

MAJBLADET

MyndighetsAnpassat Jämställdhetsprogram

Nr 4 • 2000

Nya och gamla grepp på konferens om sexuella trakasserier

- så ska vi jobba mot könsmobbing



Eva Samuelsson och Stanley Granström m fl uppträdde med "forumteater".

Vilka är de bästa metoderna mot sexuella trakasserier?

Det var kärnfrågan när ett 50-tal jämställdhetsjobbare möttes på konferens nyligen.

På dagordningen: Lagtolkning, flirt, porr, teaterprovokation, medling och mycket annat.

Inbjudan hade formulerats för att locka främst dem med erfarenhet av

arbete mot sexuella trakasserier. Deltagarna kom från både försvaret, polisen, domstolarna, universitetsvärlden, kriminalvården, arbetsmarknadsverket, skatteförvaltningen och andra myndigheter.

”

”Kvinnor föds inte mer lyhörda och empatiska men tränas i att utveckla de sidorna”

*Annika Rydman
Metro, 2000-10-19*

”Varför framstår det som en uppseendeväckande tanke att det skulle sitta en muslimsk kvinna i någon av våra börsnoterade styrelser”

*Forskarna Kjell A
Nordström och Jonas
Ridderstråle på
Handels i Stockholm,
intervjuade i tidningen*

Du & Co

”

Flera av dem som deltog i dialogen under de två dagarna på Lejonaldals slott utanför Stockholm tyckte att begreppet sexuella trakasserier är otydligt. De vardagliga associationerna är våldtäktsförsök, skamgrepp, närmanden, ofredande. Den som påpekar att även osynliggörande eller karriärblokering ryms i begreppet riskerar att få arbetskamraterna emot sig. Det kan bli en rekyl.

– Det är urproblematiskt att det kallas sexuella trakasserier, sa **Sophia Ivarsson**, psykolog och genusforskare som deltog vid konferensen. Hon menade att gränsdragningen mot könsdiskriminering är oklar. Kanske är ”trakasserier på grund av kön” mer precist. Otydligt, dock.



Eva Mark

Eva Mark arbetar med jämställdhet vid Göteborgs universitet. Hon är filosof och öppnade konferensen med att analysera ordalydelsen i jämställdhetslagen – ”sådan ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet”.

Det låter klart och tydligt, menade hon, men är inte enkelt att arbeta efter, av flera skäl. Att ”trakassera” innebär i normalt språkbruk en medveten och avsiktlig handling som ska utsätta någon annan för obehag.

– Men när en äldre man lägger armen om en yngre kvinna kan det vara avsett som tröst eller stöd, även om hon stelnar till och uppfattar det som trakasserande.

”Ovälkommet” är inget objektivt mått. Var och en avgör själv var gränsen går.

– Den som upplever sig vara kränkt är alltså kränkt. Men så enkelt är det inte alltid i verkligheten, sa Eva Mark som menade att det behövs en diskussion kring anständighetsnormer som gäller för var och en.

En kvinna uppfattar inte alltid själv i stunden att hon blivit kränkt, trots att andra

”Ovälkommet” är inget objektivt mått. Var och en avgör själv var gränsen går.

tycker det. Skadan kan ha uppstått, men den egna reaktionen kan komma långt efteråt, ibland drabbar det åratals senare.

Eva Mark underströk att moral och etik kan gå längre än juridik. Ett beteende som skulle frias i en domstol är inte alltid acceptabelt. Nye JämO **Claes Borgström** instämde i ett eget inlägg:

– Man kan inte nöja sig med att fördöma, att konstatera att det finns en skurk och ett offer, rikta sanktioner mot skurken och stödja offret. Det behövs ett mer djupgående förhållningssätt till de problem som ligger bakom. Hans kollega **Luca Nesi** berättade att man varje år hanterar cirka 100 ärenden av diskriminering, varav ett 20-tal handlar om sexuella trakasserier. – Det kan låta lite, men de flesta löses lokalt. Många ringer också för att få råd, både kvinnor, fackliga företrädare och arbetsgivare.

Det går att flirta på arbetsplatsen när alla vet var gränserna går, menade Eva Mark.

