

Anna Sjölander och Fredrik Nordenmark, Försvarsstabens HR-avdelning

# FÖRSVARSMAKTENS ARBETE MOT OVÄLKOMMET BETEENDE OCH MED KULTURFRÅGOR



# KVINNORS INTRÄDE I FÖRSVARSMAKTEN

- 1980: vissa tjänster
- 1989: samtliga militära befattningar
- 2017: könsneutral värnplikt införs



Foto: Flygvapenmuseum

# TILLBAKABLICK – OVÄLKOMMET BETEENDE

- Delvis känd problematik – undersökningar, forskning, projekt
- #givaktochbitihop
  
- Brist på kompetensstöd
- Bristande uppföljning
- Ingen enhetlighet

# ÅTGÄRDER

- Vägledning till anställda: en proaktiv åtgärd där personal erbjuds stöd och handlingsalternativ i syfte att förhindra fortsatt arbetsmiljöproblematik och förebygga eskalering av ev. konfliktsituation eller ohälsa.
- Utredningsstöd till chef med specialistkompetens för utredning och uppföljning. Stödjer utredning och tillser att utredningen sker skyndsamt, diskret, sakligt och opartiskt.
- Uppföljning och samordning av ärendehantering inom Försvarmakten, i syfte att upparbeta erfarenhet och kunskap för utökad förmåga att förebygga ovälkommet beteende.



# ERFARENHETER OCH LÄRDOMAR

## Reaktivt arbete

- Alternativa rapporteringsvägar behövs
- Samarbete med arbetstagarorganisationer en framgångsfaktor
- Hantera motstånd, rädslor och förväntansbild
- Central hantering kontra lokalt ägarskap
- Övergripande lägesbild, potential att bli förebyggande
- Inte i mål ännu



# ERFARENHETER OCH LÄRDOMAR

## Förebyggande arbete

- Värdegrund och uppförandekod i militär kontext ingår i samtliga militära grundutbildningar, FM ledarskapsmodell samt högre chefsutbildningar, styrande dokument/reglementen mm
- En långsiktighet krävs, minst 10 års-perspektiv på kulturella frågor (värdegrund 16 år, uppförandekod 13 år med smärre förändringar)
- Införlivad i chefs- och ledarskapsrollen, viljan och ledningens engagemang finns genuint – förmågan att se och förstå utsatthet begränsad
- Uppförandekoden uppmanar att man ingriper när man noterar ovb, fungerar bättre horisontellt (om man är på samma nivå) än hierarkiskt (främst underställd - chef)

