativa konsekvenser, som sänkt arbetstillfredsställelse, lojalitet, sammanhållning, produktivitet och ökad avgångsbenägenhet. Men också den fysiska och psykologiska hälsan påverkades, som handlade om psykologiskt

välmående, stress och allmän hälsostatus.

– Även om jämställdhetsfrågor är lågprioriterade finns det mycket att hämta ur ett företagsekonomiskt perspektiv genom att stävja sextrakasserier, säger han.

Alla mår sämre

Studierna visade att ju sämre jämställdhetsklimatet var, desto sämre mår både kvinnor och män.

– Även män upplevde sämre

”Ju sämre jämställdhetsklimat, desto sämre mår alla.”

sammanhållning, sämre produktivitet och arbetstillfredsställelse och mår

sämre av det dåliga klimatet, påpekar Anders W Berggren.

För att komma tillrätta med problemen behövs mätningar. Resultaten är något att utgå ifrån när man ska samtala om problemen.

– Sätter man mål går de att följa upp. Utan mätningar blir problemen mer diffusa, säger han.

I en medarbetarenkät är det enklare att ställa EN fråga än 20 om sextrakasserier, men det förutsätter att den som svarar på frågorna har full förståelse för vad som ingår i definitionen.

För att slippa få en alltför omfattande enkät kan man vartannat eller vart tredje år utöka frågebatteriet med ambitiösa och seriösa frågor om sextrakasserier.

– Ett annat år kan det handla om till exempel etnicitet och religion, tipsar Anders W Berggren.

Eva Ekelöf

Fyra delmått enligt Fitzgerald

■ Trakasserier grundat på kön.

Behandlat dig sämre, nedvärderat eller ignorerat dig beroende på att du är kvinna.

■ Trakasserier av sexuell karaktär. Flera gånger berättat historier eller dragit vitsar som enligt dig varit stötande.

■ Önskad sexuell uppmärksamhet.

Gjort ovälkomna sexuella närmanden trots att du försökt avstyra det.

■ Sexuellt tvång.

Gjort att du känt dig rädd att bli behandlad illa om du inte ställt upp på sex.



Maja Eppeley och Jessica Larsson är två av de blivande snickarna.

En grupp på 15 tjejer kan förändra världen

Under den långvariga byggboomen i Sverige fick företagen svårt att rekrytera byggnadsarbetare. Då kom ledningen på byggföretaget Ikano Bostad på att man skulle försöka anställa kvinnor som snickarlärningar. Det var början på jämställdhetsprojektet Hentverkarna.

Syftet med Hentverkarna är att bryta mansdominansen och risktagandet i arbetsmiljön, med andra ord att öka jämställdheten och stärka säkerheten i arbetsmiljön på företaget. Ett mål är att fram till år 2020 uppnå 20 procent kvinnor bland yrkesarbetarna.

Efter en stor annonskampanj i tunnelbanan i Stockholm fick företaget svar från 330 kvinnor som ville bli byggnadssnickare.

–Vi valde ut 15 kvinnor som vi anställde som vuxna snickarlärningar. De ska bli vanliga hantverkare hos oss på

Ikano Bostad, säger Margareta Lisjö, som är chef för Ikano Bostads bygge i Gustavsberg utanför Stockholm.

En manlig värld

Hon är än så länge den enda kvinnan bland de nio arbetscheferna på Ikano Bostad.

–Jag är uppväxt på en bondgård.

Det var en manlig värld med mycket maskiner, så jag kanske inte märker machokulturen. Lite kan det bero på att jag är chef.

Gubbarna ändrar sig när jag kommer, de ändrar språket och så. Kanske de inte ens själva tänker på att de gör det.

I vår börjar ytterligare en kvinna som arbetschef på företaget. Det innebär att vara högsta chef för en hel byggarbetsplats. Här i Gustavsberg handlar det om 40 personer, varav tolv är tjänstemän.

”Vi valde ut 15 kvinnor som vuxna snickarlärningar.”

De 15 nya kvinnorna är vuxenlärningar. Det vanliga i branschen är att rekrytera unga lärlingar som kommer från bygglinjen i gymnasieskolan. Kvinnorna kommer från helt andra bakgrunder. En är sportjournalist, en annan har jobbat på bank.

–Det är en stor omställning från att sitta på kontor till att plötsligt gå i arbetskläder i en helt annan miljö, säger Margareta Lisjö.

Efter flera urval bland de 330 var det 20 kvinnor kvar från 21 till 45 år, som kom på intervju till Gustavsberg. Margareta Lisjö och två handledare träffade kvinnorna, de flesta av deras blivande arbetskamrater.

–En del av tjejerna var jättenervösa under intervjun, andra var precis tvärtom. Alla var oerhört positiva till det nya jobbet.