– De som anmäler hos oss är nästan alltid kvinnor, oftast missnöjda med hur arbetsgivaren hanterat saken, de är ofta sjukskrivna eller har sagt upp sig, sa Luca Nesi.

Eva Mark hade inget ”Gör så här”-program med sig. Men menade att utbildning och attitydförändring är viktiga inslag i ett långsiktigt förebyggande arbete.

– För att förändra organisationen måste man nå nyckelpersoner och tränga in i deras

självsikt och självreflektion. Det tar tid och kräver respekt, men så kan man ändra attityderna utan att straffa.

Och nyckelpersonen kan vara både chefen, fackliga företrädaren, jämställdhetsombudet eller han som är roligast på personalfesten.

Eva Mark underströk också hur viktigt det är att ”stå kvar”, att säga ifrån mot sexuella trakasserier och att inte låta saken skämtas bort eller förminska. En tung uppgift. Helst bör man ha handledning, någon att lasta av hos.

– Orkar man stå kvar så uppstår det ett lugn, det går att tala om saken, humorn kommer tillbaka, det går att flirta på arbetsplatsen igen när alla vet var gränserna går.

Men hur öppnar man en människa för självinsikt? Teatern kan vara ett redskap. Under konferensen uppträdde en grupp med ”forumteater” där sexuella trakasserier iscensattes i samverkan med publiken. Gruppen består av anställda i frivården, frivårdsinspektörer och metodutvecklare. Man har fått stöd av Utvecklingsrådet för

att kunna erbjuda forumföreläsningar vid olika arbetsplatser, kring bland annat mobbning.

Gruppen som gästade konferensen bestod av **Marianne Danielsson**, **Stanly Granström**, **Peter Ejhed**, **Eva Samuelsson** och **Niklas Hallberg**.

På scenen: Ett litet företag, med en karismatisk men despotisk chef. En nyanställd



Roger Jansson och Ann Hellströmer

kvinna blir ombedd att ställa upp vid en kundträff en kväll efter jobbet. Det visar sig att chefen både försöker förmå henne till sexuellt umgänge och utnyttjar henne som vinserverande "värdinna" vid mötet. Övriga anställda skyddar chefen eller bagatelliserar det han gjort.

Pjäsen spelades upp en andra gång, och nu fick konferensdeltagarna skrika "stopp!", och också själva gå in i handlingen. Efter en mycket kortvarig blygsel ingrep den ena efter den andra, läste lusen av chefen eller organiserade ett samfällt uppror. Metoden väcker starka känslor och insikter, och lyfter det out-

gärningsman. Ibland kan medlingen ersätta en rättegång. Parterna kommer överens om en gottgörelse – allt från ekonomisk ersättning till snöskottning – istället för att gärningsmannen straffas med böter eller inlåsning.

– Offret får en möjlighet att förstå varför just han eller hon drabbades, gärningsmannen kan be om förlåtelse, och båda får en chans att gå vidare i livet, sa Ann Hellströmer som nu är ordförande för en förening för medling i Sverige.

Roger Jansson, närpolis på Kungsholmen, använder medling i arbetet. Han berättade om när han med viss

Ibland kan medling ersätta en rättegång. Parterna kommer överens om en gottgörelse, istället för att gärningsmannen straffas med böter eller inlåsning.

sagda till en medveten nivå. Konferensen fick också inspiration från socialarbetaren **Ann Hellströmer**. I sitt arbete med unga brottslingar i Stockholms stad har hon stiftat bekantskap med en metod som är vanligare i andra länder: medling. Bland annat i Norge, Finland, USA, Australien och Österrike använder man medling som ett sätt att lösa konflikter mellan makar, mellan grannar och även mellan brottsoffer och

framgång lyckades medla mellan en aggressiv man och lapplisar som satt p-lappar på hans bil.

– Han älskar fortfarande inte trafikövervakare, men nu respekterar han deras arbete och får inte ut mot dem längre.

Ann Hellströmer menar att metoden skulle kunna lösa många fall av sexuella trakasserier.

