

Sexuella trakasserier i ett organisatoriskt sammenhang

Kulturhuset 181108

Anna Wahl, professor KTH

Det ordnar sig



Teorier om organisation och kön

Anna Wahl • Charlotte Holgersson
Pia Höök • Sophie Linghag

Problemet: ojämställdhet

- Diskriminering; löner, befordran, rekrytering, utveckling och möjligheter
- (Sexuella) trakasserier
- Icke-handlingar, osynliggörande, brist på bekräftelse
- Exkludering

Lugnande ord

- Olustkänslor inför frågorna
- Problemskapande
- Skuld
- Att tillhöra ” de andra”
- Vanmakt inför förändring

”Könsskillnader”

Väsen/Villkor

- Väsen: naturliga och funktionella skillnader
- Villkor: olika villkor i samhället, maktperspektiv

Villkor

- Hur behandlas kvinnor och män från olika sociala grupper?
- Vilka ideal, normer och förväntningar möter kvinnor och män från olika sociala grupper?
- Vad får detta för konsekvenser?

•

•

Forskning om genus i organisationer

- Organisations och ledarskapsteori om betydelser av kön
- Beskriva verkligheten
- Tolka/analysera
- Problematisera

- Kunskap användbart i praktiken
- Kunskap för att kunna förändra

Könsstrukturer

- Antalsmässig fördelning av kvinnor och män
- Uppdelningar mellan män och kvinnor i sysslor, yrken, positioner, så kallad könsmärkning i ”mansjobb” och ”kvinnojobb”
- Hierarkisk fördelning, grad av inflytande och makt formellt och informellt

Från struktur till kultur

- Föreställningar och sätt att tänka
- Språk och sätt att prata
- Värderingar: rätt/fel, bra/dåligt
- Historier och hjältar
- Ritualer
- Humor
- Bilder
- Klädsel
- Rum och inredning



Inkludering

- Att passa in
- Att känna sig välkommen
- Att få bekräftelse
- Att ha en plats/roll
- Att ha en röst



Homosocialitet

- En genom konkurrens uppdriven bekräftelsespiral *male bonding*
- Nedsättande syn på kvinnor som norm
- Process över tiden
- Gåvor och gengåvor
- Inkludering av vissa män
- Exkludering av kvinnor och "andra" män
- Skapar attraktion, identitet och energi
- Skyddad zon för trakasserier



Heterosocialitet

- Kvinnor bekräftar också män
- Överlevnad att orientera sig mot makten
- Markera lojalitet mot normen genom att inte bekräfta andra kvinnor
- Att inte erkänna diskriminering
- Att inte arbeta för jämställdhet
- Acceptans av trakasserier



Uttryck av ojämställdhet på samhällsnivå

- Ekonomiska skillnader
- Maktskillnader
- Ojämnt ansvar för obetalt arbete
- Kroppslig utsatthet, (sexuellt)våld

Reaktioner på direkt diskriminering

Defensiv hållning

- Det beror på vem det är, om jag kan säga ifrån 27%
- Jag brukar ignorera det, även om jag egentligen bryr mig 25%
- Jag bryr mig inte så mycket 22%
- Jag säger i regel ifrån 16%
- Jag brukar skämta bort det 10%
- Jag visar att jag blir arg/ledsen 7%

Trakasserier och sexuella trakasserier

- Trakasserier = agerande som kränker någons värdighet och som är kopplat till någon eller några av diskrimineringsgrunderna (för att omfattas av lagen)
- Trakasserier kan t.ex. förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar kopplade till diskrimineringsgrunderna
- Trakasserier av sexuell natur = sexuella trakasserier, t.ex. kommentarer, ord, beröring, blickar men även ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar



Oönskat beteende

- Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat
- Den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande
- Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier
- Viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet
- I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad



Sextrakasseritrappan

(Hagman, 1995)

1. Komplimanger – när de ges istället för ett professionellt bemötande
2. Tafsa utan att röra – att till exempel stirra på könsdelar, men även porrbilder, fula ord och fräckisar
3. Den vänliga klappen – direkt och ovälkommen beröring, till synes oskyldigt men kan vara kränkande
4. På gränsen-tafsande – att råka stryka sig mot någon i kopieringsrummet eller plocka bort hårstrån från någons bröst
5. Tafsande och andra övergrepp – sexuella ord och handlingar som är uppenbart kränkande
6. Det yttersta hotet – om personen inte får som hen vill kommer den utsatta inte att få betyget, jobbet, högre lön eller befordran

Källa: <https://chef.se/har-ar-trappan-sextrakasserier/>

Svårigheter och olust vid sexuella trakasserier – olika positioner

- Offer
- Förövare
- Vittne
- Ansvarig

Vanliga reaktioner hos den som upplever sig trakasserad

- Skuldkänslor
- Förnekanden
- Beskydd/ursäktande av trakasseraren
- Att undvika den eller de som trakasserar
- Att skämta bort problemen
- Inte låtsas om trakasserierna

Tvekan att berätta/anmäla

- Utgår från att de inte ska bli trodda
- Tror inte att det ska leda till någon förbättring
- Tycker att det bara angår dem själva
- Känner inte tillräckligt stort förtroende för någon
- Rädsla för en försämrade situation

“Complicit masculinity” olika tystnader

- Acceptans och normalisering
- Frustration och besvikelse
- Kollektiva
situationer/individuella
relationer till kvinnor

Hur skapa en inkluderande kultur?

- Tänk på vardagliga situationer på arbetsplatsen, och andra arenor som berör verksamheten
- Exkluderande jargong
- Sexistiska, rasistiska och homofoba skämt
- Beteenden på arbetsplatsen; vem får ta plats, vems idéer tas vidare, hur fördelas resurser?
- Chefens roll i att inkludera alla
- Ge medarbetare och andra chefer möjlighet att säga ifrån vid incidenter