–Det vi sökte efter var en känsla av att kunna trivas ihop långsiktigt. Ålder och kön var inte relevant för oss. Men man måste kunna jobba framåt på ett bygge, inte behöva övertyga alla om att man är på rätt väg, säger hon.

Grundinställningen avgjorde

Jobbet som byggnadssnickare kräver fysisk uthållighet i kroppen. Men framför allt handlade urvalet om en grundinställning.

–Jag själv är väldigt dedikerad till mitt jobb. Mitt jobb, det är mitt liv, då kan man inte ha människor omkring sig som inte vill. Då drar det också ner min energi.

I oktober anställdes 15 av de 330 kvinnorna som vuxenlärlingar. Nu är de med och bygger flerfamiljshus här bredvid den gamla porslinsfabriken. Kvinnornas uppgift är att med handledning göra ”hela stomkompletteringen” i ett hus med 38 lägenheter. Det betyder att de gör inredningen, bygger väggar och monterar gipsskivor i taken, lägger parkettgolv, inreder kök och badrum.

På bygget

Produktionen går för högttryck. Vi sätter på oss skyddsskor och hjälm och går i leran och stenkrosset förbi maskiner, slangar och byggställningar till den byggnad där de femton nya snickarlärningarna jobbar.



Foto: Anna Holmgren

I dörren passerar vi Maja Epeley och Jessica Larsson, två av de blivande snickarna. Vi går in och Margareta visar runt i lägenheterna.

Margareta Lisjö Där finns redan färdiglagda parkettgolv täckta med skyddspapp. I ett kök ligger travar med platta IKEA-paket. Det är köksinredningen som kom i fredags. Nu ska tjejerna montera den. I våningen ovanför luktar det nymålat och i trapphuset står en halvtom tunna med vit färg.

Uppe på vinden håller Osanna Scanlan och Stella Helin på att spackla. Osanna berättar att hon känner av att hon kan få ont i händerna och hon träffar företagets naprapat för att få hjälp med det. Trots allt tycker både



Foto: Anna Holmgren

Demulan Gustafsson har bott i Sverige i sju år. Det här är hennes första fasta jobb.

Osanna och även Stella, den yngsta i gruppen, att det är roligt att få lära sig snickaryrket.

I trapphuset möter vi Demulan Gustafsson, den äldsta kvinnan i gruppen.

–Jag har bott i Sverige i sju år.

Det här är mitt första fasta jobb, säger hon med ett stort leende.

När jag frågar hur hon ser på sin framtid svarar hon att hon hoppas få jobba kvar som snickare här på företaget.

En metod för jämställdhet

Inne på kontoret berättar Margareta mer om projektet.

–Vi försöker ta fram en metod för jämställdhet här på arbetsplatsen. Sedan ska den spridas till alla arbetsplatser i hela företaget, säger hon.

Med stöd från forskare på KTH (se nästa sida) har alla anställda på bygget i Gustavsberg deltagit i en genusutbildning, och de ska under våren fortsätta diskutera frågor om jämställdhet och säkerhet i arbetsmiljön.

–Jag vet att det finns flera byggföretag som försöker rekrytera kvinnor, men inget annat företag gör som vi. Detta är en stor satsning som kostar miljoner, berättar hon.

Efter praktiken i Gustavsberg delas kvinnorna upp i två grupper som ska börja jobba ihop med män på företagets andra byggen runt Stockholm. Även dessa arbetsplatser ska få utbildning i genus och diskutera jämställdhet. Planen är att sprida

metoden stegvis på alla nivåer tills den omfattas av hela företaget.

–Vårt mål är att alla tjejerna ska stanna kvar hos oss. Och i slutänden ska det bli en schyst företagskultur på hela Ikano Bostad, säger Margareta Lisjö.

I en schyst företagskultur ingår att stärka säkerhetsklimatet.

–Byggjobbet är fysiskt krävande. Nästan alla här som är över 50 år gamla har belastningsskador. Därför är det viktigt att alla använder de hjälpmedel som finns för att avlasta kroppen, säger Margareta Lisjö.

Det finns regler för att begränsa belastningarna. Man får till exempel inte lyfta mer än 25 kilo, och det finns lyfthjälpmedel till exempel för att sätta upp gipsskivor i tak. Det gäller bara att få folk att använda dem.

Inte mer försiktiga

Tanken är att en mer jämställd arbetsplats kan minska risktagande och olyckor. Men än så länge tycker Margareta Lisjö inte att säkerheten har ökat märkbart med projektet.

–Jag ser inte att tjejerna skulle vara försiktigare än gubbarna. Man får tjata om hjälm, och om att bära varselreflexer så att man inte blir påkörd.