– En olöst konflikt kan sluta med att ena parten tvingas

sluta på arbetsplatsen. Jag tror att medling skulle kunna vara ett ypperligt sätt att förhindra detta. Parterna skulle kunna diskutera hur de i fortsättningen ska kommunicera, om händelsen kan gottgöras, om de även i fortsättningen kan ta fikarast samtidigt etc.

Ann Hellströmers fråga bollades vidare till gruppdiskussioner vid konferensen. Bland deltagarna fanns ett positivt intresse men också en hel del skepticism, kanske särskilt från anställda i rättsväsendet. – Det uppstår en parallell rättvisa. Jag undrar vart det bär hän med rättssäkerheten om ett flerårigt fängelsestraff skulle kunna omvandlas till medling, sa en domare i en av gruppdiskussionerna.

Konferensen gästades också av en juridisk panel där JämO med **Claes Borgström** och **Luca Nesi** ingick, samt universitetslärnarnas förbundsjurist **Thomas Kihlberg**, Arbetsgivarverkets chefsjurist **Karl Pfeiffer**, samt **Sven Erik Alhem**, överåklagare i Malmö. De hjälpte deltagarna att bedöma tre konkreta fall av sexuella trakasserier som alla fått ta del av i förväg.

Konferensens andra dag ägnades till stor del åt grupparbeten kring det konkreta arbetet ute på arbetsplatserna. Bland frågorna som togs upp: Vilken bör arbetsgivarens roll vara? Finns det lägen då man bör agera mot den utsattes önskan? Vad gör man när kvinnor i organisationen förnekar att problemen finns? Och: Vem ska omplaceras – den som utsatts, den som utsatt, eller ingen alls?

En av många publikröster: – Om det är en professor som drar in pengar till institutonen... Inte är det han som får gå!

Veteranen **Ninni Hagman** har arbetat mot sexuella trakasserier i över 15 år. Bland annat gjorde hon en hel del av förarbetena till jämställdhetslagstiftningen.

Hon menade att det finns tre huvudorsaker till sexuella trakasserier, och i varje kategori finns en speciell typ av gärningsman:

För det första: maktobalansen, som föder trakasserier av typen jägare.

– Ett världsberömt exempel är president Bill Clinton.

För det andra: maktlösheten. Maktlösa män förvandlar sig ibland till machomän, med syftet att hävda sig åtminstone i förhållande till kvinnorna.

Och för det tredje: Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Förövaren här är en strategitrakasserare som helt enkelt vill få bort brytarna – som regel enstaka kvinnor på manliga arbetsplatser, men även enstaka män på kvinnliga arbetsplatser.



Ninni Hagman

Gunilla Hansén-Larson, ordförande i styrgruppen för jämställdhet vid Utvecklingsrådet, uttryckte förhoppningen om en fortgående process pådriven av konferensen och av den mer utförliga dokumentation som publiceras i början av 2001.

Enkät

Får man flirta på jobbet?

Var går gränsen mellan det uppskattande och det nedsättande? En av många diskussioner vid konferensen gällde flirt på jobbet. Majbladet gjorde en enkät bland deltagarna. Flirta – får man det?



Björn Andersson
chef för Vasastans närpolis,
Stockholm:

– Ja, självklart. Jag har haft två poliser som flirtat med varandra. Men när de flyttade ihop ville jag inte ha dem på samma arbetsplats. En av dem är överordnad. Då kan man ifrågasätta om hon kan ge order rättvist.



Margaretha Skalin
Patent- och registreringsverket,
Stockholm:

– Ja, om bägge två är med på det och ingen missbrukar sin ställning. Flirten får inte användas för att utöva makt.

Carl-Axel Sanddahl
Stockholmspolis:

– Ja, det får man, om bägge parter uppfattar det som en positiv handling. Jag är övertygad om att en man kan känna i magen om det är rätt eller om det uppfattas som trakasseri.



Lena Gråberg
Skattemyndigheten, Östersund:

– Ja, om det inte skadar den andre. Jag tror att det flirtas en del på mitt jobb. Men om mottagaren inte vill bli flirtad med så skadar det.



