



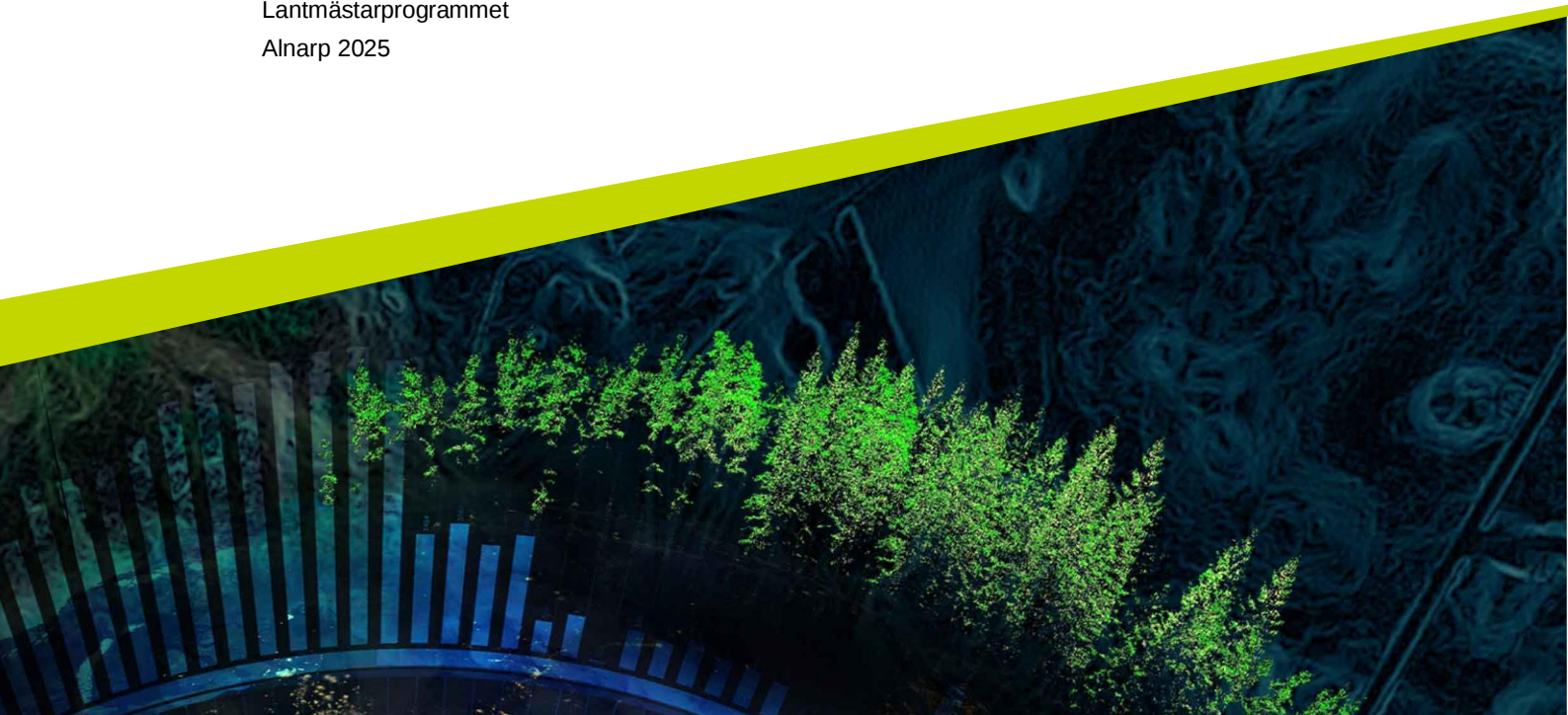
Vad har större gårdar i Sverige för tillvägagångssätt för att inte ha problem med sexism?

En kvalitativ fallstudie

What measures do larger farms in Sweden take to prevent sexism?

My Johansson

Examensarbete/Självständigt arbete • 15 hp • Grundnivå
Sveriges lantbruksuniversitet, SLU
Institutionen för människa och samhälle
Lantmästarprogrammet
Alnarp 2025



Vad har större gårdar i Sverige för tillvägagångssätt för att inte ha problem med sexism? En kvalitativ fallstudie.

What measures do larger farms in Sweden take to prevent sexism?

