

Jämställdhet, organisation och organisationsförändring

-Exemplet Försvarsmakten

Fil Dr Anders W Berggren

Ansvarig för uppbyggnaden av genusforskning i FM från starten 1996, som formaliserades som *Genusprojektet (Programmet för Genusstudier)* vid FHS 1998. Projektet leddes senare av Sophia Ivarsson. Syftet med projektet var att:

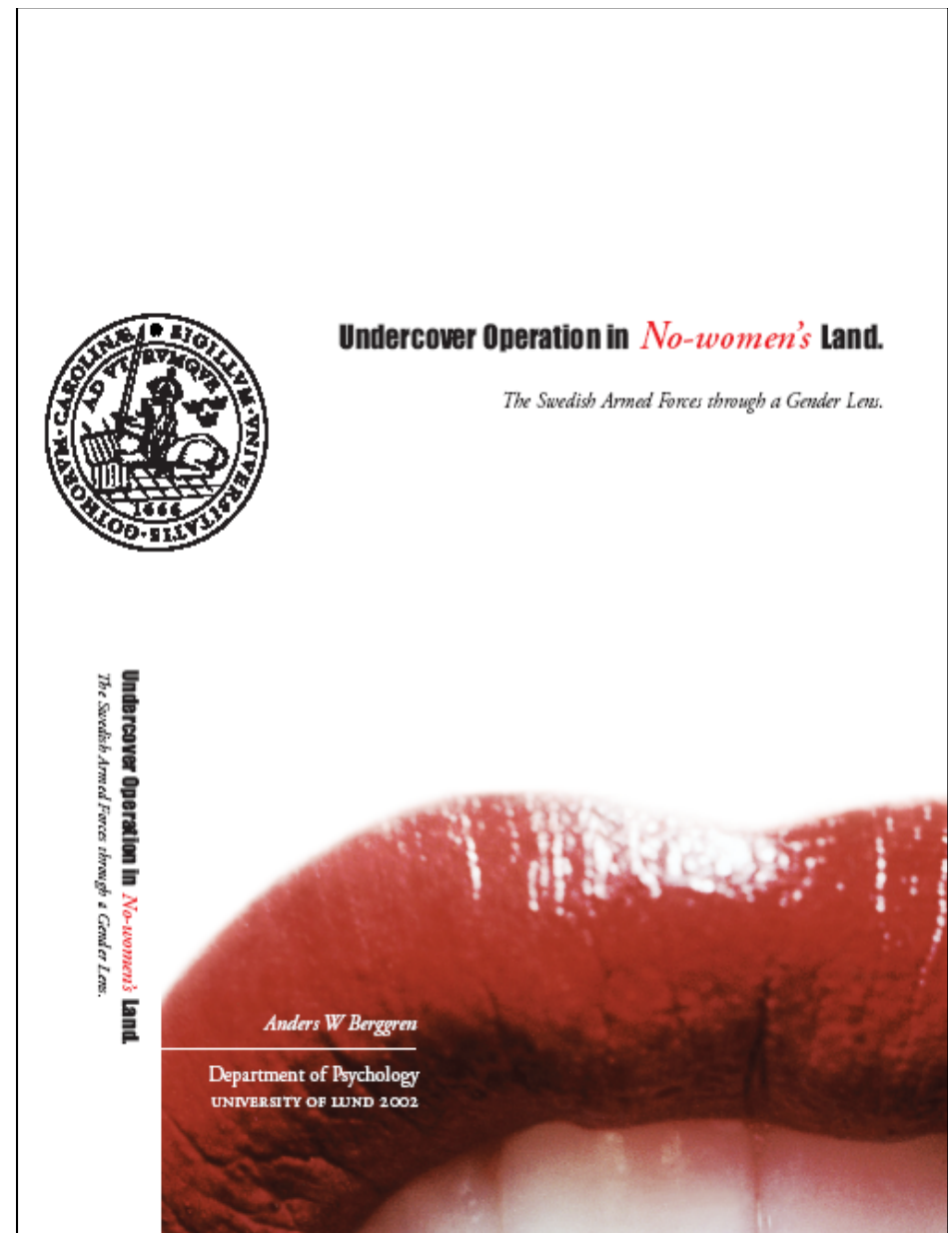
”Öka FM kunskaper avseende relationen mellan kvinnor och män, såväl mellan officerare som mellan värnpliktiga, ytterst syftande till en ökad andel kvinnor, primärt officerare och värnpliktiga”.

Disputerade 2002: ”Undercover Operations in No-women’s Land. The Swedish Armed Forces through a Gender Lens”.

Organisationskultur, kritisk teori, ledarskap, genus

JGL och HJGL

Idag organisationskonsult



Genomförda studier inom ramen för Programmet för genusstudier



- Studier kring sexuella trakasserier i FM 1999, 2002, 2005.
- Utvärdering av KREOL
- Avgångsorsaker bland kvinnliga och manliga officerare, en jämförande studie
- Strukturell analys av FM ur ett genusperspektiv avseende kvinnliga och manliga officerares karriärvillkor, en jämförande studie.
- Diskurser kring kvinnliga officerare
- Tjejmönstringarna samt dess effekter
- Kvinnliga officerares syn på FM ur ett jämställdhetsperspektiv
- Positiv särbehandling YOP, en studie av RekryC ur ett genusperspektiv
- Civilanställda kvinnors arbets- och karriärsituation (pågående avhandlingsarbete)
- SRV studie avseende resolution 1325 vid internationella insatser (fallstudie Indonesien respektive Sudan)
- Rekryteringsstudie

Jämställdhet, organisation och organisationsförändring

Utgår emellanåt från FM som exempel. Behåll fokus på genus, jämställdhet, och förändringsarbete i sig.

Att fokusera individ (empowerment) eller organisation*.

Att ha lösningar eller att ställa frågor.

Viss igenkänning från Sophia, överinläring...

Mina erfarenheter...

*Jmf med kritiken mot coaching, fokus på den enskilde.

The Feminist Case Against Bureaucracy

Kathy E. Ferguson

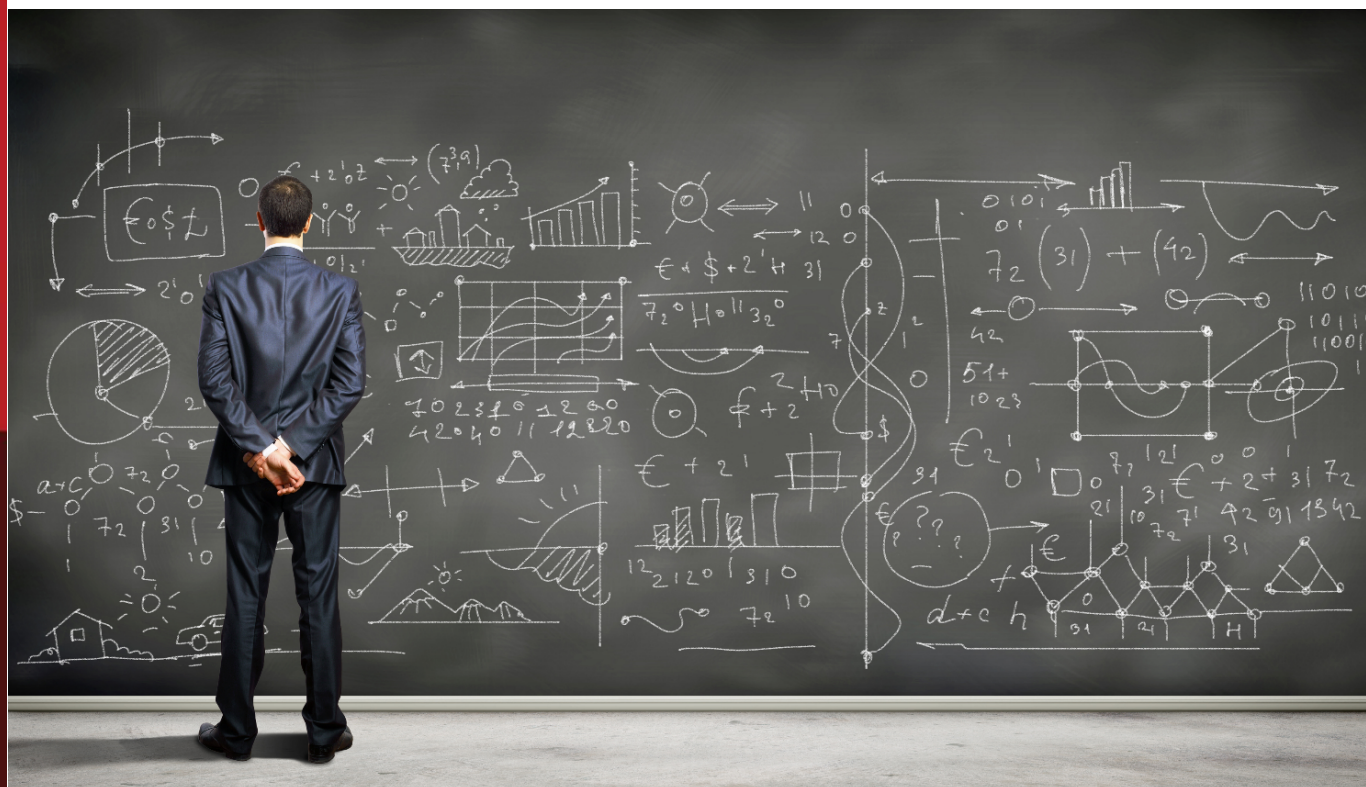
Gender and Bureaucracies - A Critique of Ferguson's 'The Feminist Case Against Bureaucracy'

Yvonne Due Billing

[Gender, Work & Organization Volume 1 Issue 4, 2007](#)

Pages 179 - 193

Två viktiga ingångsvärden ☺





?



?



Genusteoretiska utgångspunkter



- Alla män är djur
- Alla män är dessutom talibaner
- Alla män bör kastreras
- Alla män är våldsfixerade våldtäktsmän
- Alla män utnyttjar medvetet det faktum att män är överordnade kvinnor
- Alla män bör mördas, helst under rituella former

People Statistics > Gender development index (most recent) by country



VIEW DATA: Totals

[Definition](#)

[Source](#)

[Printable version](#)

Bar Graph

[Map](#)

[Correlations](#)

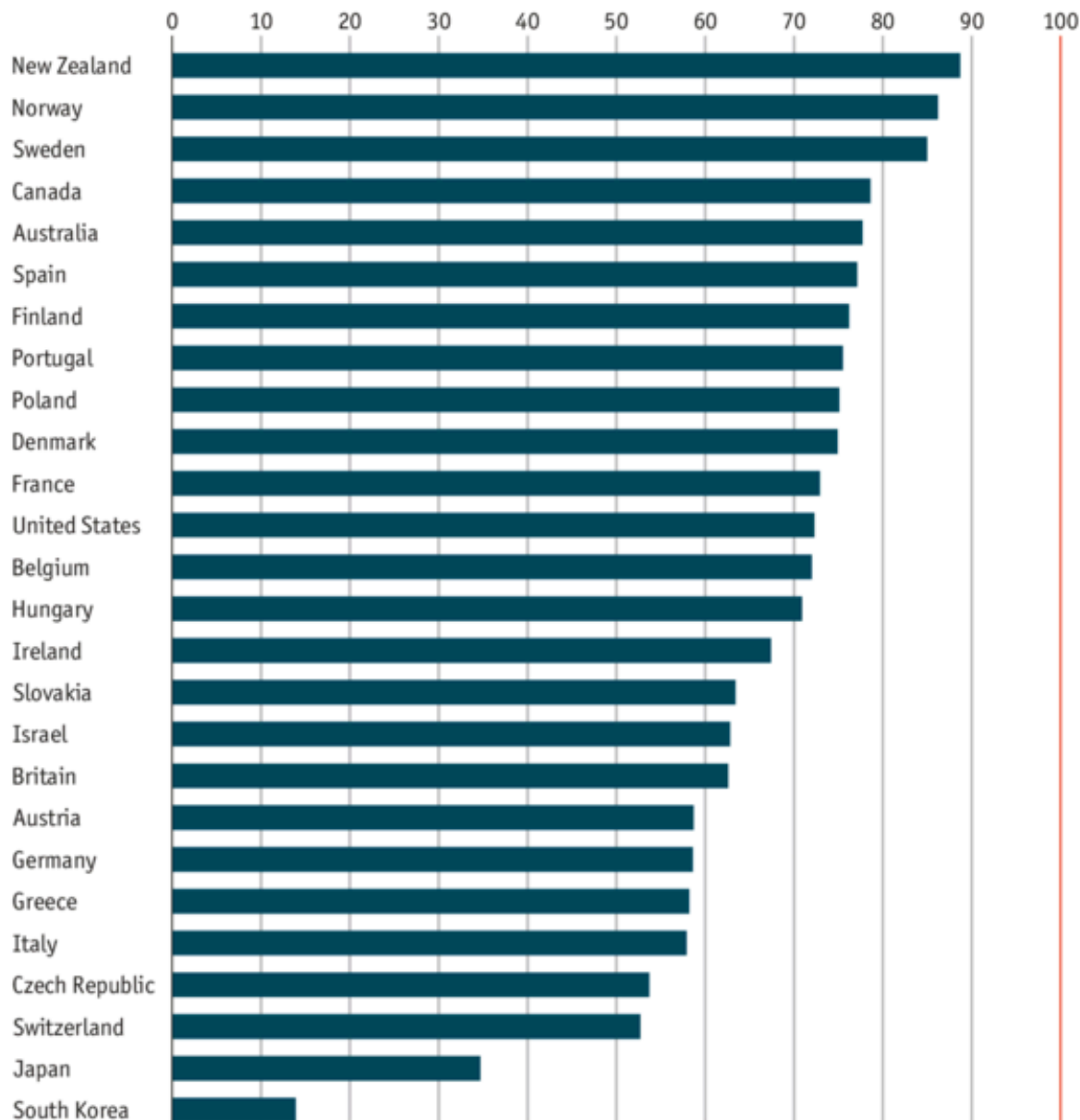
Showing latest available data.