# OVÄLKOMMET BETEENDE I VÅRA MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR



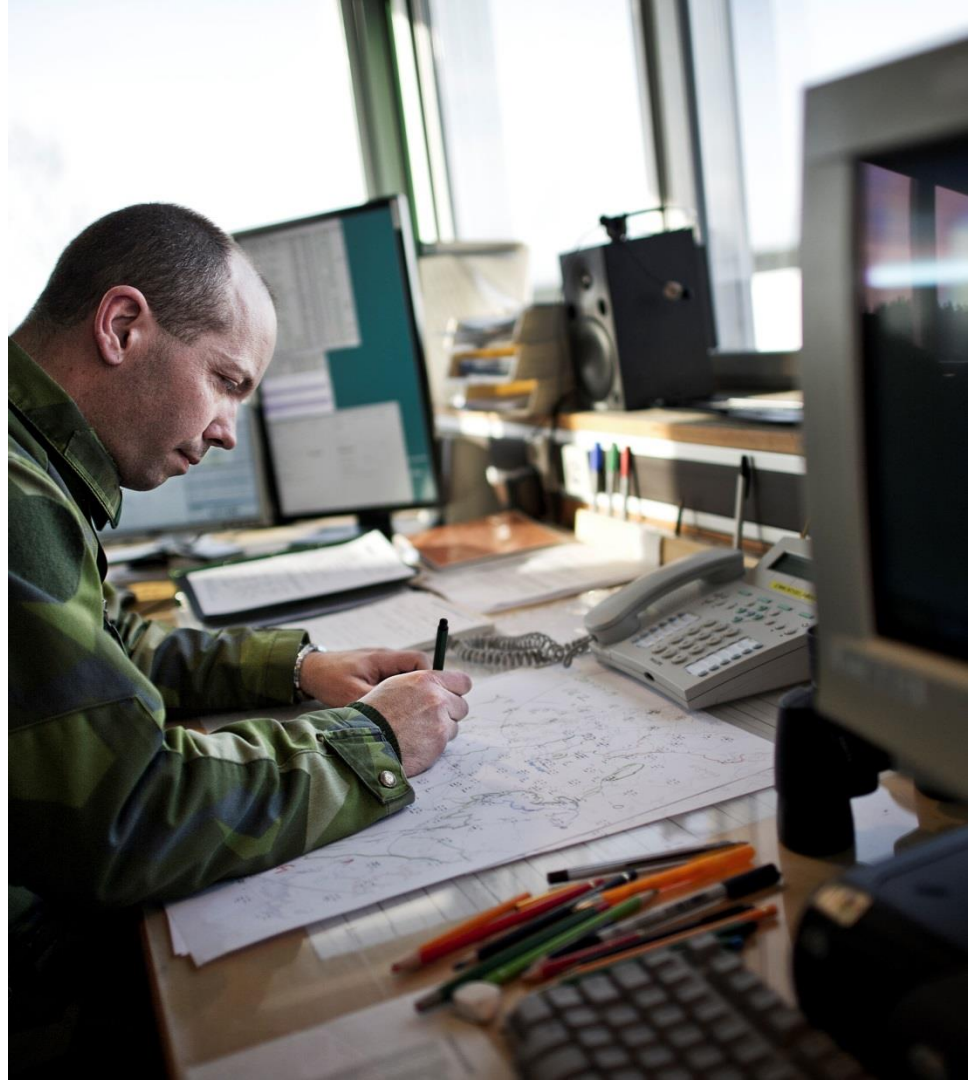


# UNDERSÖKNINGSDESIGN

- #metoo – ska arbetas in i medarbetarundersökningen
- Diskrimineringsstudie kontra medarbetarundersökning (svarsprocent)
- Ovälkommet beteende, FM samlingsbegrepp för det som omfattas av arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftning
- Förbättrad lägesbild

# ANONYMITET

- Antal kända fall < Antal i medarbetarundersökning < Faktiskt antal
- Branschetik, svar får ej kunna härledas tillbaka till enskild
- Indirekt analys om problemet utifrån analys av:
  - Bakgrundsfaktorer
  - Följdfrågor
  - Korrelationer mot andra frågeområden



# STATISTISKA ANALYSMÖJLIGHETER

FM Total	7 %	
Kön:	Man: 5 %	Kvinna: 13 %
Kön + personalkategori	Kvinna Gruppbefäl: 26 %	Kvinna Soldat/sjöman: 23 %
Kön + pkat + typ OB	Kvinna GSS Sex.trak: 50 %	Man GSS Mobbning: 50 %

# ANDRA UPPTÄCKTER

- Kvinnor uppvisar starkare hjälpsökarbeteende än män
- Kvinnor upplever ett starkare stöd från arbetsgivaren
- Kvinnor upplever även oftare att den rapporterade situationen inte längre utgör ett problem
- Arbetsrelaterad ohälsa korrelerar med känslan av utsatthet vid ifyllandeögonblicket

# MÖRKERTAL

- Mörkertal i undersökningen
- Bortfallsanalys
- Mörkertal utanför undersökningen



# TACK!



Att arbeta med proaktiva och reaktiva  
insatser kring könsordning, sexism, sexuella  
trakasserier och andra orättvisor  
– för en mer professionell polis