My Johansson

Handledare:	Torbjörn Jonasson, Sveriges lantbruksuniversitet, institutionen för människa och samhälle
Examinator:	Anna Mara Palsdottir, Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för människa och samhälle

Omfattning:	15hp
Nivå och fördjupning:	Grundnivå, G2E
Kurstitel:	Självständigt arbete i Företagsekonomi, G2E - Lantmästarprogrammet
Kurskod:	EX1018
Program/utbildning:	Lantmästarprogrammet
Kursansvarig inst.:	Institutionen för människa och samhälle
Utgivningsort:	Alnarp
Utgivningsår:	2025

Nyckelord:	Sexism, sexuella trakasserier, könsdiskriminering, ledarstil, jargong
-------------------	---

Sveriges lantbruksuniversitet

Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds- och växtproduktionskunskap
Sveriges Lantbruksuniversitet, Alnarp
Institutionen för människa och samhälle

Sammanfattning

Sexism är ett aktuellt samhällsproblem som fortfarande skapar stora utmaningar på olika arbetsplatser. Problematiken omfattar inte enbart allvarliga former av sexuella trakasserier, utan även könsdiskriminering i form av att en individ undermineras på grund av sitt kön. Även inom det svenska lantbruket förekommer sexism, men det saknas tillförlitlig statistik över hur utbrett problemet är i denna sektor.

Syftet med den här studien har varit att undersöka vad större gårdar gör för att motverka sexism.

Genom en kvalitativ fallstudie har fem större gårdar med minst åtta anställda intervjuats för att se om de har sexism på gården och vad de gör för att motverka sexuella trakasserier. Både arbetsgivare och personal har intervjuats för att jämföra svaren och kunna få så ärliga svar om gårdarna som möjligt.

Resultaten har senare sammanställts och jämförts med teorin för att se om det stämmer överens med vad man borde göra och vad bönderna gör i praktiken. Det visade sig att det är svårt att få ett korrekt resultat om vad andra gårdar bör göra då det var en liten fallstudie och det finns för lite forskning baserat på gårdar i Sverige sedan tidigare. Vad man kunde få fram var att arbetsgivarens ledarstil, och personalens jargong och deras gruppdynamik har avgörande karaktär för att ha en arbetsplats med minimala problem med sexism.

Nyckelord: Sexism, sexuella trakasserier, könsdiskriminering, ledarstil, jargong, gruppdynamik

Abstract

Sexism is a current societal issue that continues to present major challenges in various workplaces. The problem involves not only severe forms of sexual harassment but also gender discrimination, where individuals are undermined based on their gender. Sexism is also present within Swedish agriculture, yet there is a lack of reliable statistics on how widespread the issue is within this sector.

The purpose of this study was to examine what measures larger farms are taking to combat sexism. Through a qualitative case study, five larger farms with at least eight employees were interviewed to investigate whether sexism occurs on the farms and what actions are taken to prevent sexual harassment. Both employers and employees were interviewed in order to compare their responses and obtain as honest and comprehensive a picture of the farms as possible.

The results were then compiled and compared with existing theoretical frameworks to assess whether the actions taken align with recommended best practices. The study found that it is difficult to draw firm conclusions about what other farms should do, due to the small sample size and the limited amount of existing research specifically focused on Swedish farms.

However, the findings indicate that the employer's leadership style, along with the employees' use of language and the group dynamics within the team, play a crucial role in creating a workplace with minimal problems related to sexism.

Keywords: Sexism, sexual harassment, gender discrimination, leadership style, jargon, group dynamic

Innehållsförteckning

Figurförteckning	6
Förkortningar	7
Introduktion.....	8
1.1 Bakgrund	8
1.2 Lagstadga	10
1.3 Arbetsmiljöverket.....	10
1.4 Bra ledarskap motverkar sexism.....	11
1.5 Gruppdynamiken.....	13
1.6 Motverka med hjälp av forskning utefter lagen.....	14
1.6.1 Ett bra ledarskap motverkar sexism.....	14
1.6.2 Åtgärda och förebygga	15
1.6.3 Uppföljning och utvärdering	15
1.7 Syfte	15
1.8 Frågeställningar	15
Metod.....	17
2.1 Urval	17
2.2 Material.....	17
2.3 Frågorna som togs med	18
2.4 Procedur	19
2.5 Dataanalys.....	19
2.6 Tillförlitlighet och äkthet.....	20
Resultat	21
3.1 Demografiskt resultat	21
3.2 Ett gemensamt resultat från gårdarna.....	21
Diskussion.....	26
Slutsats.....	30
Referenser	31
Bilaga 1.....	36