Rank	Countries	Amount	
# 1	Norway:	0.956	
# 2	Sweden:	0.943	
# 3	Denmark:	0.941	
# 4	Finland:	0.94	
# 5	Netherlands:	0.938	
# 6	Canada:	0.937	
= 7	New Zealand:	0.933	
= 7	Germany:	0.933	
# 9	Australia:	0.932	
# 10	United States:	0.927	
# 11	Austria:	0.926	
# 12	Switzerland:	0.925	
# 13	Belgium:	0.923	
# 14	United Kingdom:	0.921	
# 15	Ireland:	0.92	
# 16	Italy:	0.917	
# 17	Japan:	0.915	
Weighted average:		0.9	

GDI tar hänsyn till skillnader vad gäller medellivslängd, läs/skrivkunnigheter, skolutbildning och inkomst.

Glass-ceiling index

Weighted average of five indicators*, 2011 or latest, 100=best for working women
Out of the following 26 countries



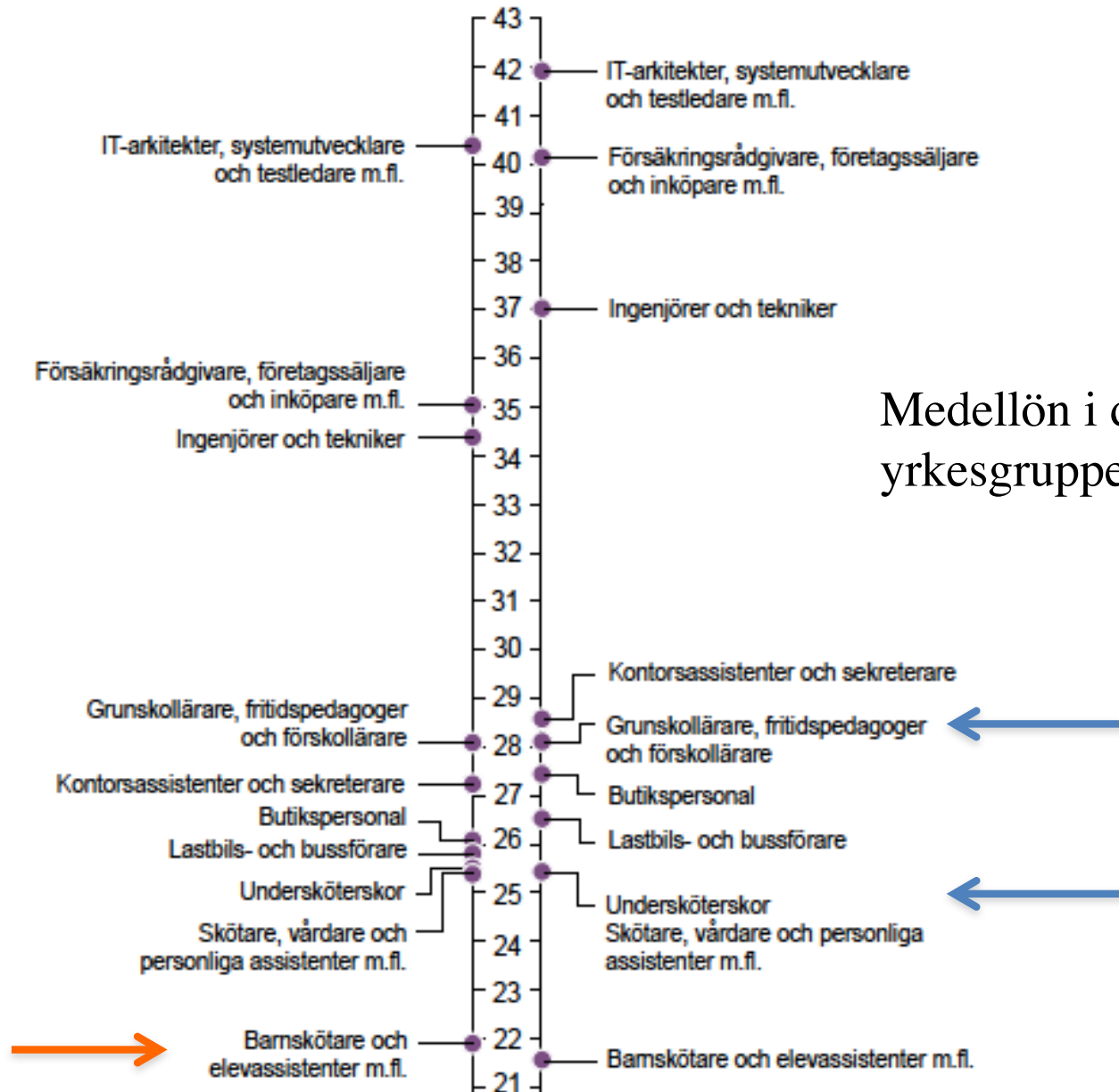
*Weighting of 23% for: difference between female and male population with tertiary education;
female labour-force participation; difference between female and male median earnings
of full-time employees; women in senior management as % of total.
Weighting of 8% for: net child-care costs as % of average wage

Sources: OECD; ILO; Catalyst; *The Economist*

Fem mått

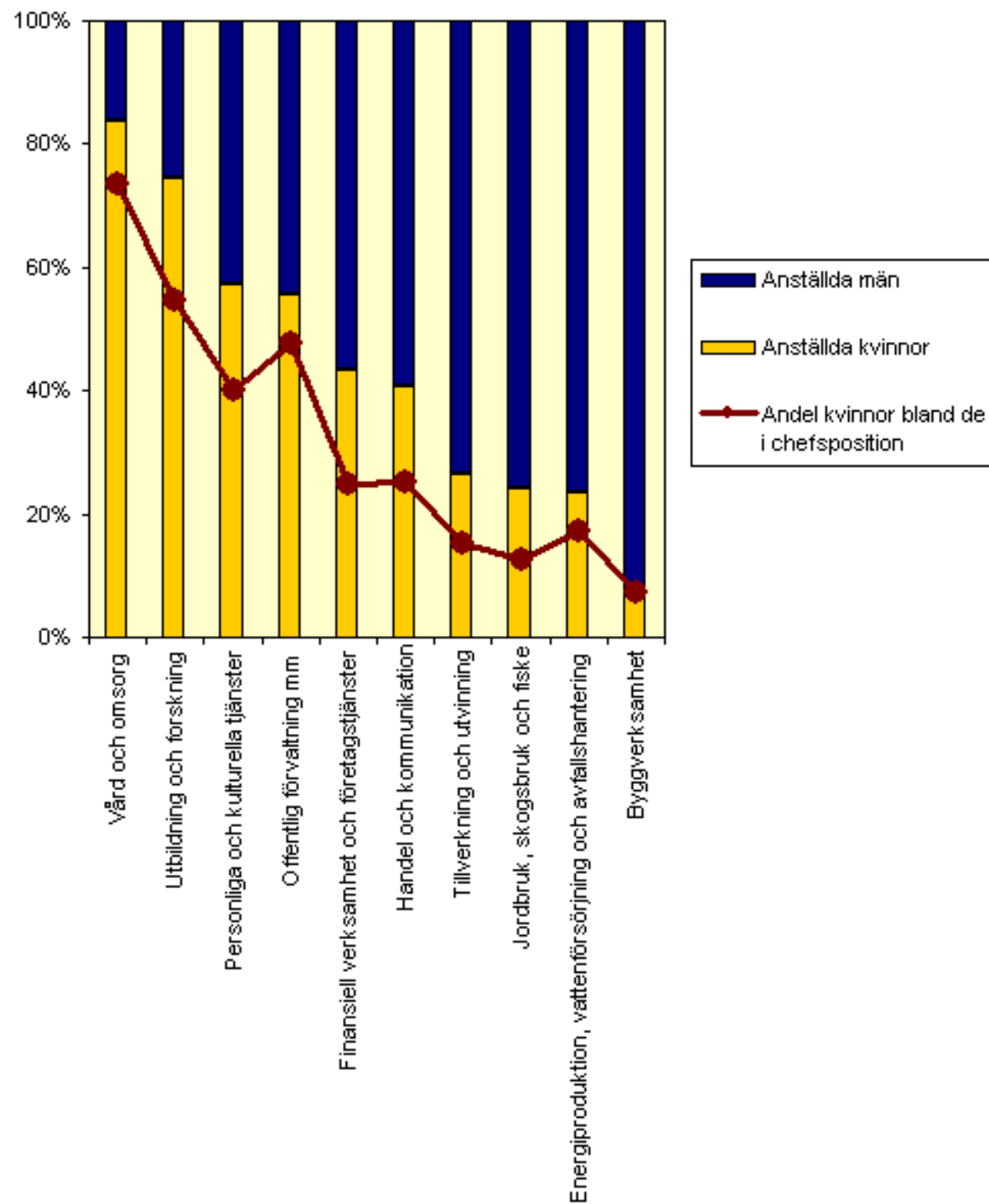
- Kvinnor respektive män med högre utbildning
- Kvinnors deltagande på arbetsmarknaden
- Löneskillnader
- Andelen kvinnor på högre befattningar
- Nettokostnaden för barnomsorg i relation till medellönen.

Kvinnor 1 000-tal kronor Män



Medellön i de tio största yrkesgrupperna 2014, SCB

SCB, 2007



Manpower

Worklife/Kairos Future,
2010

Jämställda arbetsplatser har bättre stämning och är mer effektiva!

Att som arbetsgivare aktivt försöka skapa jämställda möjligheter för kvinnor och män på arbetsplatsen tycks generera både en extra positiv stämning och ett mer effektivt arbetsklimat. Däremot verkar det som att det fortfarande finns en hel del att göra på detta område. En relativt stor andel svenska kvinnor anser att kvinnor missgynnas på den nuvarande arbetsplatsen och ju större mansdominansen på ett företag är, desto vanligare är det att kvinnor är missnöjda med jämställdheten. Missnöjet är mycket mer omfattande i Sverige än i Norge och det kretsar framförallt kring kvinnors och mäns olika löner.

Jämställda arbetsplatser ger god stämning och effektivt arbetsklimat

De medarbetare som arbetar på jämställda arbetsplatser (i bemärkelsen att varken kvinnor eller män missgynnas på grund av sitt kön) beskriver oftare sina arbetsplatser som effektiva och trevliga att arbeta på. Se tabellen nedan!