Polisprogrammet Malmö

Jesper Fundberg, etnolog och lektor

# Proaktiva insatser

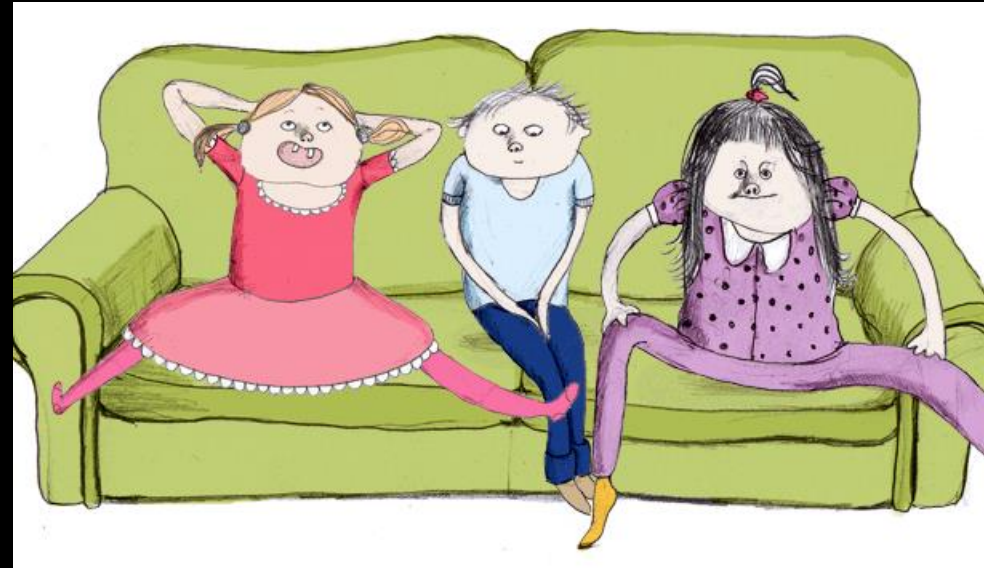
- Första dagen: detta förväntas av dig som blivande polis – nolltolerans sexuella trakasserier, statliga värdegrunden, diskrimineringslagen
- Maktanalys på schemat
- Pedagogiska samtal om beröring inom lärarlag
- Gemensam utbildning för lärare: förebygga sexuella trakasserier
- Mentorträffar
- APT/enhetsdagar



# Mentalt/kunskap:

Utgå från att könsordningen  
finns även här/nu

Mäns ansvar förändra



# Reaktiva insatser

- Polkon-lärare sätter gräns
- Nära samarbete mellan utbildning och polismyndigheten
- Anmälningar hanteras

# Maktanalys:

- Problematisk maskulinitet
- Jargong och fördomar
- Strukturell rasism
- Spaning på den egna utbildningen av studenter
- Sexuella trakasserier (forumspel/Jordan B P)
- Kropp, våld och makt (teori+praktik)
- Konflikthantering - kollega
- Provokationer

# Erfarenheter

- Ökad kunskap bland lärare/studenter om maktstrukturer
- Fler och djupare samtal/reflektioner
- Fler män tar mer ansvar
- Blir aldrig klart – hålla på
- Motstånd är bra – låt det vara vägvisare





# Nationella studiens väg på Chalmers

Maria Saline,

Projektkoordinator Genie (Gender Initiative for Excellence), central jämställdhetssamordnare