Figurförteckning

Figur 1. SAM-kartan. (Arbetsmiljöverket (2025). [Figur]

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete/> [2025-03-27]11

Förkortningar

DL	Diskrimineringslagen
SAM	Systematisk arbetsmiljö

Introduktion

1.1 Bakgrund

Runt om i världen så pågår fortfarande sexism och könsdiskriminering på arbetsplatserna. #Metoo-rörelsen som skedde 2017, där kvinnor från olika yrken vågade berätta att de blivit sexuellt trakasserade ökade medvetenheten till allmänheten om vad sexuella trakasserier faktiskt är, samt vad som är okej och inte (Bergold 2018; Hudson, 2018; Kessler et al. 2021).

Sexism ett begrepp som beskriver ojämnheten mellan könen och där ett av könen anses vara lägre än det andra. Det är ett fenomen som används både individuellt men också av samhället som helhet, som innebär objektifiering och sexualisering av personer av ett visst kön samt särbehandling på grund av ens könsidentitet. Fenomenet följer också de sociala strukturerna i samhället och grundas av de biologiska skillnaderna mellan könen. Det har framför allt påverkat kvinnorna i samhället, där de har fått sämre lön, trakasserier och männen har haft makten (Dovidio et al. 2010; Nationalencyklopedin u.å). Könsdiskriminering och sexismen grundar sig ofta i att människor förväntar sig att könen ska ha olika roller. Kvinnor är mer omhändertagna, försiktiga och fokuserar på detaljer, medan männen jobbar hårt och är mer burdusa (Carroll 2000; Elta 2002; Heilman & Caleo 2018; JämO 2007).

Sexuella trakasserier innebär ett oönskat beteende som skadar den utsatte. Det kan vara kommentarer som handlar om utseende, inbjudande kommentarer om sex och obekväma beröring som smekningar och kramar (Alm, u.å). Förutom sexuella trakasserier så sker det också könsdiskriminering, vilket oftast inte har någon sexuell koppling, utan är mer konkreta kränkningar mot könet man tillhör. (Diskrimineringsombudsmannen 2025b).

Sverige är inget undantag för vardagssexism på arbetsplatserna. Trots #metoo-rörelsen så är det inget som har minskat. Diskrimineringsombudsmannen (2024) fick in 25 anmälningar om sexuella trakasserier 2017 och anmälningarna har ökat varje år och 2023 fick de in 130 anmälningar.

Verian (2024) har ett samarbete med olika fackförbund som Unionen och Kommunal, samt forskarna Fredrik Bondestam och Susanna Toivanen där de kartlägger yrkesverksammas utsatthet för trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering (Verian 2024). Samarbetet kallas för trakasseribarometern och där tas det fram statistik och kunskap om trakasserier, genom att visa statistiskt om hur många som blivit utsatta, anmält trakasserier, hur många som inte tycker det är så allvarligt, med mera. (Wallin och Von Lochow 2024). I trakasseribarometern 2024 som togs fram av Wallin och Von Lochow (2024) så har sex av tio blivit sexuellt trakasserade eller diskriminerade av en kollega, chef eller arbetsledare. Antalet personer som har blivit utsatta för diskriminering,

sexuella trakasserier eller andra grova oönskade beteenden är oförändrat sen trakasseribarometern togs fram 2018. Det är också över 50% av båda könen som inte anmäler kränkningar och sexuella trakasserier då de inte anser det var tillräckligt allvarligt (Wallin & Von Lochow 2024). Jämställdhetsmyndigheten gjorde 2022 en undersökning om diskriminering är ett problem på svenska arbetsplatser. 67% av kvinnorna tycker att diskriminering av något slag mot kvinnor på arbetsplatsen är ett problem, medan hos männen är det 50%. Undersökningen visade också att det är procentuellt mer kvinnor som tycker det är ett problem i högre grad och till viss del, medan männen hade flest svar på endast låg grad och inte alls (Jämställdhetsmyndigheten 2022).