Skillnaden är som störst när det gäller just den positiva stämningen. **Andelen som anser att stämningen är positiv ökar med hela 25 procentenheter på arbetsplatser som är jämställda jämfört med arbetsplatser med olika möjligheter för kvinnor och män.**

SVENSKA ARBETSPLATSER	"På min arbetsplats jobbar vi effektivt"	"På min arbetsplats har vi en positiv stämning"
Arbetsplatser med LIKA möjligheter för kvinnor och män	63%	72%
Arbetsplatser med OLIKA möjligheter för kvinnor och män	45%	47%

Unga chefer glömmmer bort genusfrågorna

STOCKHOLM

■ **Jämställdhetsarbetet i företagen går framåt och motståndet mot kvotering har minskat.**

Men ny forskning visar att unga chefer ser ut att ha tappat bort frågan.

– Det kan vara så att en så självklar sak försvinner, säger genusforskaren Anna Wahl.

På 10–20 års sikt har det hänt en hel del i företagens toppskikt. Chefer, av båda könen, är i dag mer medvetna om betydelsen av ett jämställdhetsarbete – att det är en viktig fråga.

De har också bättre kunskap om hur könsskillnaderna ska tacklas, visar en ny omfattande forsknings-

antologi som regeringens Delegationen för jämställdhet i arbetslivet lägger fram.

Förr pekade de manliga cheferna på vad kvinnorna behövde förbättra – i dag är förståelsen bättre.

– Det är inte kvinnorna som är problemet, utan det är organisationen som har problem, säger Anna Wahl, en av rapportförfattarna och professor vid KTH.

Rapporten har titeln "Ökad medvetenhet men långsam förändring".

Även om en hel del har hänt – oroar det Anna Wahl att de unga i 30–35-årsåldern verkar ha missat analysen.

Det individuella tänkandet har fått större inflytande, vilket tenderar att få unga kvinnor att tänka: "det är mitt problem", och unga män: "det är kvinnornas problem".

Och i företagen tänker man kanske att de unga redan har jämställdhetstänket i sig.

– Det blir problematiskt om många unga inte ser det som ett problem längre, säger Wahl.

FAKTA

Kvotering

■ Norge har sedan 2006 en kvoteringslag som innebär att minst 40 procent av styrelseledamöterna ska vara kvinnor.

■ Den tyska regeringskoalitionen beslöt i förra veckan att från 2016 ska 30 procent av platserna i de största börsbolagen vikas åt kvinnor.

■ Statsminister Stefan Löfven (S) sade i regeringsförklaringen att det blir en kvoteringslag 2016 om inte minst 40 procent är kvinnor i bolagsstyrelserna då.

Medvetenheten om att det är ett strukturellt problem har ökat. Men verktygen och arbetet med jämställdhetsfrågan på ledningsnivå har blivit otydligare.

– Det är en paradox.

Risken är uppenbar för en backlash.

Och en del av ansvaret får nog läggas på universitetsvärlden eftersom utbildningen brister, anser hon.

Konkret tycker Anna Wahl att företagen måste jobba med en ändrad arbetskultur, att våga utmana och kritisera den.

– Vad får den för exkluderande effekter, vad förlorar man för kompetenser?

Men det kräver mod och ett visst mått av nätverkan- de.

– Man måste vara medveten om att man utmanar makten, och det är väldigt känsligt, säger hon.

Kvotering då, lagstiftning för att öka antalet kvinnor i bolagsstyrelserna?

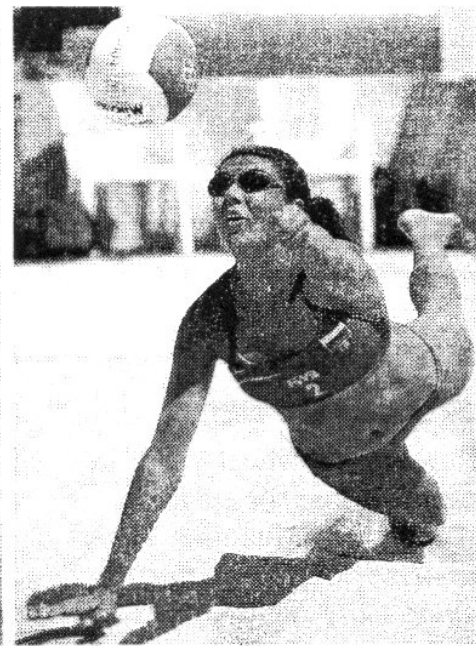
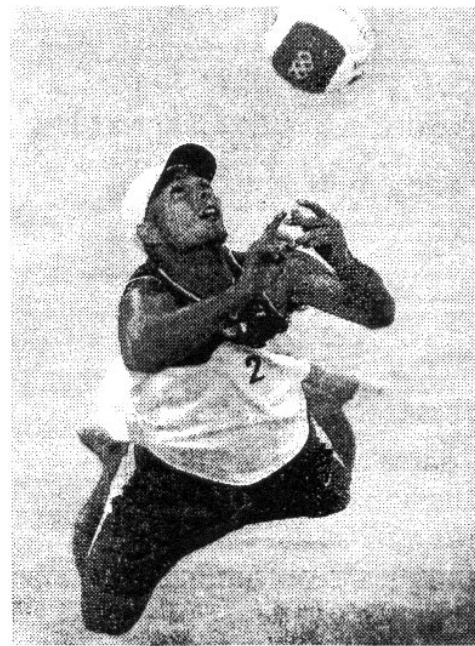
Ja kanske, även om hon inte tror att det löser alla problem.

– Det är inte otroligt att vi får en lagstiftning framöver, säger Wahl.

Norge har infört en kvotering om minst 40 procent kvinnor i styrelserna.

– Och där har motståndet försvunnit, som jag har uppfattat det. TT

OLLE LINDSTRÖM



Påklätt respektive avklätt i OS.

Sexistiskt, visst

MARGARETHA WINBERG anser att det inte är sport utan "sexistisk underhållning" då de unga kvinnorna spelar beach volley-boll i OS. Och det är väl inte konstigt att hon tycker så, då de tydligen är tvingade att bära små byxor vars sidsöm inte får överskrida sju centimeter. Lite komiskt att någon lagt ned möda på att räkna ut att just det måttet skall vara standard.

tanken att fundera ut hur mycket tyg det skall finnas i de manliga fotbollsspelarnas kortbyxor. Vad en kvinna än pysslar med så är det viktigt hur hon ser ut och att hon inte är för gammal.

Den dagen kvinnor avlönas lika högt som männen kanske vi slipper se framgångsrika tjejer som Jenny Öhlund sitta nakna på en fotboll i "porrpose" i den där halvporrblaskan, vad den nu heter.

Badminton

22/04/2011 - 09:01 - Uppdaterad 22/04/2011 - 09:18

Kjoltvång om en månad: "Vill ha en dialog"

Nyligen presenterade Internationella badmintonförbundet, BWF, en ny regel som innebär att kvinnliga utövare måste bära kjol i tävlingssammanhang. Regeln har blivit kraftigt ifrågasatt och nu skjuts implementeringen en månad framåt i tiden.

Den nya klädkoden, som skapat irritation hos ett flertal utövare, ska enligt BWF börja gälla den 1 juni. Spelarna som protesterat har talat om sämre rörlighet och en obekväm känsla. Nu säger sig Internationella förbundet vilja lyssna på spelarna och ge dem tid att anpassa sig till den nya regeln.

Det skäl som BWF tidigare har angett till kjoltvånget är att man vill "försäkra sig om att badminton uppfattas som en attraktiv sport". Nu konstaterar BWF att utövarna även fortsättningsvis får bära shorts, så länge de bärs under kjolen.

- Ibland är det nödvändigt att skapa regler så att man får ett genomslag. Vi är dock redo att lyssna på spelarna och det är därför vi har skjutit på implementeringen ... så att vi kan ge råd och föra en dialog med spelarna om de nya riktlinjerna, säger Paisan Rangsitpho, videpresident i BWF.

eurosport.se

Eurosport



Reuters

ldhet
kap

Bikinfotografering krav på golfare

Publicerad i dag 09:50

Bär färgglada kläder och bli fotograferad i bikini, de kraven ställs på kvinnliga golfspelare i Kina. Dessutom ska det ordnas en skönhetstävling i samband med en turnering.

– Kvinnlig golf handlar inte bara om tävling. Det är också frisk luft, vackra vyer och unga och dynamiska flickor, säger Wang Liwei, vice ordförande i Kinas golfförbund.

Wang försvarar förändringarna med att damgolfen behöver mer publik och uppmärksamhet.

TT-AFP

DN, 27/5-11

www.refit.se

”Idrottare i kjol lockar publik”

Publicerad 2013-03-25 09:15

I Frankrike pågår en diskussion om att införa kjol som obligatoriskt plagg för handbollsspelande damer. Publikvänligt, menar förslagets tillskyndare – sexism, menar dess motståndare som pekar på andra misslyckade försök att införa kjol på idrottande damer.

Det var den 4 februari som den franska damsportsajten Femmes de sport [twittrade](#) om att det franska handbollsförbundet och ett antal proffsklubbar diskuterat ett förslag om att införa kjolar som obligatoriskt plagg för damer i landslag och klubbspel. Flera röster har höjts i protest.

DN, 25/3-13

WOMEN'S BASKETBALL



www.fibaeurope.com

We Are **Also** Basketball!

Dansk tidning listar "snyggaste" handbollsspelarna

Publicerad i dag 18:51



Johanna Ahlm kallar tidningens grepp för "idiotiskt."

Foto: Petter Arvidson/Bildbyrån

Danska Ekstrabladet har publicerat **en lista** på vad tidningen anser vara de tio snyggaste spelarna i pågående handbolls-EM. Listan har fått stor uppmärksamhet, och delade reaktioner. "Vi vet, det är under all kritik", skriver tidningen.

"EM i sexappeal: Här är de 10 snyggaste tjejerna" är rubriken på artikeln som publicerades på onsdagen. Ekstrabladet listar tio av spelarna i EM och ber läsarna att rösta på den de finner mest attraktiv.

ANNONS:

Upplev naturlig skönhet

Swiss Clinics produkter har
resultatgaranti och hjälper
på riktigt!
swissclinic.se

Putins avlyssningsapparat

Utökad rysk signalspaning i
Norden. Hot mot Sverige?
Varför just nu?
www.militart.nu

MATCHADS

BOKA ANNONS HÄR »

 Skriv ut

 Öka textstorlek

 Rätta artikeln

LÄSARREAKTIONER

 Tweet 4

 Rekommendera 7

 +1 0

 Tipsa via e-post

HANDBOLL

ELITSERIEN

DN, 18/12-14

DEM FAN ÄR CLOWNEN?

Vad för roller
finns för
pojkar?

Vad för roller
finns för
flickor?

BR Leksaker
reklam 2006



DN, 20/10-2011

Den kärringen gick inte hem...



I en kampanj från Jönköpings miljöförvaltning utpekas en ung man som "kärring" om han kör med dubbdäck. Men kommunalrådet Anna Mårtensson gillar inte ordvalet. TT

Esportsförbund i blåsväder efter könsindelning i Hearthstone-turnering

Spel - Publicerad 2014-07-03 15:45

Skriven av Carl Holmberg



Finska Assembly står för lokal uttagning till IeSF:s internationella turnering i bland annat i Blizzards digitala kortspel Hearthstone, men har nu hamnat i blåsväder över intagningskraven. Detta för att Assemblys intagning endast gäller för finska män.

Varje år anordnar koreanska International eSports Federation världsmästerskap i flera olika speltitlar, bland annat Starcraft II, Hearthstone, Dota 2 och Tekken Tag Tournament 2. Internationellt så sker intagningen via regionala organisationer, såsom finska Assembly. I år har dock både IeSF och Assembly fått det hett om öronen, på grund av beslutet att könsindela turneringarna.

Det hela uppmärksammades i en Reddit-post där intagningskraven från Assembly citerades från ett email. Ett av intagningskraven är att endast finska män kan delta, inte kvinnor, vilket under gårdagen ledde till något av ett ramaskri över internet.



Vem vill du ha med dig i strid?



Möt Kristin Beck, tidigare United States Navy SEAL

What If Male Sports Stars Were Asked The Same Questions As Female Athletes?