*Maria.saline@chalmers.se*

# Svårt att ducka för data

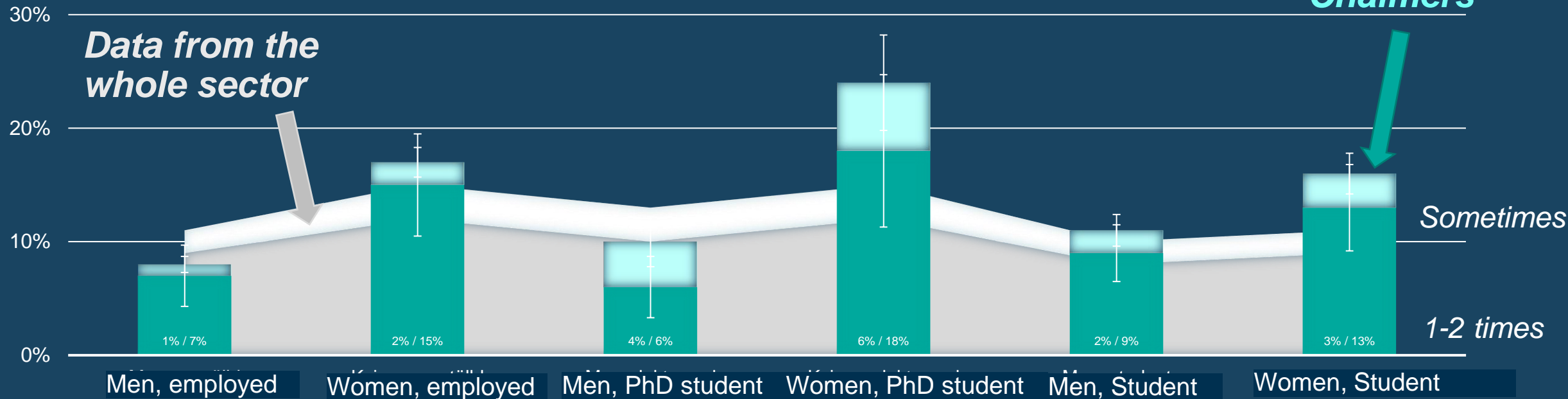
- Vår 2022: Analys av data med studenternas representant för likabehandling, Sara Thornadtsson Chavarria
- Maj 2022: Presentation för Centrala ledningsgruppen
- Juni 2022: Dela data och tankar med KTH → Workshop för doktorander i Nov 22
- WS med Forskarutbildningsnämnden Nov 22 → Turné att dela data med alla
  - Besökt 13 institutioner, hela fakulteten inbjuden
  - 25 presentationer under maj-sept.
- Aktivitetsplaner från alla inst. kopplade till årliga planen
- Visa data för studenter via Chalmers Women Association (CWA)
- Genie bygger vidare på arbetet, studien ökar medvetenheten hos fakulteten

*During the PAST YEAR, were you ever in a situation in which any of your supervisors or co-workers made insulting or disrespectful remarks about you?*



ANSWER: "ONCE OR TWICE" & "SOMETIMES"

*Data from Chalmers*



The sector at large, once or twice

The sector at large, sometimes

Chalmers, once or twice

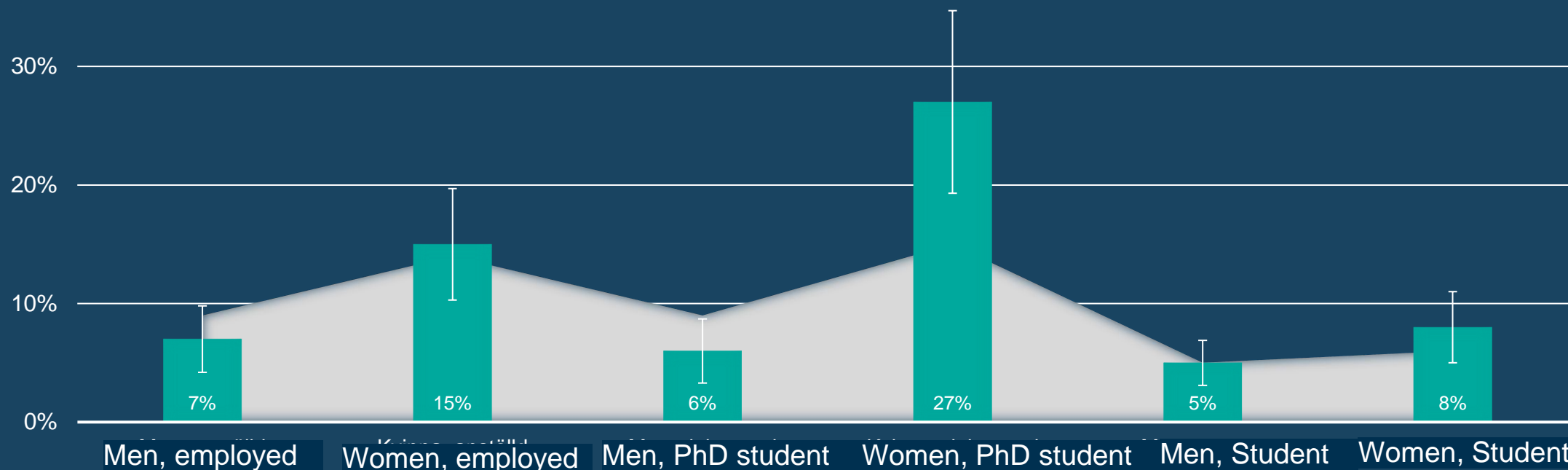
Chalmers, sometimes

Error: Whole sector: 0,3-1,2%

2023-12-20

# Have you been exposed to bullying at your workplace during the last 12 months?

ANSWER: "YES"



The sector at large

Chalmers

Error sector at large: 0,5-1,4%



## ”Doktorandresan på Chalmers”

- Underökning av risker, vad som görs och vad som saknas.
- Data från doktorandsektionen + medarbetarenkät + Prevalensstudien
- Stora skillnader mellan män/kvinnor i svaren.