När det gäller lantbruket så har den större delen av undersökningar om sexuella trakasserier gjorts i USA. Det är blandat med hur många som har deltagit i undersökningarna, vilket har gjort att resultaten varierar från 30% - 90%, men att i USA kan antalet som varit med om sexuella trakasserier på en lantbruksarbetsplats vara så högst som 95% (Reyes Rocha & Sexsmith 2024). I USA är lantbruket en av de arbetsplatser där det sker mest sexuella trakasserier och uppskattningsvis är det bara 41% som anmäler dessa händelser (Block 2014). Det resulterar i att det finns ett mörkertal av kvinnor som inte anmäler när de har blivit utsatta. Anledningarna är ofta att de är rädda att själva bli sparkade från arbetsplatsen, att situationerna ska bli värre eller att de ska bli utfrysade (Karami et al. 2024). Ledarna rekommenderar dessutom dessa kvinnor att inte anmäla för att inte göra det mer komplicerat och för att det inte är tillräckligt allvarligt (Handal et al. 2025).

I Sverige har det gjorts få tillgängliga rapporter om könsdiskriminering och sexism på lantbrukets arbetsplatser, vilket gör att det är svårt att ta fram exakta data. Under #metoo-rörelsen spred sig medvetenheten och kvinnorna som pratade ut om att blivit utsatta av sexuella trakasserier inom lantbruket med #skiljagnarnafrånvetet på sociala medier. Det är runt den perioden som medvetenheten spred sig till allmänheten om sexismen i lantbruket via sociala medier. LRF och SLU hade stor roll efter #metoo för att utbilda gröna näringen om sexuella kränkningar och hur arbetsgivarna ska förbättra sin arbetsmiljö (Hansson et al. 2023; LRFs Jämställdhetsakademi 2018). I studien av Julia Andersson (2022) så svarade de intervjuade kvinnorna att de fortfarande förväntas göra mer hushållssysslor som att ta hand om barnen och har då mindre tid till praktiskt arbete på gården, men även att de ses ner på av tredje part när de har ansvaret för gården och pratar med säljare. Kvinnorna som intervjuades vågade inte heller ta större beslut om gården utan att rådfråga sina män för de var rädda att de skulle ses ner på av arbetstagarna (Andersson, 2022). I den ”moderna sexismen” så ligger det fortfarande tysta förväntningar att man hellre går till en man för att rådgivning än en kvinna, vilket kan ha en förklarande roll varför

kvinnorna inte vågade ta större, avgörande beslut om företaget. (Baskerville Watkins et al. 2006).

1.2 Lagstadga

Det finns rekommendationer och forskning i hur man bäst hanterar sexuella trakasserier. I Sverige är det dessutom lagkrav att hantera eventuella sexuella trakasserier, samt övriga trakasserier och diskrimineringar på arbetsplatsen (Diskrimineringsombudsmannen 2025a). I 2kap. 3§. i Diskrimineringslagen (SFS 2008:576) så har arbetsgivaren som skyldighet enligt lag att utreda händelser gällande sexuella trakasserier om de får kännedom att det har skett på arbetsplatsen. Allting ska därefter följas upp och åtgärder ska fullgjorts för att förhindra att trakasserier sker igen i framtiden. Själva utredningen och uppföljningen kan göras efter stegen som anges i 3kap. 2§ Diskrimineringslagen (SFS 2016:828). Först sker själva undersökningen om det finns risker för diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen, andra steget är att analysera de upptäckta riskerna och tredje steget är att vidta förebyggande och främjande åtgärder. Sista steget är att följa upp och utvärdera det som har gjorts enligt stegen ett till tre. Enligt 3kap. 6§ DL ska det även finnas riktlinjer och rutiner för organisationen i stöd för att förhindra sexuella trakasserier.

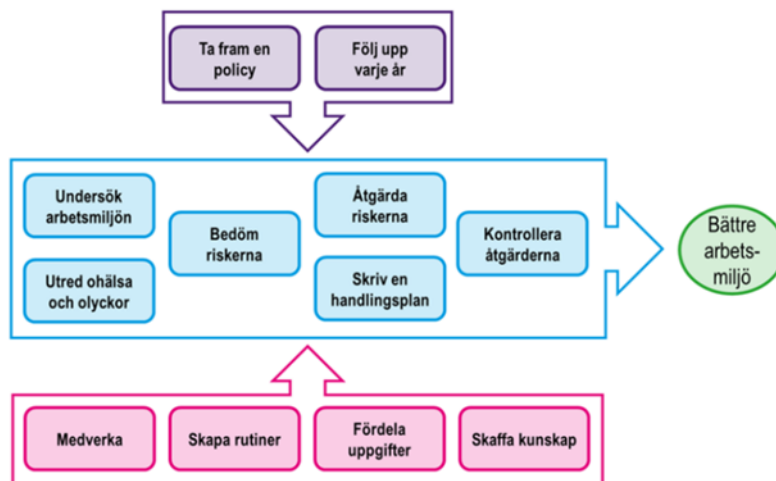
I 1kap. 5§. DL så står det att arbetsgivaren inte får särskilja på könstillhörighet vid anställning och att könet inte ska ha en avgörande roll.