Youtube

<https://www.youtube.com/watch?v=Ol9VhBDKZs0>

Konstruktion av kön i vardagen



Genus

Genus är något vi *gör*, varje dag, en ständigt pågående de- och rekonstruktion av vad det innebär i termer av innebörder, möjligheter och begränsningar av vad det innebär att vara kvinna respektive man.

(West, Candace. & Zimmerman, Don, H. (1987) Doing Gender. *Gender & Society*, Vol. 1, Nr. 2, 125 - 151.

Är detta en kunskapsfråga...?

Fördomsforskning...

Organisationers Janusansikte

Den effektiva
organisationen



Den goda
organisationen

En konstruerad motsättning
Diskurser kring genus och jämställdhet...



Utgångspunkter, HELT CENTRALT!

“Trots 100 års forskning kring könsrelaterade skillnader, har ingen hittills upptäckt en psykologisk egenskap eller kognitiv förmåga där kvinnor och män skiljer sig fullständigt åt”.

(Crawford & Unger, 2000).

“Gender and Leadership Style” samt “Gender and the Effectiveness of Leaders” (*Eagly and Johnson, 1990; Eagly, Karau and Makhijani, 1995*), två metanalyser som båda kommer till slutsatsen att det inte finns några distinkta skillnader mellan könen i dessa två avseenden.

Centrala utgångspunkter

- “trots 100 års forskning kring könsrelaterade skillnader, har ingen hittills upptäckt en psykologisk egenskap eller kognitiv förmåga där kvinnor och män skiljer sig fullständigt åt” (Crawford & Unger, 2000).
- “Gender and Leadership Style” samt “Gender and the Effectiveness of Leaders” (*Eagly and Johnson, 1990; Eagly, Karau and Makhijani, 1995*), två metanalyser som båda kommer till slutsatsen att det inte finns några distinkta skillnader mellan könen i dessa två avseenden.

Telenor SE 4G 12:35

Nej, kvinnligt ledarskap fi... chef.se Dela

UNCATEGORIZED

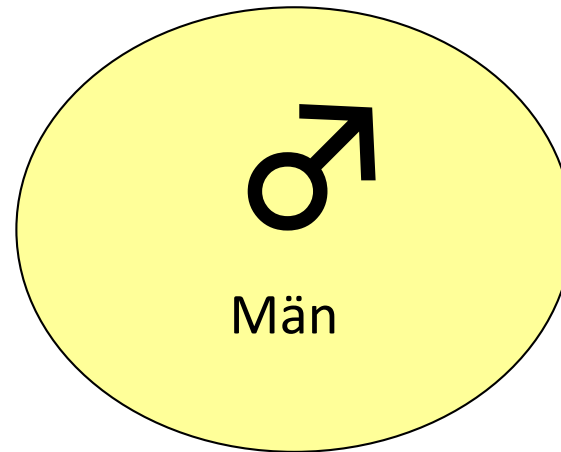
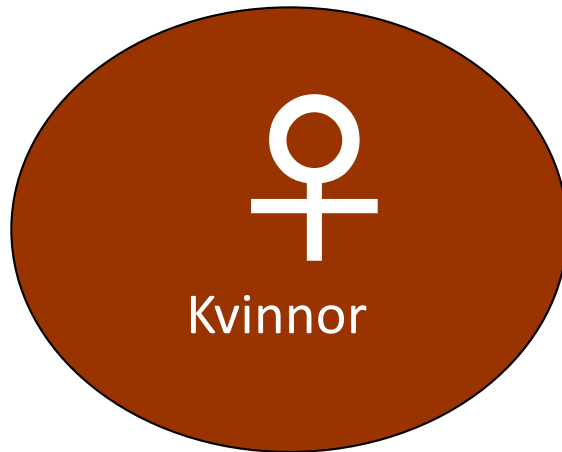


”Att titta på manligt och kvinnligt ledarskap är inte intressant. Det är organisationens kön, inte individens kön, som är viktigt att studera.”
/Lisa Björk,

Illustration: Sanna Mander

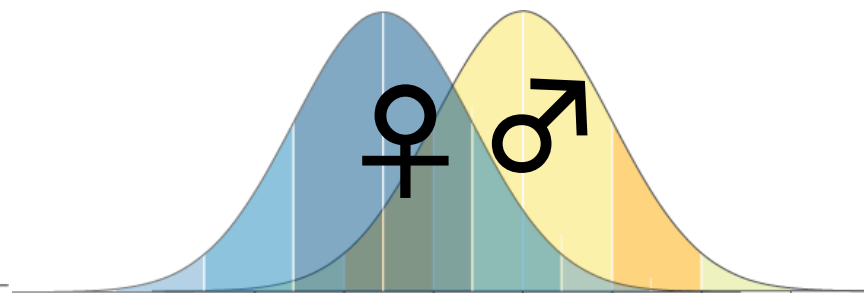
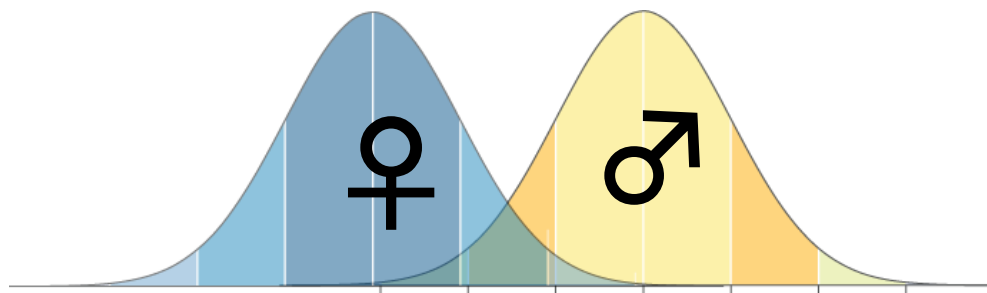
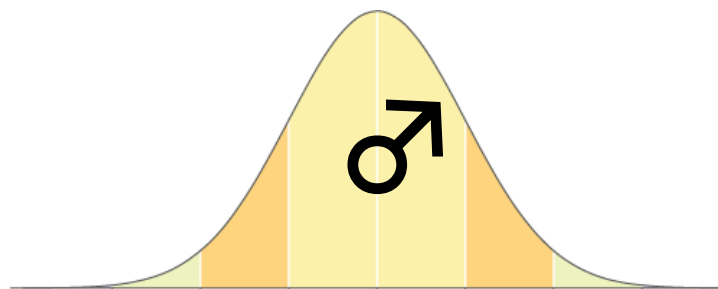
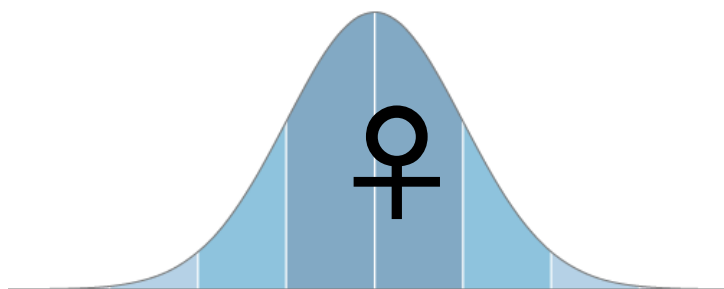
Nej, kvinnligt ledarskap finns inte

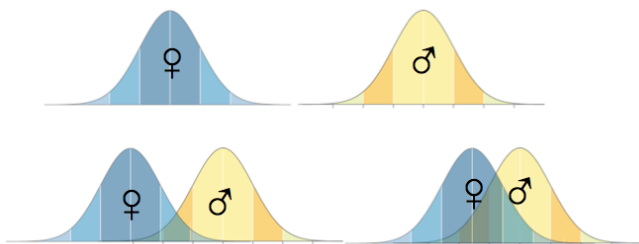
Lika eller olika



Två grupper helt skilda från varandra
i alla aspekter?

Vad är lika och olika?





**Etiskt/politiskt fokus
(jämsälldhet)**

**Fokus på
likheter mellan
könen**

Lika möjligheter	Alternativa värden
Meritokrati	Speciella bidrag

**Fokus på
skillnader
mellan könen**

**Fokus på organisatorisk
effektivitet**

Fyra argument för kvinnor i organisationer/ledarskap

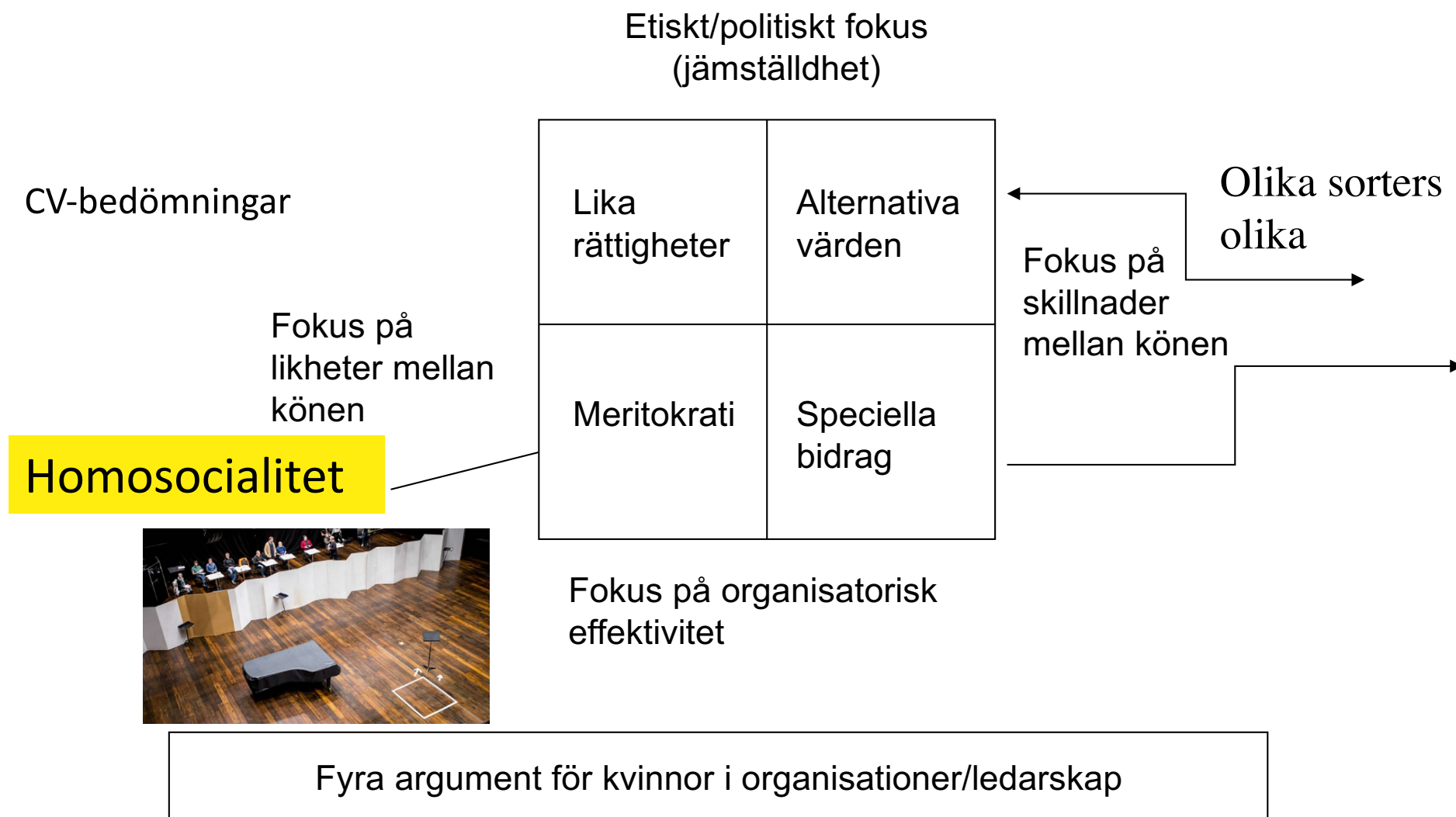
Alvesson & Billing

Perspektivens styrkor och svagheter vid implementeringsarbete?



- Jobba parvis.
- Erövra modellen
- Diskutera igenom perspektiv för perspektiv.
- Diskutera och var beredda att redovisa varje perspektivs styrkor/svagheter. Styrkor och svagheter kan ha olika utgångspunkter, tex teoretisk underbyggnad, lätthet att förmedla/utgå ifrån, vad kan man tänkas uppnå/bedömd effekt, mm.