Preboarding   Onboarding   Supervision   Belonging   Information   Leadership   Workload   Dissertation   Exit



Risk:  
Solution

*Tydliga regler, vem ansvarar för vad.*

*Anställa mer i grupp – att ge en känsla av tillhörighet från start + bättre könsbalans*

*Vad/vem meddela om något inte är rätt*

*Genomföra beslut om Inte samma person för handledare/examinator/chef*



**CHALMERS**



LUNDS  
UNIVERSITET

# Nya rutiner, ny organisering

---

LENA LINDELL, LUNDS UNIVERSITET



# Bekräftat resultat

- Tellus 2018-2020
- Nationella studien 2020-2021
- Olika förutsättningar för undersökningarna
- Liknande resultat
- Samma nivåer som övriga lärosäten



# 2021 – ny organisering

- Rådet för jämställdhet och lika villkor
  - Ledningspersoner från fakulteter
- SFAD-teamet
  - Samarbete – både perspektiv anställda och studenter
  - Samarbete med arbetsmiljöområdet
- SFAD-samordnare inom varje fakultet/motsvarande
  - samlas i nätverk



# Satsningar

- 2020 Chefsstöd förebyggande arbete
  - Tre filmer samt handledningsmaterial för gruppsamtal om hur vi förhåller oss till varandra
- 2021 Lika villkorsplan 2022-2027
  - Mål: Hantering av och förebyggande arbete mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska vara professionell

## Aktiviteter i Lika villkorsplanen:

- Utveckla tydliga processer för hantering och stöd i samband med misstänkt kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
- Utveckla och implementera adekvat stöd till chefer i form av verktyg och dokument som, tillsammans med det stöd som finns lokalt, underlättar för cheferna att ta arbetsgivarrollen, både i det förebyggande arbetet och hantering av misstänkt kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
- Utveckla former för att stödja studentlivet i att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier



# Satsningar forts

- 2022 Ny rutin för hantering av kränkningar och sexuella trakasserier
  - Tydlighet i hanteringsordning – vem gör vad och när
  - Transparens - Vad händer i en utredning
  - Möta förväntningar – vad kan det leda till
  - Stöd till båda parter!
  - Universitetsgemensamt stöd: SFAD-teamet
- 2023-2024
  - Utveckla förebyggande material som stöd till verksamheterna
  - Projekt: stöd till studentlivet om sexuella trakasserier
  - Införa årlig Lika villkorskrappport