Sara Nilsson
officer, F21 Luleå:

– Nej, det är ett stort risktagande. Det är särskilt olämpligt om den ena parten är i överordnad ställning. Men även om de är på samma nivå eller mannen är på underordnad nivå är det olämpligt eftersom mansrollen är norm och alltid i någon mening överordnad.



Agentkursen ger insikter som svider

Nu är drygt halva kursen för utvecklingsagenter avverkad. Majbladet träffade två av deltagarna.

– Ju mer jag lär mig desto jobbigare blir det, säger Göran Ferm, Länsarbetsnämnden.

– Det är ”plågsamt”, säger Anneli Bergholm Söder, länskriminalen.

Och båda ser nöjda ut.

Insikter kan svida. Man vill gärna uppfatta sig själv som en upplyst, jämställd människa som lever i sällskap med andra av samma sort. Och så blir man varse att bilden delvis är falsk.
– Jag har lärt mig jättemycket

under kursen, men framför allt har det skett en personlig utveckling. Jag har fått könsrollen slagen mig i skallen dvs jag har upptäckt saker jag tidigare inte såg. Ändå tycker jag att jag även tidigare har varit rätt så medveten i de här

frågorna, säger **Anneli Bergholm Söder**.

Hon, **Göran Ferm** och ett tiotal andra statligt anställda har nu genomgått tre femtedelar av utbildningen till ”utvecklingsagent”. De har

alla jobb med inflytande över attityder och värderingar vid sina myndigheter, men har olika bakgrund vad gäller jämställdhetsarbete.

Utvecklingsrådets idé var att inte bara ge traditionella



Anneli Bergholm Söder

föreläsningar, utan dessutom försöka sätta igång en personlig process hos deltagarna, något som berör på ett djupare plan. Därför har deltagarna fått arbeta med sina egna värderingar, omedvetna beteenden hos gruppmedlemmar har lyfts fram och formulerats i ord inför gruppen.

Man har bland annat använt gruppdynamiska övningar. Dels för att öva sig på att genomföra uppgifter i samverkan med andra i gruppen, men framförallt för att visa att det man gör inte alltid är det man säger.

– När man lärt känna varandra och ska lösa en uppgift tillsammans spelar könet mindre roll. Det är också en lärdom, säger hon.

Man har bland annat talat om mäns och kvinnors subjektivt upplevda taltid. När Gudrun Schyman och Alf Svensson hade hållit partiledardebatt tyckte kd-ledaren att han fått betydligt mindre tid på sig än v-ledaren. Hon tyckte tvärt om. Sanningen var att hon hade mer rätt än han.

– Samma saker blir tydliggjorda i gruppdynamiska övningar. När man sedan kommer tillbaka till jobbet och ser samma saker hända där, så blir insikten ganska plågsam, säger Anneli.

– Jag har konfronterats med sidor hos mig själv... Jag kan vara för mjuk i framtoningen. Jag har blivit mer medveten om det när jag arbetar i min

organisation. Jag ser också saker hos människor omkring mig med andra ögon. Anneli Bergholm Söder är ställföreträdande chef för Länskriminalpolisen i Stockholm, en traditionellt manlig miljö med 400 anställda. Anneli driver utvecklingsfrågor, bland annat ansvarar hon för polisens del av kampanjen "Operation Kvinnofrid" som sedan 1996 drivs i samarbete med bland andra länsstyrelsen och Stockholms stad. Kampanjen ska bland annat lyfta fram kvinnomisshandeln ur statistikens mörker.

Jämställdhet ska normalt sett administreras av respektive chef inom polisen. Bra, tycker Anneli.

– När det läggs vid sidan av är det lätt att det inte tas på allvar. För mig är jämställdhet en fråga om att tillvarata mänskliga resurser. En felaktig struktur får inte hindra att allas kompetens kommer till sin rätt.

Anneli är småbarnsmamma och får stöd från sin chef för att klara kombinationen, han accepterar att hon arbetar hemma ibland, och lille Arvid har fått följa med till jobbet. Annat var det för de första kvinnliga poliserna på 50-talet, vet hon. Män vägrade arbeta tillsammans med dem, många slutade eller for illa.