Strategi/diskurs för förändringsarbetet...



Radera diskrimineringen – låt de sökande spela bakom en skärm

illdhet
kap

Abbie Conant lyckades få jobb i Münchens filharmoniska orkester trots en direkt kvinnofientlig musikalisk ledare – tack vare att provspelningen genomfördes bakom en skärm. På samma sätt kan psykologiska verktyg förvandla den typiska anställningsintervjun till en rekrytering där kompetensen avgör.

Trombonisten Abbie Conant är kvinna och borde nog blivit misstänksam när Münchens filharmoniska orkester bjöd in henne till audition. I sitt brev skrev de nämligen “Käre Herr Abbie Conant”. Inte heller under själva provspelningen märkte antagningskommittén att hon var kvinna, för de hade precis börjat låta de sökande spela bakom en skärm. Detta för att kunna göra en så opartisk bedömning som möjligt. Conant var den sextonde personen av trettiofyra som spelade bakom skärmen i Deutsches Museum i München. När antagningsjuryn hörde henne spela blev de lyriska. Filharmonikernas musikaliske ledare Sergiu Celibidache sa “Den vill vi ha!” och de sjutton sökande som var kvar efter Conant skickades genast hem. När hon steg fram från skärmen blev alla häpnadslagna. De hade väntat sig en man.

Den musikaliske ledaren ändrade sig och tyckte inte längre att fru Conant var lämpad för orkestern. Hon blev motarbetad i många år och fick bland annat kämpa mot Sergiu Celibidache i domstol för sin rätt att få spela som solotrombonist. I alla dessa strider hade hon dock alltid en sak som talade väldigt starkt för henne: den musikaliske ledarens uttalande efter att ha hört henne bakom skärmen: “Den vill vi ha!”.



Postat av: Oskar Henrikson

Datum: 2010-03-08

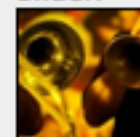
Taggar:

Abbie Conant, Blink, diskriminering, KBR, kompetensbaserad intervju, kompetensbaserad rekrytering, kompetensbaserad.se, kvotering, psykologi

Dela med andra:



Bilder:



Lika inför kassan (1999)

I Försäkringskassans studie "Lika inför kassan?" fick 385 handläggare fick svara på frågor av karaktären "blindtest" där olika fall presenterades. Handläggare gavs olika uppgifter om den person som beskrevs. Syftet var bl.a. att man ville undersöka om socialförsäkringarnas regler tillämpades rättvist på kvinnor och män. Det visade sig att män och kvinnor inte fick samma bedömning, kön är den viktigaste faktorn när det specifika fallet bedöms. Även utbildningsnivå och etnicitet spelade också in, och allra minst villiga var handläggarna att satsa resurser på invandrarkvinnor.

Studier om könsskillnader

Skillnader mellan kvinnor och män i diagnos-
specifik sjukfrånvaro, könsskillnader inom
assistansersättningen, samt en kunskapsöversikt
av tidigare studier



Varför ökad jämställdhet/mångfald?



- Ökad internationell konkurrens
- Politiska krav_____ Jmf Norge...
- Ökad lönsamhet
- Mångsidig kompetens
- Ökad konkurrens om arbetskraften/branding
- Förbättrade hälsotal bland personalen
- Ökad trivsel
- Lägre personalomsättning
- Bättre befordringsmöjligheter
- Förbättrad möjlighet att möta kundens behov
- Värdegrund



Medarbetare: Unionens jourtelefon mansplainad



Ida Östensson på organisationen Make Equal. Foto: TT

November,
2016

Unionens telefonjour Mansplainingakuten har blivit utsatt för mansplaining. Det berättar medarbetare vid jourtelefonen som tidningen Arbetsvärlden har talat med. – Jag har nästan uteslutande fått samtal från män som ringt in för att berätta för mig varför kampanjen är dålig, säger Ida Östensson från organisationen Make Equal.

Representation – antalets betydelse

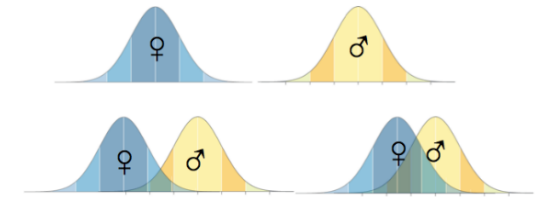
Grupp/kategori	Enhetlig grupp	Skev grupp (Skewed Group)	Lutande grupp (Tilted group)	Balanserad grupp (SCB def)
Kännetecken	Alla tillhör samma kategori	En kategori dominerar numerärt den andra	Fördelningen/distributionen är mindre extrem (kan skapa allierade)	Numerärt balanserad
Fördelning	100 : 0	$\geq 85 : 15$	$\geq 65 : 35$	60 : 40
Numerärt underlägsen grupp:	----	Symbol (Tokens)	Minoritet	

Gruppen “tokens” kan bestå av enbart en medlem. En utgångspunkt är att gruppinteraktionen i en “skev” grupp är mycket begränsad. I en “skev” grupp är interaktionen inom gruppen starkt influerad av den dominerande gruppens föreställningar om “tokens”, dvs mäns stereotypa föreställningar om kvinnor. (Moss-Kanter)

Representation – antalets betydelse



- Jobba parvis.
- Erövra modellen.
- Vad skiljer de olika "grupperna"?
- För-/nackdelar med att använda kvinnor (det underrepresenterade könet) som symboler?
- Handledarparet i termer av kön?



15 minuter

Symbol vs reellt inflytande?

En strukturell analys av FM

Kvinnliga officerare är överrepresenterade i de lägre graderna och underrepresenterade i de högre (ökade dessutom 1999 – 2004).

Kvinnliga officerare har samma karriärsintentioner som manliga.

Kvinnliga officerares karriärshastighet är lägre än manliga officerares, vilket båda kategorier är överens om.

Kvinnor har inte förtroendebefattningar i samma utsträckning som män.

Kvinnliga respektive manliga officerare arbetar i olika delar av organisationen, och gör olika sorters jobb. Integrering genom segregering (Tendens till utjämning över fö-grenar, jmf samma tendens i samhället)

Detta är exempel på könsmärkt (genderiserade) organisation, något som även kännetecknar i princip hela arbetslivet.

Organisatoriska interventioner



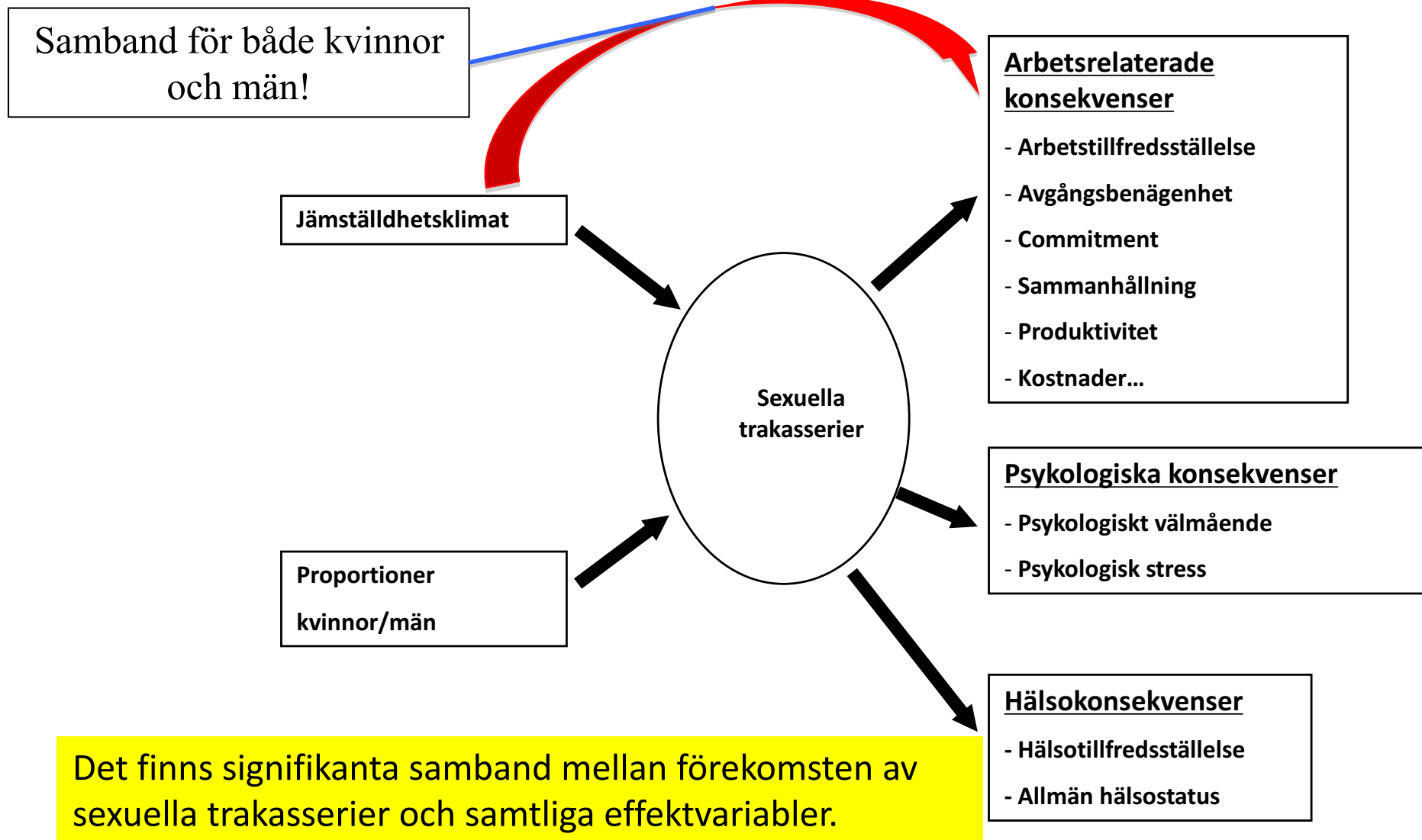
- Intervention sexuella trakasserier 1999 - 2005
- KREOL

Sexuella trakasserier



- Varför är detta, om det är det, en viktig fråga?

Modell för studier av sexuella trakasserier



Sexuella trakasserier

- En generell maktutövning

Alternativt

- Sexuella trakasserier kan förstås som ett sätt för utövaren att antingen skapa en värderad, social identitet, alternativt som ett sätt att skydda en existerande (aggression).

(Bates, Bowes . Sperry, O'Leary – Kelly, 2006)

SCB Grundfråga (direkt mått)



”Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön.

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet.” (Ur 16 a § jämställdhetslagen)

252. Du som officer eller civilanställd*, har du under de senaste 36 månaderna i FM blivit utsatt för sexuella trakasserier av medarbetare eller chefer i enlighet med ovanstående definition på ditt arbete?

👤 Nej (1)

👤 Ja (2)

FHS-måttet (indirekt mått)

Flera gånger berättat historier eller dragit vitsar som, enligt dig, varit stötande?

Gjort ovälkomna försök att dra in dig i diskussioner som rör sex (t ex ditt sexliv)?

Gjort råa och stötande sexuella kommentarer öppet (t ex på din arbetsplats), eller till dig privat?

Gjort stötande kommentarer om ditt utseende, din kropp eller ditt sexliv?

Gjort gester eller använt kroppsspråk med sexuella undertoner som du upplevt som genanta eller stötande?

Visat upp, använt eller delat ut sexistiskt material som du upplevt som stötande?

Gjort stötande sexistiska uttalanden (t ex att kvinnor inte är lämpade för det arbete du har)?

Gjort ovälkomna försök att inleda förhållande med dig trots att du försökt avstyra det?

FHS-måttet, forts

- Ca 25 frågor
- ”Under de senaste 24 månaderna...