1.3 Arbetsmiljöverket

För att få en hälsosam arbetsmiljö så ska arbetsplatsen jobba med systematisk arbetsmiljö, även kallad SAM (Arbetsmiljöverket, 2025). Det står i 3kap. 2a§ i arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) att arbetsgivaren ska arbeta med systematisk arbetsmiljö på sin arbetsplats. Arbetsgivaren gör det genom att planera, leda och kontrollera verksamheten på ett systematiskt sätt för att förbättra arbetsmiljön. I arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd i 7§ (AFS 2023:1) står det skrivet att systematiskt arbetsmiljöarbete ska ingå i den dagliga verksamheten och att det är arbetsgivarens ansvar att det blir gjort. Det innebär att inte bara de fysiska arbetsmiljöfrågorna ska tas upp, utan också organisatoriska där till exempel produktion och ekonomi ingår, och sociala där psykisk ohälsa ingår bör tas upp på mötena.

SAM används främst till fysisk arbetsmiljö och andra psykiska hälsofrågor, men kan också användas till arbete mot sexism, sexuella trakasserier och könsdiskriminering då det ingår i den psykiska arbetsmiljön. Med hjälp av SAM-kartan (figur 1) beskrivs det hur arbetsmiljöarbetet ska läggas upp och organiserar, hur genomförandet ska gå till och vad en ska göra för att följa upp arbetet. För att SAM ska fungera så går man efter de fyra stegen undersöka,

bedöma och åtgärda riskerna samt kontrollera och förbättra (Arbetsmiljöverket, 2025). Arbetsmiljöfrågor, där sexuella trakasserier och könsdiskriminering ingår ska tas på lika fullt allvar som övriga organisationsfrågor som ekonomi och produktion. Arbetsgivaren måste ta sitt ansvar på allvar och det är lika viktigt att arbetstagarna är lika medverkande. Förutom att jobba med systematisk arbetsmiljö så ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som alla ska följa om hur arbetsförhållandena bör vara och har arbetsplatsen minst tio anställda ska arbetsmiljöpolicy finnas skriftlig. 7§. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd. (AFS 2023:1). Under 2024 bestämdes det att Gröna arbetsgivare ska leda Jordbruksverkets arbetsmiljöstrategi som kommer att gå under namnet Lantlyftet. Gröna arbetsgivare kommer att samarbeta med andra aktörer inom branschen som till exempel Gård & Djurhälsan och Växa Sverige och uppdraget ska vara klart 2028. Lantlyftet handlar om att förbättra arbetsmiljön för lantbrukare där den psykiska hälsan ligger i fokus (Gröna arbetsgivare u.å).



Figur 1. SAM-kartan. (Arbetsmiljöverket (2025)). [Figur]
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbets-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete/> [2025-03-27]

1.4 Bra ledarskap motverkar sexism

Ledarskapet är avgörande för att kunna få ett hälsosamt arbetsklimat utan sexism (Perry et al. 2020). Ledaren och dess ledarskap påverkar organisationens arbetsklimat på både gott och ont (Sadler & Lindsay 2018). Bara småsaker som hur en agerar på arbetsplatsen i vardagen, hanterar krissituationer och de avsiktliga prioriteringarna på företaget styr hur resten av arbetslaget kommer att agera. Så en ledare som behandlar sina medarbetare med respekt visar hur resterande av arbetslaget ska behandla varandra (Wallace et al. 2020).

En ledare som pratar om sexism och visar upp problemet på sin arbetsplats gör att resterande av organisationen tar det på större allvar och förstår innebörden av

problemet, jämfört med en tyst ledare som inte för vidare allvaret med sexism på arbetsplatsen (Hart et al. 2018).