– Förr när kvinnor inom polisen hade problem så inriktade man sig väldigt mycket på den personen, på individnivå. Idag talar vi mer om struktur.

Idag vill männen väl, menar Anneli. Det finns en uttalad policy att bryta mansdominansen, var fjärde polis hos länskriminalen är kvinna. Det finns ett jämställdhetsråd, det sker utbildning om sexuella trakasserier, det har bildats både manligt och kvinnligt nätverk, jämställdhetsprojekt genomförs.

Så männen är på ett plan medvetna om könsstrukturen. Ändå är bara 3 av 35 chefer kvinnor. Och på bredden är kåren också skiktad, närpolisen är mer "kvinnlig", piketen och säkerhetsstyrkan är mer "manlig".

– Jag kan se att det sker en styrning, men tror att den är helt omedveten. I all välmening tycker man sig välja de personer som bäst tar hand om något, den som verkar mest intresserad av något. Men det innebär i slutändan att man könssegregerar. Det handlar om strukturer som ligger djupt och som måste synliggöras.

- När man lärt känna varandra och ska lösa en uppgift tillsammans spelar könet mindre roll.

Exakt hur det ska gå till vet hon inte ännu.

– Jag tror inte att det är föreläsningar som gäller. Det ska vara något väldigt konkret och praktiskt. Vi har ju lyssnat på information om jämställdhet men ändå inte tagit den till oss. Gruppdynamiska övningar är ett lysande grepp. Kanske kan kursen ge nya uppslag. Göran Ferm från länsarbetsnämnden i Stockholm tyckte att han fick en kanonidé av en annan deltagare, **Britt-Marie Köhlhorn** från Konstfack (tidigare intervjuad i Majbladet):

– Hon visade reklambilder för datorer, där flickan hade dockor på skärmen och pojken hade ekvationer!

Göran är centralt placerad ansvarig för miljö-, mångfalds- och jämställdhetsfrågor. Han turnerar just nu bland länsarbetsnämndens 57 arbetsplatser för att prata om män och kvinnor. Med sig har han nu en bunt bilder. Den första visar en sovande björn. Och sådana ska man inte väcka, som bekant. När insikten drabbat så blir ingenting som förut, konstaterar Göran utifrån egna erfarenheter.

– När jag började med detta för två år sen trodde jag att jag var jämställd. Jag inser nu att jag inte är det. Ju mer jag lärt mig desto jobbigare har det blivit.

Sedan visar han bilder på barn. "Vem vill att ens dotter ska bli kallad hora i skolan?" Det som väcker mest anklang är analysen av reklambilder, bland annat en med en naken kvinna som skyler bröstet med två CD-skivor.

– Män blir provocerade av att prata jämställdhet. Nyligen

var det en som skämtade om att han ville se vad som fanns bakom CD-skivorna.

Göran höll då en kort föreläsning om de manliga härskarstrategierna, där skämtande och förlöjligande ingår. Mannen fick skrattarna emot sig. Göran skäms lite för att han utsatte honom för detta.

– Men kanske blev det ändå en bra diskussion efteråt.

När han gått igenom resten av bilderna har han också hunnit igenom könsaspekter på arbetsmiljö, löner och annat. Och på flera arbetsplatser har han fått applåder efteråt, något som inte alltid vederfars en jämställdhetsar-



Göran Ferm

betare utsänd av huvudkontoret.

– Man måste beröra. Kunskap, motivation och egna erfarenheter, det är det som gäller.

– Jämställdhet måste marknadsföras stenhårt. Titta hur Coca Cola gör!, säger Göran som tidigare har arbetat med marknadsföring inom resebranschen.

Arbetsmarknadsverket är en byråkratisk organisation med gamla strukturer som sitter i väggarna, resonerar han.

Man måste följa lagar och direktiv förstås, men försöker klara sig undan så lindrigt som möjligt.

– Jämställdhetsplanerna är fulla av ”verka för” och ”sträva emot”.

Människor måste väckas, tänker Göran. I nästa steg vill han se jämställdhet inbyggt i kvalitetssäkringen, på samma sätt som han tidigare arbetat med miljö och mångfald.