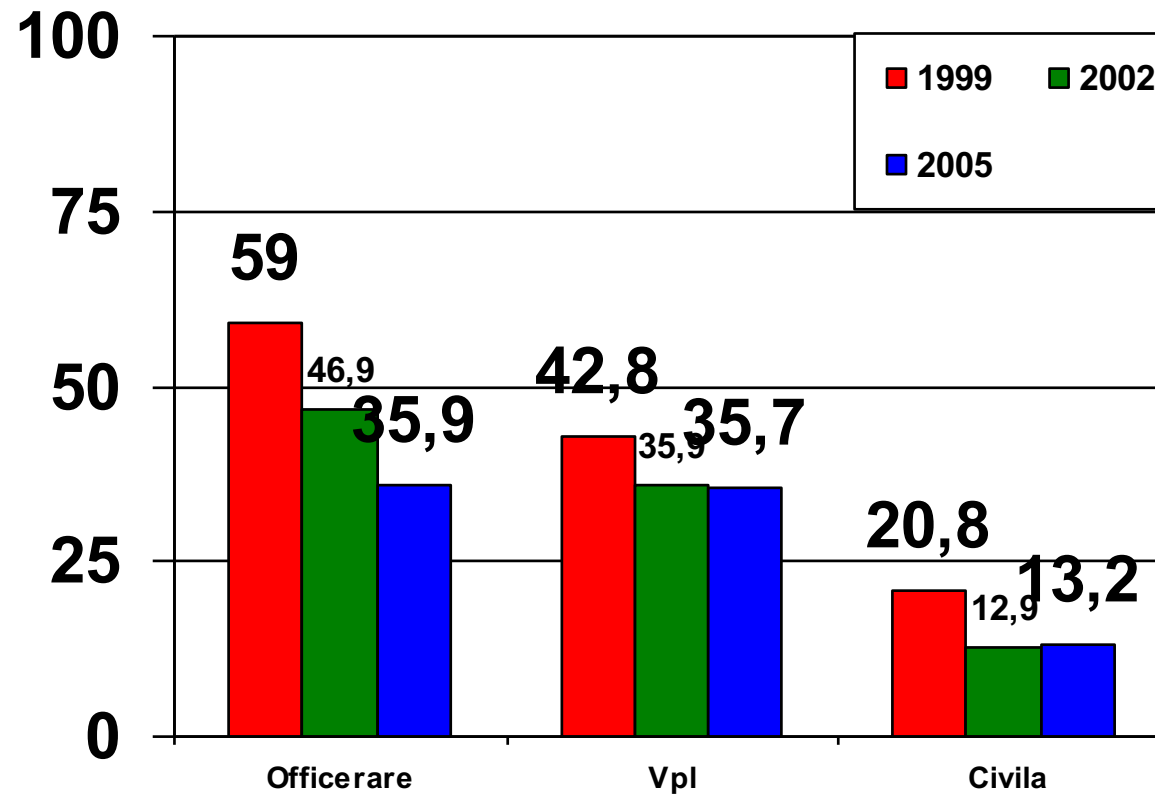
Uppgift



- Titta på utfallet av de olika studierna kring SH. Vilka resultat/förändringar tycker ni är anmärkningsvärda, och på vilket sätt, samt hur kan ni eventuellt förstå dem?

Blädderlock, 30 min

Sexuella Trakasserier* 1999 - 2005



*I enlighet med SCB definition

Situationskarakteristika, officerare



	1999	2002	2005
Uppträder på arbetsplatsen	87%	85%	76,7%
På arbetstid	78%	84%	67,3%
Minst en gång i månaden	71%	76%	54,5%
Pågår flera veckor	52%	72%	53,8%
Fortsatt interaktion	47%	62%	90,5%

Situationskarakteristika, officerare

	1999	2002	2005
Irriterande	90%	100%	93,8%
Störande	94%	100%	88,6%
Upprörande	--	96%	97,4%
Förolämpande	88%	94%	87,8%
Hotande	28%	46%	23,9 %

Vem utövar sexuella trakasserier, officerare:

	1999	2002	2005
Enskilda	41%	52%	47,7%
Huvudsakligen män	--	97%	91,2%
Samma ålder/äldre	95%	92%	41%

Som ett resultat av dina upplevelser, har du som officer:

	1999	2002	2005
Sökt stöd hos förbandets rådgivare	7 %	10 %	4,5 %
Gjort en formell anmälan	5 %	13 %	4,5 %
Funderat på att sluta	30 %	38 %	29 %

Till vem har du eventuellt rapporterat, officerare:

	1999	2002	2005
Min närmaste chef	24%	42%	33,3%
Chefen till den person som besvarade mig	15%	27%	24,3%
Någon annan chef	30%	39%	12,3%
Förbandets rådgivare	7%	10%	1,4%
Förbandschefen	2%	12%	6,6%
General Inspektören för Armén/Marinen/Flygvapnet	2%	3%	0%

Vem utövar sexuella trakasserier, officerare, forts:



1. Din/dina militära arbetskamrater
2. Din närmaste militäre överordnade
3. Annan militär personal med högre grad än du.
4. Värnpliktig personal

Alternativa personalkategorier:

Din närmaste militäre överordnade.

Din närmaste civile överordnade.

Din förbandschef.

Annan militär personal med högre grad än du.

Annan civil personal med högre ställning än du.

Din/Dina militära arbetskamrater.

Din/Dina civila arbetskamrater.

Din/Dina militära underlydande.

Din/Dina civila underlydande.

Din militäre lärare/instruktör.

Din civile lärare/instruktör.

Annan militär personal.

Värnpliktig personal.

Annan civil personal.

Annan/Andra okänd(a) person(er).

	1999		2002		2005	
	Vidtaget	Hur effektivt	Vidtaget	Hur effektivt	Vidtaget	Hur effektivt
Fastställt regler som förbjuder sexuella trakasserier.	35 %	56 %	63 %	62 %	67 %	55 %
Ordnat noggranna undersökningar angående klagomål om trakasserier.	8 %	56 %	16 %	74 %	21 %	57 %
Verkställt bestraffningar mot de förbandschefer eller andra överordnade som tillåter att sexuella trakasserier fortgår.	1 %	46 %	3 %	76 %	8 %	65 %
Verkställt bestraffningar mot de som utför de sexuella trakasserierna.	5 %	52 %	16 %	78 %	20 %	63 %
Informera om vilka möjligheter som finns att göra formella klagomål.	19 %	52 %	49 %	66 %	44 %	51 %
Erbjudit utbildning för militär personal att upptäcka trakasserier.	7 %	50 %	61 %	64 %	52 %	52 %
Erbjudit utbildning för civil personal att upptäcka trakasserier.	--	--	34 %	64 %	31 %	60 %
Erbjuda rådgivning för de som utsatts för sexuella trakasserier.	28 %	50 %	22 %	64 %	22 %	63 %
Upprätta en särskild ansvarig vid varje flottilj/regemente/motsv., som har mandat att utreda klagomål angående sexuella trakasserier.	14 %	56 %	38 %	66 %	31 %	63 %
Erbjuda utbildning för militära enhetschefer/motsv. kring sexuella trakasserier	7 %	50 %	48 %	66 %	38 %	61 %
Erbjuda utbildning för civila enhetschefer/motsv. kring sexuella trakasserier	--	--	24 %	66 %	22 %	66 %

FHS-måttet (indirekt mått)



Flera gånger berättat historier eller dragit vitsar som, enligt dig, varit stötande?

Gjort ovälkomna försök att dra in dig i diskussioner som rör sex (t ex ditt sexliv)?

Gjort råa och stötande sexuella kommentarer öppet (t ex på din arbetsplats), eller till dig privat?

Gjort stötande kommentarer om ditt utseende, din kropp eller ditt sexliv?

Gjort gester eller använt kroppsspråk med sexuella undertoner som du upplevt som genanta eller stötande?

Visat upp, använt eller delat ut sexistiskt material som du upplevt som stötande?

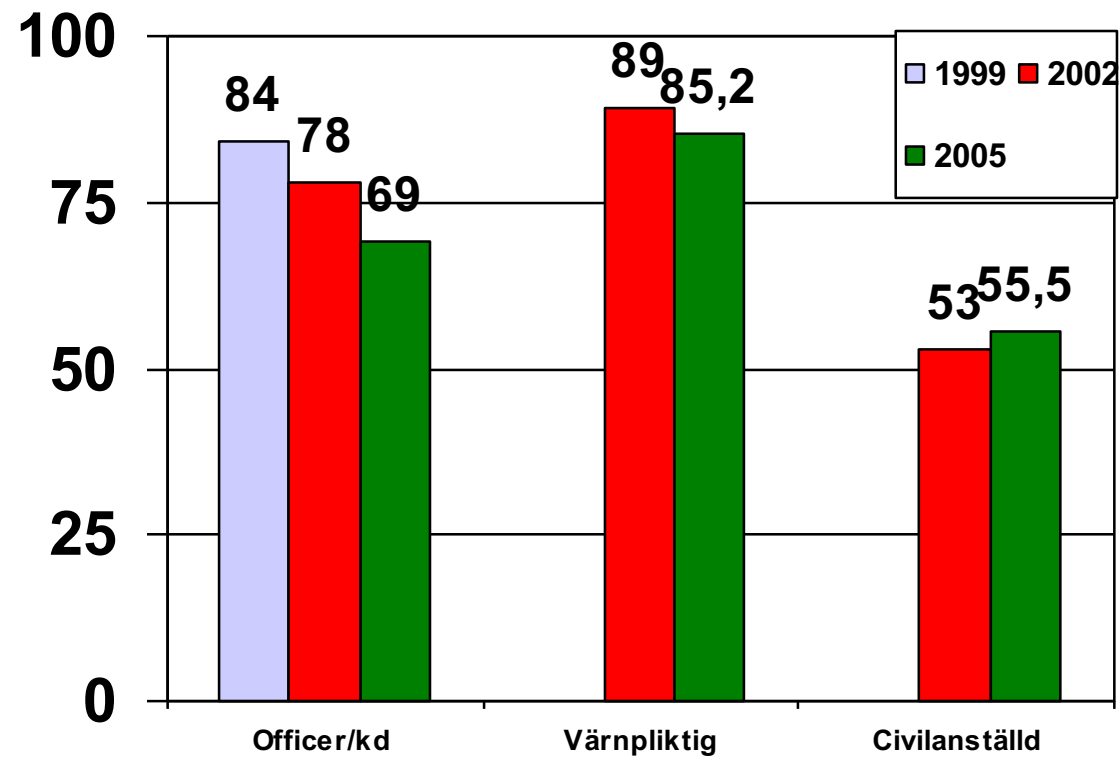
Gjort stötande sexistiska uttalanden (t ex att kvinnor inte är lämpade för det arbete du har)?

Gjort ovälkomna försök att inleda förhållande med dig trots att du försökt avstyra det?

FHS-måttet, forts

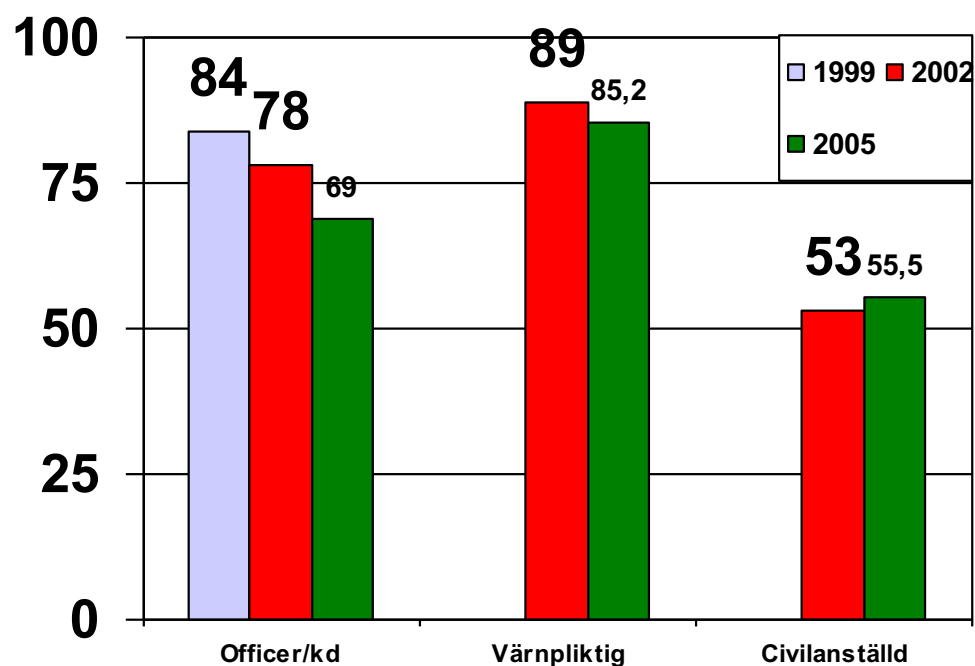
- Ca 25 frågor
- ”Under de senaste 24 månaderna...