JÖNKÖPING UNIVERSITY



# JU:s arbete för en attraktiv arbets- och studiemiljö

SUHF, 2023-11-30

Elin Ravenhill

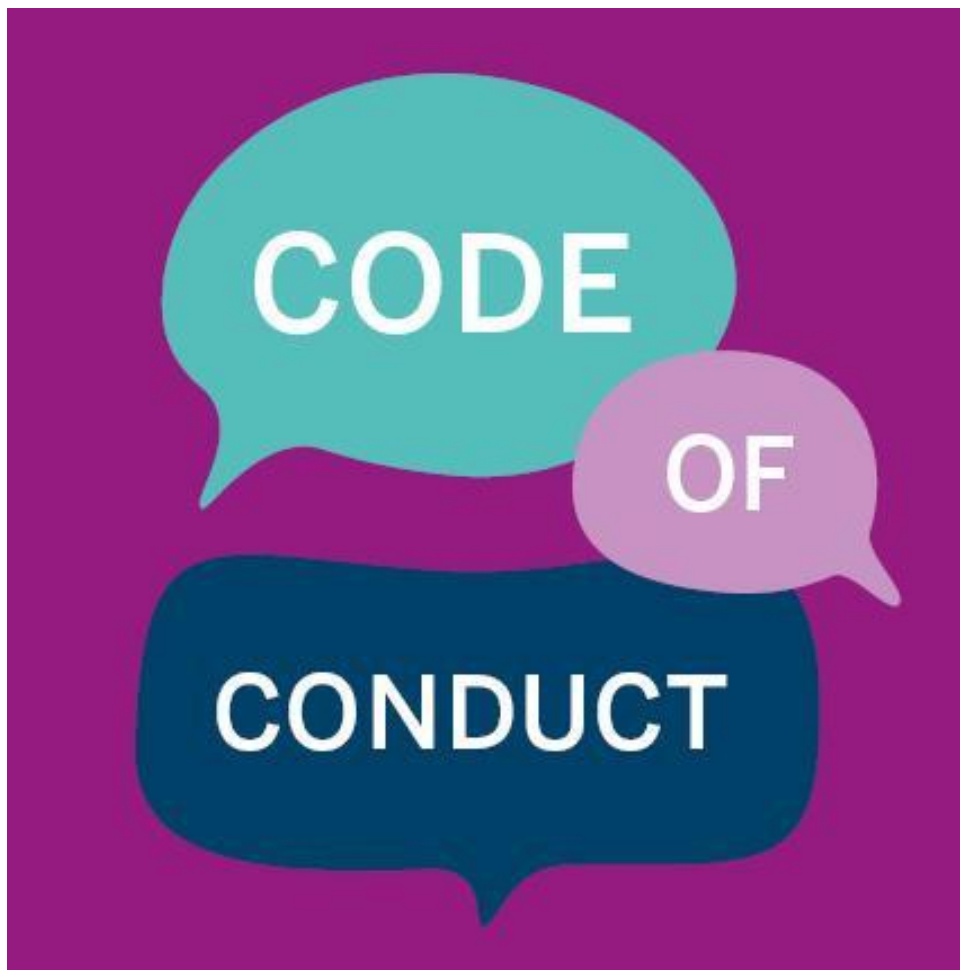


## MED UTGÅNGSPUNKT I PREVALENSSTUDIEN

- Intensifierat arbete med kultur- och värdegrundsfrågor i syfte att förändra beteenden och normer.
- I samarbete med Jönköpings studentkår, fackliga representanter och skyddsombud vid JU.
- Två halvdagars forum med temat "JU:s arbets- och studiemiljö":
  - **Mars 2022:** Dialog med utgångspunkt i lärosätets resultat från den nationella prevalensstudien om genusbaserad utsatthet i akademien samt lärosätets och chefernas ansvar som utbildningsanordnare och arbetsgivare.
  - **Februari 2023:** Uppföljning av de åtgärder som genomförts sedan mars 2022 och fokus på hur arbetet ska tas vidare framåt.

*JU strävar efter att erbjuda medarbetare och studenter en trygg och säker arbetsmiljö som välkomnar engagemang, nyfikenhet och kreativitet.*

**JU strävar efter att erbjuda en inkluderande arbets- och studiemiljö!**



## VAD TOG VI MED OSS FRÅN DIALOGEN?

- En prioritering av åtgärder för att förebygga och utveckla stödet i de fall att medarbetare utsätts för exempelvis trakasserier.
- Högst prioriterad åtgärd: En gemensam **Code of Conduct**
- En utgångspunkt att bygga vidare på: Hur bemöter vi varandra?
- Vikten av fortsatt utrymme för dialog och i tid

# Code of conduct i korthet

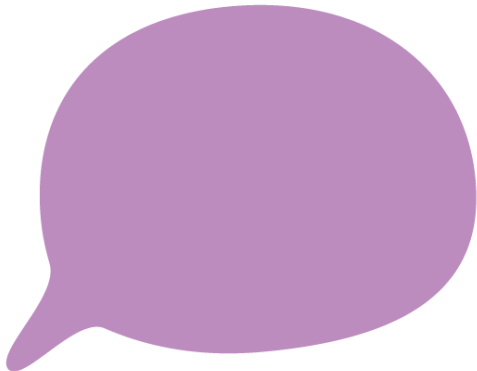
Definierar hur vi förväntas bemöta varandra och vår omgivning.