–Som arbetsledning vill vi att alla ska använda hjälpmedel. Men om handledarna kör utan hjälpmedel, om man bara övar tre gånger med hjälpmedel går det dåligt. Om man istället övade trettio gånger tror jag man skulle få snits även på det, säger hon.

”Vi försöker ta fram en metod för jämställdhet på arbetsplatsen.”

Det har varit några tillbud bland kvinnorna, någon har ramlat från en låg bock, någon har tappat en gipsskiva i handen så att en sena gick av. Några har ont i ryggen.

–Hjälpmedlen används inte så ofta av tjejerna heller. De kanske provar en gång och sedan struntar de i det. Det vore kul om vi kom på något som kunde bidra till bättre hjälpmedel!

På sikt kommer alla i hela företaget att ha genomgått genusutbildningar om skillnader mellan kvinnor och män. Margareta Lisjö har deltagit i flera av utbildningarna.

–Gubbarna tror att tjejer inte är snickare för att de inte vill snickra. Men jag tror att tjejerna inte blir snickare för att de inte vill gå som ensam tjej i en klass på byggymnasiet. Eller kanske de inte väljer bygglinjen för där går bara de som var bråkigast i klassen, säger hon.

Vana att argumentera

På genusutbildningarna har hon märkt att kvinnorna är mer vana än männen vid att argumentera för sin sak.

–I våra diskussioner kör tjejerna om gubbarna. Till exempel är journalisten i gruppen van vid att uttrycka sig. Vi har flera sådana tjejer, bara de öppnar munnen blir gubbarna övertygade.

Frågan är om det går att få med sig alla i förändringen mot en jämställd arbetskultur.

–Vår nivå här på bygget är den mest engagerade i projektet. De andra nivåerna i företaget kan ha svårare att hänga med. Det känns som att de är lite mer stelbenta och de ifrågasätter mer.



Foto: Anna Holmgren

Margareta Lisjö är arbetschef för hela bygget i Gustavsberg.

Målet är en schysst företagskultur. Den stora frågan är hur man kan förebygga sexuella trakasserier och könskränkningar på en arbetsplats.

–Som chef måste man säga ifrån. Det handlar om nolltolerans. Det får inte förkomma sexskämt, inga bilder och liknande. Det gäller att säga nej till klotter i hissar och på toa, säger Margareta Lisjö.

–Det kan tyckas som smågrejer, men sådant gör att man som tjej känner sig obekväm. På jobbet är man i sin yrkesroll. Det krävs kanske bara ett ord för att den ska rasa och man känner sig nedtryckt. Självförtroende är en färskvara!

Rättvisa är viktigt för att förebygga problem. Då gäller det att alla blir

hörda, och det gäller att hindra en könsuppdelning av arbetet.

–Vi hade en tjej som var arbetsledare. Det var alltid hon bland arbetsledarna som fick skriva minnesanteckningar. Hon ansågs som

”Som chef måste man säga ifrån. Det handlar om nolltolerans.”

ordningssam bara för att hon är tjej. Det är viktigt att säga nej till sådant.

I stora grupper är det lätt hänt att en ensam kvinna inte blir sedd.

–Här har vi tänkt att alla kvinnorna ska få vara lärlingar tillsammans på samma ställe. En ensam tjej kan inte förändra en arbetsplats, men en grupp på 15 tjejer kan förändra världen! De är urstarka, ingen kan gå på dem som grupp, säger Margareta Lisjö.

Anna Holmgren

Arbetshälsan bättre i jämställd kultur

Inom bygg, anläggning och snickeri har 11–12 procent av de anställda rapporterade arbetsskador.

–Nivån på skador i byggbranschen kan hänga ihop med att man tar risker i en manlig kultur. Man vet att arbetshälsan är bättre i en jämställd kultur, säger Annika Vänje, forskare på enheten för ergonomi på Kungliga Tekniska högskolan. Hon medverkar som genusforskare i projektet Hentverkarna.

I projektet har Annika Vänje inter-



Foto: Anna Holmgren

Annika Vänje vjuat ett antal kvinnor och män om yrkesrollen som byggnadsarbetare, om arbetsmiljön, om jämställdhet och trakasserier. Alla, cirka 40 personer, ska sedan diskutera olika dilemman på arbetsplatsen i mindre grupper. De ska också utveckla åtgärder som kan införas på

företaget. Nästa steg blir att genomföra diskussionen på företagets andra byggarbetsplatser.

–Det gäller att skapa en kultur där man får säga ifrån, säger Annika Vänje.

Anna Holmgren

[Läs hela intervjun på webben.](#)

Lästips: [Under luppen! - Genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation](#), Annika Vänje och Ulf Sandström, AV-rapport 1-2013.