FHS-måttet, forts

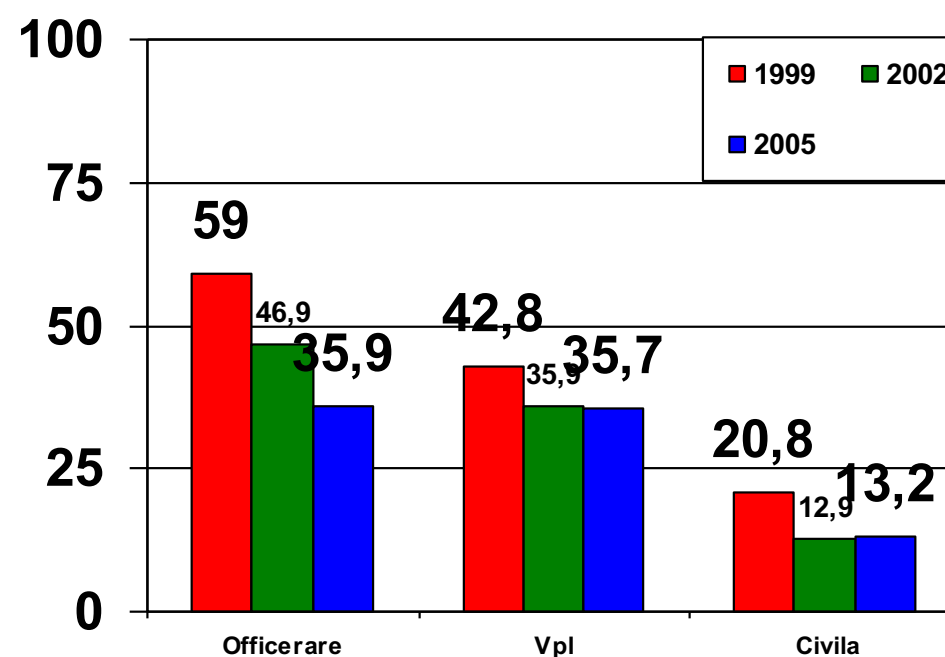


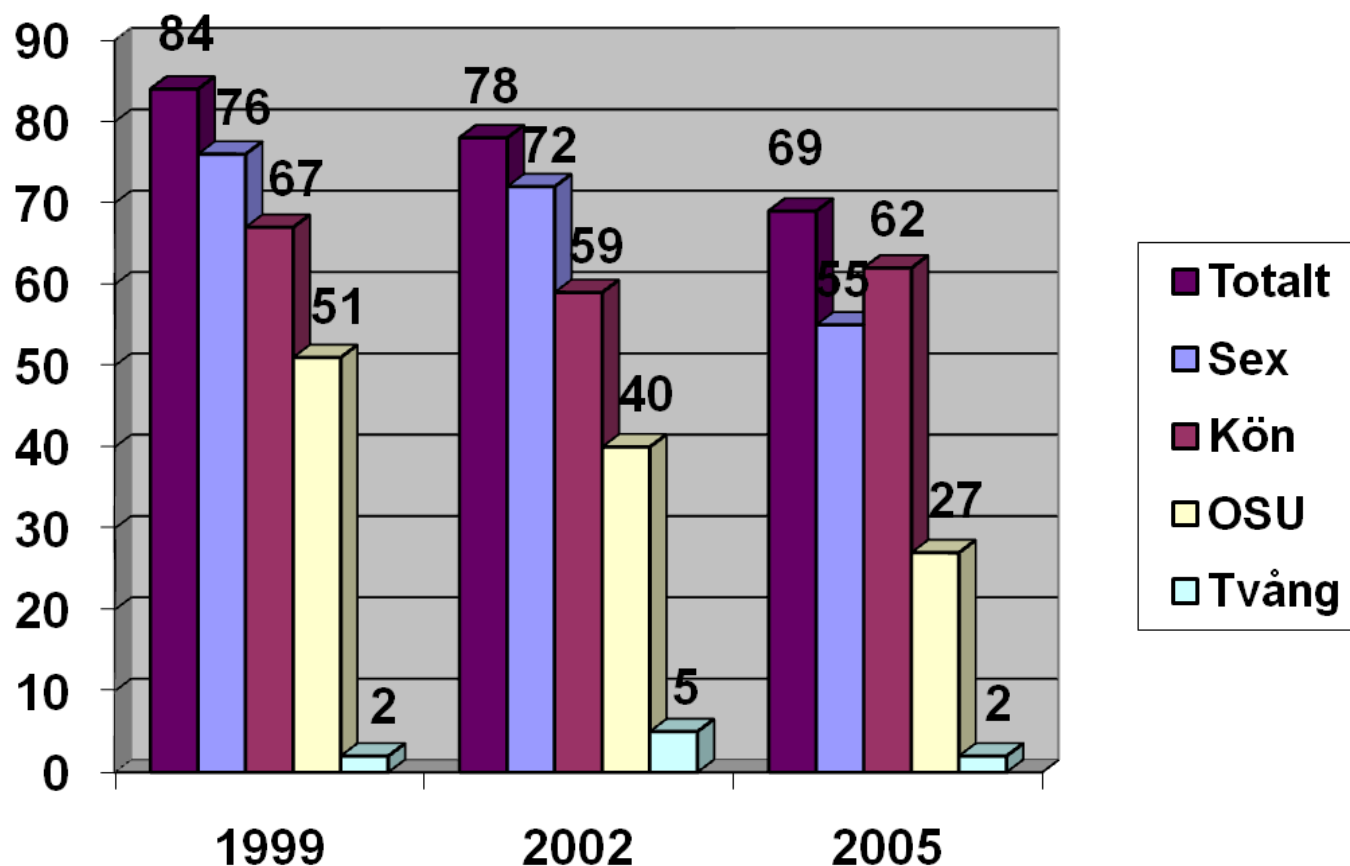
FHS-måttet, forts

FHS mått



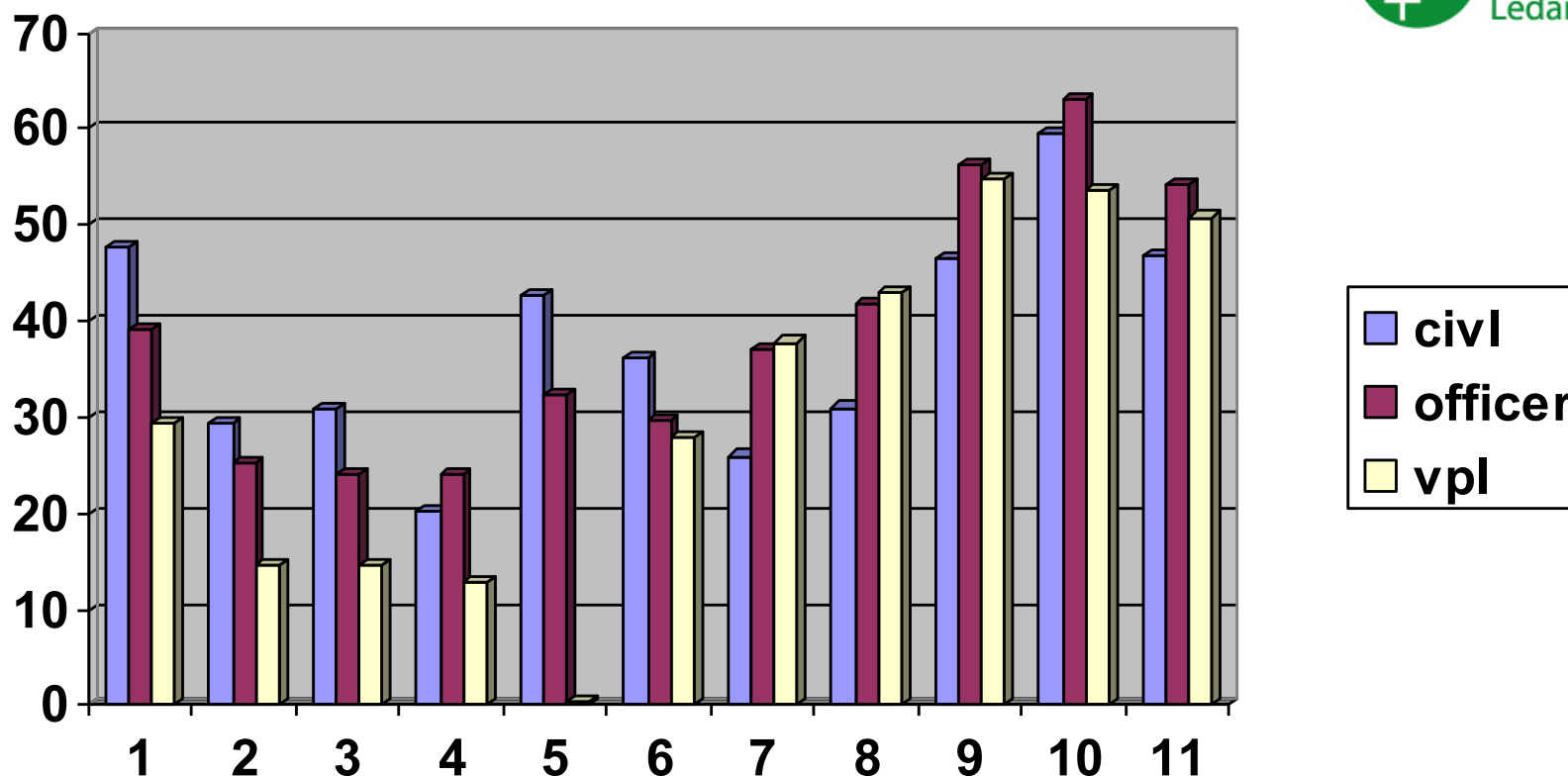
SCB mått





Förekomsten av sexuella trakasserier över de tre undersökningstillfällena för kategorin kvinnliga officerare redovisat på:

- Totalfrekvens (Totalt)
- Trakasserier grundat på kön (kön) (generella kommentarer)
- Trakasserier av sexuell karaktär (sex)
- Önskad sexuell uppmärksamhet (OSU)
- Sexuellt tvång (Tvång)



1. undanhållits information
2. undanhållits möjligheten att delta i informella nätverk
3. åtsidosatts vid urval till utbildning (nivåhöjande eller annan)
4. åtsidosatts vid tillsättande av tjänster
5. givits sämre löneutveckling än jämförbara manliga kollegor
6. arbetsinsatserna värderats lägre pga att du är kvinna

7. Kollegor har haft synpunkter på ditt sätt att vara, för aggressiv/provocerande
8. Kollegor har haft synpunkter på ditt sätt att vara, för mjuk/försiktig
9. Bedömts efter annan/hårdare måttstock
10. Fått en tjänst som inte stod i relation till kompetensen/främjade karriären
11. Ej fått stöd i karriären

Uppgift

- Titta på utfallet av de olika studierna kring SH. Vilka resultat/förändringar tycker ni är anmärkningsvärda, och på vilket sätt, samt hur kan ni eventuellt förstå dem?

Bladderlock, 30 min

Sexuella Trakasserier, FHS, forts

- 89% vs 29%, upplevelser vs definition
- Samma konsekvenser oavsett definition
- Ej överkänsliga kvinnor
- Ledarskap...

KREOL - Den kreativa olikheten



1992, ÖB seminarium "Öka kunskapen om skillnader mellan män och kvinnor i syfte att maximera kvalitén i såväl krigs- som fredsförbanden.

1993, 15 handledarpar, struktur, form och innehåll
Syftet kvarstår, innehållet ändras efter initiala utb, primärt på HKV.

1995, kulturella skillnader, primärt kvinnor och män

1996, ytterligare 15 par. Inget krav på form eller innehåll, omfattning eller obligatoriskt genomförande.

1998, nerlagt dock med sporadiskt fortsatt genomförande, efterfrågat.



Uppgift

- Reflektera kring de två interventionerna FM gjort kring SH resp KREOL. Styrkor, svagheter?