- 1 Uppträd omdömesgillt
- 2 Agera professionellt och inkluderande
- 3 Agera för nolltolerans mot mobbning, diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier
- 4 Bidra till ett öppet och konstruktivt samtalsklimat
- 5 Ta ansvar för att vårda och utveckla goda relationer

---

# Säg ifrån!

Jag kan ställas inför en situation som inte överensstämmer med principerna i JU:s Code of conduct; att säga ifrån när något inte överensstämmer med våra principer skapar en trovärdighet som visar på integritet, öppenhet och transparens – att vi bryr oss om varandra och vår verksamhet.



JÖNKÖPING UNIVERSITY

# THIS IS JU.



# FOKUS PÅ ATT STÄRKA CHEFERNA



- Vidareutbildning av chefer i att uppmärksamma signaler på missförhållanden.
- Verktyg för att vidta åtgärder och koppla in företagshälsovården.
- Översyn av stödmaterial såsom inspirationsföreläsningar, case och övningar om normer, värderingar, attityder och beteende.
- Cheferna har uppmanats att hålla workshops med sina medarbetare om hur mobbning, trakasserier och sexuella trakasserier kan förebyggas.

## EXEMPEL PÅ YTTERLIGARE PRIORITERADE ÅTGÄRDER

- Översyn av strukturen för det högskolegemensamma arbetsmiljöarbetet ses över.
- Information och rutin har förtydligats när det gäller:
  - hantering av upplevd kränkande särbehandling och trakasserier.
  - riskbedömning, inklusive mall för detta, i syfte att stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet med målet att skapa en trygg och säker arbetsmiljö.
  - Information om nolltolerans i samband med introduktion av nya medarbetare och studenter
- Medarbetarundersökningen 2022 utökades till att omfattas av ytterligare frågor med koppling till prevalensstudien. Det finns sedan några år även möjlighet att lämna synpunkter kopplat till likavillkorsarbetet genom en anonym tipslåda.





JÖNKÖPING UNIVERSITY





SCIENCE AND  
EDUCATION **FOR**  
**SUSTAINABLE**  
**LIFE**

# Vad har vi gjort på SLU baserat på enkätstudien?

Tina Sjöström och Ylva Eklind  
Samordningsgruppen för jämställdhet och lika villkor, SLU

SUHF:s dialogdag 2023-11-30

# **Seminarier via Zoom med handledare respektive doktorander, hösten 2022**

Resultat från enkätstudien presenterades

Diskussion i grupper: reflektion över resultaten, egna exempel, råd/förslag för att förebygga mobbning/sexuella trakasserier

Kort information om SLU:s riktlinjer vid misstanke om trakasserier, stödfunktioner och ansvariga funktioner, något om det förebyggande arbetet



# Seminarier via Zoom med handledare respektive doktorander, hösten 2022

Lärdomar:

- Viktigt att hitta trygga forum för diskussioner om dessa frågor
- Viktigt hur frågor för gruppdiskussion introduceras
- Lyft gärna till generell nivå hellre än personlig
- Beskriv hur de insamlade förslagen kommer tas om hand i ett systematiskt arbete
- Tydligöra ansvaret för arbetsmiljön



# Bystander-utbildning

- Workshops med doktorander och post docs.
- "Train the trainer" workshops med JLV representanter vid institutionerna.
- Arbetsyta och stödmaterial
- Planerade workshops vid flera institutioner under våren.
- En del i förståelse och förändring av kultur som riskerar få diskriminerande effekter.
- Möjlighet att snabbt sprida kunskap och medvetenhet



# Nya regler och rutiner vid misstanke om trakasserier och kränkande särbehandling

## Förslag

- En gemensam ingång för både studenter och anställda
- Utredningsteam
- Tittar på om vi ska använda IA-systemet för rapportering
- Ska gälla både trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

# Nya regler och rutiner vid misstanke om trakasserier och kränkande särbehandling

Mål:

- Tydliga och ändamålsenliga
- Inge förtroende att utredningen är trygg, hanteras objektivt och med kompetens
- Sänka trösklarna för att anmäla
- Bättre stöd till chefer
- Kunna följa upp

Tack!



SCIENCE AND  
EDUCATION  
**SUSTAINABLE  
LIFE**