Ledaren bör ha ett inkluderande ledarskap där personalen får vara med och styra, dela med sig av sina åsikter och vara delaktiga skapar ett tryggare klimat som minskar på sexuella trakasserier. Det handlar om att ha ett positivt inkluderande ledarskap där hela organisationen får känna sig delaktiga och vågar säga vad de tycker. (Perry et al. 2020). Ett positivt ledarskap räknas också som ett aktivt ledarskap där en tar ställning för vad som är okej och inte. En aktiv ledare vågar lösa problemet om sexuella trakasserier skulle uppstå, medan ett negativt ledarskap där ledaren räknas som passiv så är den mer neutral eller tillbakadragen och undviker hellre konflikter än löser dem. Genom att undvika när de anställda kommer och berättar att de blivit sexuellt trakasserade så visar det också att det är ett okej beteende som inte behöver lösas på arbetsplatsen (Diskrimineringsombudsmannen 2021; Perry et al. 2020). Därför är det bättre att vara en engagerad ledare som vågar stå upp för både sig själv och sina medarbetare om något händer och som förespråkar att sexuella trakasserier inte är okej. Det resulterar också att de anställda vågar berätta om en incident skulle ske och skapar en trygghet bland personalen. (Blomquist & Röding 2010; Diskrimineringsombudsmannen 2021; Perry et al. 2020).

Ledarstilen "Management by walking around"

Det finns olika namn på alla ledarstilar som finns och hur man är som ledare. En av dem är management by walking around beskrivs som en ledarstil där ledaren ofta går runt i arbetslaget och visar upp sig (Capstone 2003). Det är en ledarstil som inte är framtvingad och ska komma naturligt. Arbetsledaren ska vara ansvarstagande och ta tag i problem och ge beröm till anställda som gör något bra. Personalen får vara delaktiga i idéer och åsikter om organisationen och får ta del av bra nyheter som händer. Företagets värderingar delas med alla och ibland kan även privata angelägenheter som familj och intressen pratas om för att skapa en god relation mellan chef och personal (Serrat 2017). Det bygger ett förtroende till de anställda, motiverar dem och gör arbetsplatsen mindre formell men hälsosam (Serrat 2017). Ledarstilen handlar om att visa sig för personalen och inte bara gömma sig på sitt kontor. Det visar ett intresse och engagemang för personalen där man kan prata direkt på plats om både jobb och privatliv, istället för att de anställda konstant ska ta sig till kontoret om det är något. Det bygger en annan typ av relation till sin ledare (Capstone 2003; Hinner 2009; Serrat 2017). Genom att vara ute mycket bland personalen så kan ledaren också snabbt se om det uppstår ett problem på arbetsplatsen och ha mer förståelse om problemet varför det uppstod och hur man ska lösa det (Hinner 2009). Det kan öka värdet för medarbetaren se sin ledare bland arbetsgruppen och vara mer delaktig, samtidigt

som det kan öka positiviteten för ledaren om hur det ser ut i organisationen (Tucker & Singer 2015).

1.5 Gruppdynamiken

I en organisation så skapar medarbetarna en relation med varandra och får en typ av gruppdynamik (Kaufmann & Kauffmann 2005). Det är individernas personlighetsdrag som formas och bygger upp en sammansvetsad gruppdynamik (Blomquist & Röding, 2010). Gruppdynamiken är hur de är med och mot varandra i arbetslaget, hur de utför arbetsuppgifter och den generella gemensamma inställningen till organisationen och dess mål (Kauffmann & Kauffmann 2005). Det formar även roller som varje anställd har i gruppen och normerna som alla följer. I en grupp med positiv gruppdynamik så arbetar dem bra tillsammans och har anpassats bra efter varandra och presterar högt. Gruppdynamiken avgör inte bara hur de kommer att utföra olika arbetsmoment, utan också vad för etik och moral de har tillsammans vilket är avgörande för att minimera risken för sexuella trakasserier (Timmerman & Bajema 2000). Det innebär vad för typ av skämt som finns, hur de reagerar och agerar om något skulle hända och den sociala miljön i arbetsgruppen (Blomquist & Röding 2010; Jacobsen & Thorsvik 2021; Kaufmann & Kaufmann 2005).