– Det finns ett antal indikatorer som kan visa om en man och en kvinna har lika möjlig-

heter i organisationen. Det kan handla om hur fortbildningen ser ut, om ledningen avsätter resurser för jämställdhet och nämner det i policyssammanhang, och om tangentborden till datorerna är anpassade till både män och kvinnor.

Allt går att sätta upp lokala planer för, mäta och utvärdera.

– Efter agentkursen vet jag att vi kommer att lyckas, att det går att skapa engagemang.

Tänkare på området har föreläst på agentkursen, bland andra **Ingemar Gens**, före detta jämställdhetsexpert vid länsstyrelsen i Gävleborgs län, och Sophia Ivarsson, psykolog och genusforskare. Göran Ferm uppskattar faktainslagen mer än gruppdynamiken. Han såg sig som redan övertygad – björnen var väckt.

– Kursen har påmint om hur eländigt det ser ut, horisontellt och vertikalt. Mer kunskaper ger mig en säkerhet i min profession när jag är ute och talar. När jag har fått bränsle så jobbar jag järnet!

Så tyckte deltagarna efter senaste kursavsnittet

”Bland annat hade vi föreläsningar på temat genus och makt, talade om språkets betydelse för män respektive kvinnor, vi belyste familjen relaterat till arbete, hade föreläsningar om barns uppväxt, olikheter i uppfostran för pojkar och flickor och konsekvenser av detta både hemma och i skola och på dagis.”

”Ibland blir kanske diskussionerna lite väl långa och utvinklade, men det är kanske bra.”

”Minska antalet deltagare! Två deltagare från samma arbetsplats!”

”Vi synliggör och talar om de processer som sker. Det är mycket intressant – inte minst att belysa de processer som kan relateras till män/kvinnor!”

”Bra blandning av grupperbeten, gruppövningar samt bra och intressanta föreläsningar. Mycket är relaterat till den senaste forskningen.”

”Det är en bra och intressant utbildning, men den kräver

en hel del arbete, tid och energi.”

”Det finns oerhört mycket kunskap och erfarenhet i gruppen som används under utbildningens gång. All denna kunskap kommer också att kunna användas framöver, i de projekt det är tänkt att vi skall driva.”

”Bra diskussioner i gruppen, under dessa upplevde jag att vi bjöd mycket mer på oss själva och våra värderingar än vad vi tidigare gjort.”

”Jag åkte hem nöjd.”



Styrgruppen

Carl Bonde

SACO-S

Box 384 01, 100 64 Stockholm

Tfn: 08-442 44 60

Fax: 08-442 44 80

carl.bonde@srat.se

Gunilla Hansén-Larson, ordf

Arbetsgivarverket

Box 3267, 103 65 Stockholm

Tfn: 08-700 14 61

Fax: 08-700 13 40

ghl@arbetsgivarverket.se

Christer Hedvall

Arbetsgivarverket

Box 3267, 103 65 Stockholm

Tfn: 08-700 13 83

Fax: 08-700 13 40

che@arbetsgivarverket.se

Per Insulander

SEKO

Box 1105, 111 81 Stockholm

Tfn: 08-791 41 34

Fax: 08-21 11 54

per.insulander.fk@seko.se

Eva Thim-Karlsson

OFR

Box 5308, 102 47 Stockholm

Tfn: 08-790 51 56

Fax: 08-24 29 24

evat@stmf.se

Projektledare

Charlotte Isaksson

Utvecklingsrådet

Box 164 03, 103 27 Stockholm

Tfn: 08-402 28 36

Fax: 08-24 10 91

Projekthandläggare

Isa Wallenius

Utvecklingsrådet

Box 164 03, 103 27 Stockholm

Tfn: 08-402 28 34

Fax: 08-24 10 91

info@utvecklingsradet.se

Redaktion

Ansvarig utgivare

Gunilla Hansén-Larson

ghl@arbetsgivarverket.se

Redaktör

Charlotte Isaksson

charlotte.isaksson@utvecklingsradet.se

Artikelförfattare

Roland Cox, Frilansbyrå

Layout

Pinor Art Illustration

Foto

Anders Anjou/Nyhetsjäst AB