Blädderblock, 25 min

Att leda förändring

Varför misslyckas organisationsförändringar? (Tänk brett...)

Hur anser ni att man skall arbeta vid en organisationsförändring i syfte att nå maximal effekt? Var konkreta, dela gärna upp det i olika faser/block, och fundera på kronologin.

Vad skiljer (om något?) en "vanlig" organisationsförändring från en som handlar om jämställdhet?

Tid: 30 minuter

Redovisning med stöd av blädderblock

Varför misslyckas organisationsförändringar?



- 1. Genomgripande och radikala förändringar,**
- 2. Oväntade och plötsliga förändringar,**
- 3. När de inblandade personerna upplever sig förlora på förändringen,**
- 4. Om det råder stark tilltro till det som skall förändras,**
- 5. Då bakgrunden till skälen för, syftet med och innebörden av förändringen är diffusa och oklara för förändringen och därmed skapar osäkerhet.**
- 6. Om man har negativa erfarenheter av tidigare förändringar.**

Men också därför att ... (B&S)



Felaktiga förändringar

d v s att fel förändringar genomförs p.g.a. okunskap eller oskicklighet, men också p.g.a. att organisationen saknar "konstruktivt motstånd" med alltför många jasägare och/eller en organisation där all "kreativ opposition" är eliminerad.

Otillräckligt förklarade och motiverade förändringar

d v s att de genomförs utan tillräcklig insikt i (kan t ex bero på bristande kommunikation från dem som leder förändringen till dem som är en del av den samma, eller en ovilja att förstå) och förståelse för förändringarnas bakgrund, syfte och avsedda konsekvenser.

Men också därför att ... (B&S)

Ytliga förändringar

Sådana förändringar kan verka omfattande (organisationen har ritats om) men är begränsande (trots ny organisationsplan, kanske med nya benämningar på organisationsenheterna, är ansvarsområdena och de ansvariga cheferna desamma).

För tidiga förändringar

Det finns situationer då en förändring visserligen är önskvärd men förutsättningarna för förändring inte är tillräckligt goda. God och effektiv timing vid förändring är således viktigt för att förändringen skall bli lyckosam.

För frekventa förändringar

Om förändringar genomförs alltför ofta finns det risk för att en förändringströtthet breder ut sig i organisationen och att denna förändringströtthet leder till en ökad ineffektivitet.

Olika arbetssätt (B&S):



Expertmodellen

När förändringen sker med hjälp av *experter* så innebär det att de som berörs av förändringen först får inflytande efter det att beslutet fattats. Detta innebär att de som fattat beslutet ofta stöter på det typ av motstånd som brukar förekomma vid förändringsprocesser, vilka tidigare beskrivits i uppsatsen.

Förankringsmodellen

Förankringsmodellen kännetecknas av att förändringsförslagen som är tänkta att genomföras förankras hos dem som berörs av förändringen innan beslutet och förändringen genomförs. Valet av principlösning och det fortsatta arbetet samt genomförandet sker sedan i nära samarbete med de berörda. Detta innebär följaktligen att förankringen av besluten tar längre tid än vid utnyttjandet av expertmodellen, men antalet beslut som förkastas eller inte genomförs är väsentligt färre. Kvalitén på produkten är också oftast högre.

Processmodellen

När *processmodellen* utnyttjas får de berörda inflytande redan i problemlösningsfasen. Det tidiga inflytandet kan innebära att diagnos och beslutande faserna förlängs i förhållande till de andra modellerna, däremot går implementering snabbare, bl.a. pga att motståndet är mindre. Denna modell är ofta förespråkad förutom vid t.ex. i krissituationer (snabbhet före förankring), vid alltför enkla problem (ointressant och tidsödande med för omfattande medverkan) och när de inblandade har otillräcklig kunskap.

Lewins förändringsmodell



Kontinuerlig energitillförsel viktigt.

Framgångsrika förändringsförlopp kännetecknas av (B&S):

Det grundläggande *skälet för* och *syftet* med en förändring *måste förstås* och av organisationen *upplevas* bidra till att undanröja problem för att åstadkomma *något bättre*. En förändring får aldrig vara, eller upplevas vara, en förändring för förändringens skull.

Det är värdefullt med *direkt och personlig kontakt* med de *medarbetare* som *berörs* av en förändring. Helst bör förändringsledningen undvika att genomföra förändring genom enbart skriftliga meddelanden.

Organisationens medarbetare måste uppfatta att *förändringen* är *angelägen* och synbart och aktivt *stöds av viktiga aktörer* inom organisationen.

Den genomförda *förändringen* måste *snabbt ge positivt resultat*. Här igenom förstärks kraften och effektiviteten i förändringsprocessen.

En reell förändring sker sällan över en natt. Det gäller att få igång en *förändringsprocess* och successivt lära personalen att fungera på ett nytt och bättre sätt. Om ledningen "återfryser" organisationen för snabbt medför detta att förändringarna formellt kanske har genomförts men att ingenting reellt har åstadkommits.

Kotters åttastegsprocess, 1996

1. att skapa ett angelägenhetsmedvetande
2. att skapa den vägledande koalitionen
3. att utveckla en vision och en strategi
4. att förmedla förändringsvisionen
5. att ge befogenheter för handlande på bred bas
6. att skapa kortsiktiga vinster
7. att befästa vad som uppnåtts och att producera fler förändringar
8. att förankra de nya inställningarna i företagskulturen

1. ATT SKAPA ETT ANGELÄGENHETSMEDVETANDE

- Undersök marknaden och konkurrenssituationen
- Identifiera och diskutera kriser, potentiella kriser eller större tillfällen



2. ATT SKAPA DEN VÄGLEDANDE KOALITIONEN

- Sätt samman en grupp som med tillräckliga befogenheter för att leda förändringen
- Få gruppen att fungera som ett lag



3. ATT UTVECKLA EN VISION OCH EN STRATEGI

- Skapa en vision som hjälper till att ge förändringsinsatsen en inriktning
- Utveckla strategier för att uppnå denna vision



4. ATT FÖRMEDLA FÖRÄNDRINGSVISIONEN

- Använd alla kommunikationsmöjligheter för att ständigt förmedla den nya visionen och strategin
- Se till att den vägledande koalitionen uppvisar det beteende som förväntas av medarbetarna

5. ATT GE BEFOGENHETER FÖR HANDLANDE PÅ BRED BAS

- Avlägsna hinder
- Förändra system eller strukturer som underminerar förändringsvisionen
- Uppmuntra till risktagande och icke-traditionella idéer, aktiviteter och handlingar



6. ATT SKAPA KORTSIKTIGA VINSTER

- Planera för märkbara vinster
- Skapa vinsterna
- Ge märkbar erkänsla och belöningar till dem som gjort vinsterna möjliga



7. ATT BEFÄSTA VAD SOM UPPNÅTTS OCH ATT PRODUCERA FLER FÖRÄNDRINGAR

- Utnyttja ökad trovärdighet för att förändra alla system, strukturer och policies som inte passar ihop och inte passar in i förändringsvisionen
- Anställ, befordra och utveckla människor som kan genomföra förändringsvisionen
- Förstärk processen med nya projekt, teman och förändringsfaktorer



8. ATT FÖRANKRA DE NYA INSTÄLLNINGARNA I FÖRETAGSKULTUREN

- Skapa bättre prestationer genom kund- och produktivetsorienterat beteende, mer och bättre ledarskap och mer effektiv företagsledning
- Betona sambandet mellan det nya beteendet och framgången

FÖRETAGSLEDNING

Planering och budgetering:

Upprätta detaljerade steg och tidtabeller för att uppnå nödvändiga resultat och anslå sedan de resurser som krävs för att genomföra processen.

Organisation och personal:

Etablera en struktur för att genomdriva plankraven, bemanna denna struktur, utdela ansvar och befogenheter för att genomdriva planen, skapa policies och procedurer till vägledning och skapa metoder eller rutiner för att övervaka genomförandet.

Kontroll och problemlösning

Övervaka resultat, identifiera avvikelser från planen, planera och organisera sedan för att lösa dessa problem.

LEDARSKAP

Skapa en riktning:

Utveckla en framtidsvision – gärna i den avlägsna framtiden – och strategier för att åstadkomma de förändringar som behövs för att genomföra denna vision.

Samordna medarbetarna:

Förmedla riktningen i ord och handling till alla vilkas samarbete kan behövas, så att det skapas lag och koalitioner som förstår visionen och strategierna och accepterar deras giltighet.

Motivera och inspirera:

Entusiasmera medarbetare till att övervinna större politiska, byråkratiska och resursmässiga hinder för förändringen genom att tillgodose grundläggande men ofta uppfyllda mänskliga behov.

Företagsledning

Skapar en viss förutsägbarhet och ordning och har potential att kontinuerligt ge de kortsiktiga resultat som olika intressenter förväntar sig (t ex kunder som förväntar sig leveranser i tid, aktieägare som förväntar sig att budgeten skall hållas)

Ledarskap

Skapar förändring, som ofta kan vara dramatisk, och har potentialen att åstadkomma mycket gynnsamma förändringar (t ex nya produkter som kunderna vill ha, nya attityder till arbetsrelationer som bidrar till att göra ett företag mera konkurrenskraftigt).

Framgångsrik förändring består, enligt Kotter, till mellan 70 - 90 procent av ledarskap.

Policy	Ledning	Medarbetare	Genusagenter
1. Könsblind: erkänner inte kön eller genus. Tradition eller normer legitimerar existerande könsmaktsrelationer.	Passiv och ointresserad. Förlägger problem och ansvar utanför sin egen sfär och organisation. Tystnad som strategi.	Passiva och underordnade centrala initiativ. Saknar i princip kunskaper och betingelser för att agera lokalt.	<i>Pionjärer:</i> Stigmatiseras, arbetar med statistik och tålamod. Vänder sig till ledningen men saknar dess och medarbetarnas stöd.
2. Könsmedveten: erkänner betydelsen av kön och genus i policies, men präglas av motstridiga initiativ och åtgärder för jämställdhet.	I försvarsställning, tillgriper läpparnas beaktelse. Drar (in)formella gränser för förändringsmöjligheter. Hörsamhet som strategi.	Motstånd varvas med engagemang. Kunskap och strategi utformas, men omsätts sällan i praktiken. Syndabocker utpekas.	<i>Fighters:</i> Arbetar med ett genusperspektiv, knyter allianser med ledning och medarbetare. Konflikt-orienterade och har litet självförtroende.
3. Könsagerande: kön och genus är utgångspunkter för strategier. Strävar efter omstrukturering av existerande könsmaktsrelationer.	Är genusmedveten och initierar, finansierar och deltar i pågående förändring. Stödjer medarbetare och genusagenter.	Agerar med förändring som verktyg och kunskaper görs tillgängliga. Bidrar själv med initiativ och kunskaper.	<i>Spelarna:</i> Planerar, agerar, utvärderar, "nätverkar", har förtroende i organisationen. Genus och kön självklara referenser.

(MacDonald, Sprenger och Dubel, 1997, i Bondestam, 2000)

Att jobba med förändring



Att fokusera individ (empowerment) eller organisation.

Att ha lösningar eller att ställa frågor.

Ledarskap



Vilken sorts ledarskap skapar bäst förutsättningar för jämställdhet?

- Tråkigt ledarskap
- Objektivt ledarskap
- Reflekterande ledarskap
- Utmanande ledarskap

Liselotte, ledarskap...?

Referenser

Arens Bates, Collette., Bowes –_Sperry, Lynn. & O’Leary – Kelly, Anne M.
“Sexual Harassment in the Workplace. A Look Back and a Look Ahead.” In
Kelloway, E.K., Barling, J. & Hurrell, JR, J.J. (eds) (2006) *Handbook of
Workplace Violence*. SAGE

Bruzelius, Lars H & Skärvad, Per-Hugo (2000) *Integrerad
organisationslära*, Studentlitteratur, Lund.

Hedberg, Bo & Sjöstrand S-E (red) (1979) *Från företagskriser till
industripolitik*, Liber, Lund.

Kotter, John P (1998) *Leading Change, Leda förändring – Hur du blir
förändringsrik på 2000-talet*, Egmont Richter AB, Malmö.

Lewin. Kurt (1951) *Field theory in social science*, Harper & Row, New York.



Tack!

anders.berggren@sententia.se