I Sverige så brukar man kalla en jargong där man skämtar om allt mellan himmel och jord för ”högt i tak”. Högt i tak finns inte i några ordböcker, men Alejandro Andersson beskriver högt i tak som att det finns en frihet att våga uttrycka sig utan att vara rädd för negativa konsekvenser. Individerna känner sig trygga att dela sina tankar, åsikter och idéer utan att bli dömda (Andersson u.å).

Lika mycket som det kan det vara positivt för gruppen att jobba tillsammans och ha en speciell jargong där de känner sig trygga och vågar öppna upp sig för andra, så kan det också forma en grupp negativt beroende vem som tar en ledarroll (Kaufmann & Kaufmann 2005). I oblandade grupper som består av bara män, eller i grupper som består största delen av män så finns det risk att sexuella trakasserier ökar (Hunt & Gonsalkorale 2013). Trakasserierna är inte bara från en man mot en kvinna, utan är även man mot man eller kvinna mot kvinna. Det handlar om när manligheten blir ifrågasatt och de känner att de behöver väga upp den och följa manlighetsnormerna. Ett sådant beteende kan sedan fortsätta då resten av gruppen vill bli inkluderande och passa in i den sociala miljön de har skapat och där sexuella trakasserier tolkas som ett okej beteende (Hunt & Gonsalkorale 2013). Det har visats i flera studier att arbetsgrupper där män och kvinnor jobbar tillsammans presterar bättre i företagen, samt minimerar risken för sexuella trakasserier. Det bästa är om det är jämnt fördelat och inte underminerat av ett könen. Könsblandade arbetsgrupper minimerar inte bara sexuella trakasserier och sätter en bättre standard, utan ökar också trivseln på arbetsplatsen (Fine et al. 2020; Olafsdottir & Einarsdottir 2024; Yang et al. 2022)

1.6 Motverka med hjälp av forskning utefter lagen

1.6.1 Ett bra ledarskap motverkar sexism

För att förebygga sexismen på arbetsplatsen så krävs det en del olika åtgärder. Diskrimineringsombudsmannen (2021) har gjort en rapport där de har samlat ihop forskning och formulerar den utefter Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) för att beskriva hur man bäst utövar alla steg på arbetsplatsen. Det första handlar om arbetsledarens inställning om problemet sexism och att dess ledarskap är en avgörande faktor om hur sexuella trakasserier tas om hand om på arbetsplatsen och hur mycket som sker. Ett mer aktivt ledarskap där chefen tar sitt ansvar och ingriper vid incidenter, värnar om sina anställdas välmående och följer upp problemen förespråkar ett beteende om att sexuella trakasserier inte är okej på arbetsplatsen. En aktiv ledare är också en ledare som de anställda vågar gå till om det väl sker sexuella trakasserier, jämfört med en passiv ledare som hellre ignorerar problemet och låter någon annan ta hand om det (Diskrimineringsombudsmannen 2021; Blomquist & Röding 2010). Ledaren bör tydliggöra vad sexuella trakasserier och könsdiskriminering innebär för sina medarbetare, vara tydlig om vad som är accepterat och inte. Offret ska kunna prata med chefen och känna förtroende att de själva inte kommer behöva sluta på arbetsplatsen eller att de inte tas på allvar, medan förövaren ska få ett straff genom en varning för att visa att det inte är okej (European Insititute for gender equality u.å; McDonald et al. 2015).

Chefen följer därefter de fyra stegen undersöka, analysera, åtgärda och följa upp och utvärdera för att ta reda på hur beteendet är bland de anställda och om det behöver förbättras (Diskrimineringsombudsmannen 2021). De två första stegen, undersöka och analysera går ihop. Det man undersöker och analyserar är organisationskulturen och arbetsplatsklimatet. Vad har medarbetarna för relation mellan både varandra och till chefen, Vad för typ av jargong och beteenden har medarbetarna jämt mot varandra och vad klassas som accepterat i den arbetsgruppen. Samtidigt som ledaren analyserar hur medarbetarna är mot varandra så måste hen även analysera sin egen ledarstil och hur hen är som är ledare. Ser medarbetarna ner på chefen och den utsatte och inte håller med om att den utsatte blivit sexuellt trakasserad så kan de som grupp bestraffa både chefen och den utsatte med utfrysning och att de inte får vara delaktiga i gruppen. (Diskrimineringsombudsmannen 2021) Det finns även maktstruktur bland de anställda där ledaren inte är inblandad (Jacobsen & Thorsvik 2021). Där är det en typ av ledare som inte är anställd som ledare, utan har tyst bestämts av gruppen att vara den som tar första steget. Då gäller det att ha medvetenheten om vad hen har

för beteende och hur den formar resten av gruppen när chefen väl ska tag i problemet som hänt (Diskrimineringsombudsmannen 2021).

1.6.2 Åtgärda och förebygga

Första steget för att motverka trakasserier och diskriminering är åtgärder och då ingår det också att förebygga sexism. Första som behövs göra att fortsätta se över organisationskulturen och är den problematisk så behöver den ändras till en mer positiv och med ett hälsosamt arbetsklimat. Som förebyggande så ska även tydliga riktlinjer sättas upp, vad sexuella trakasserier innebär och vad som sker om något sådant skulle uppstå, då ingår också ansvarsområden och vem man ska gå till om något händer (Diskrimineringsombudsmannen 2021). Riktlinjerna ska gås igenom regelbundet för att förstärka sitt syfte. Chefen kan dela med sig av tidigare statistisk beroende på hur stor arbetsplatsen är för att upplysa om det sker någon förändring och då även förstärka förtroendet att något görs åt problemet (European Institute for Gender Equality u.å). För att fortsätta förebygga sexuella trakasserier så och förhindra det från första början så rekommenderas det att utbilda personalen (Diskrimineringsombudsmannen 2021; McDonald et al. 2015). Det är inte tillräckligt att enbart utbilda de anställda, utan även åtgärderna runtomkring så som riktlinjer behövs också. Utbildningar ger bara effekt om personalen visar ett intresse för det och känner sig motiverade för att ta emot det som sägs. Chefen måste kontinuerligt visa sitt eget engagemang för att personalen själva ska vara motiverade för att fortsätta förebygga sexismen på arbetsplatsen och vilja gå på utbildningar (European Institute for Gender Equality u.å; Diskrimineringsombudsmannen 2021; McDonald et al. 2015).

1.6.3 Uppföljning och utvärdering

Sista steget är uppföljning och utvärdering. Uppföljningen och utvärdering bör göras både på hela organisationen som helhet, men också på individnivå. Lättast är att jämföra med hur det var innan och se om det har blivit någon förändring därefter. Positiv förstärkning är viktigt och är också det som ger bäst belöning till personalen. Chefen bör regelbundet fortsätta kontrollera jargongen bland de anställda och om den går i positiv riktning (Diskrimineringsombudsmannen, 2021).

1.7 Syfte

Syftet med den här studien är att undersöka vad större gårdar gör för att inte ha sexism på sin gård och vad de har för tillvägagångssätt för att nå fram dit.

1.8 Frågeställningar

- Hur ser gruppdynamiken ut i arbetsgruppen?

- Vad använder arbetsgivarna sig av för typ av ledarskap?
- Hur skulle arbetsgivarna hantera eventuella sexuella trakasserier?

Metod

Arbetet genomfördes som en kvalitativ intervjustudie om hur större lantbruk med flertalet anställda av båda könen undgått sexism på arbetsplatsen. Mätning av sexuella kränkningar är svårt och görs lättast med intervjustudier och enkätundersökningar (De La Torre-Pérez et al. 2022). Svaren kommer även jämföras med tidigare litteratur om hur man arbetar mot sexism på arbetsplatsen. Analysmetoden för att analysera intervjustvaren var tematisk, där data och svar sorteras efteråt beroende på vad de intervjuade svarade.

2.1 Urval

Urvalet avgränsades till en fallstudie för att lättast kunna nå åt de kriterier som krävdes av gårdarna och för att kunna få rimliga svar. (Höst et al. 2006). För att hitta rätt gårdar så användes ett målinriktat urval, där viktigaste punkten för att gårdarna skulle få vara med i studien var att de i dagsläget inte har ett problem med sexism, sexuella trakasserier och könsdiskriminering. Gårdarna skulle ha både män och kvinnor anställda, och storleksmässigt minst åtta anställda totalt. Arbetsplatsen skulle även ha en tydlig chef som bestämmer. Chefen själv fick välja ut en man och en kvinna av sina anställda som kunde delta i intervjustudien. Alla gårdar var placerade i södra Sverige från Götaland till Skåne, men var gårdarna låg hade ingen avgörande roll, lika så spelade det ingen roll vilken produktionsgren gårdarna hade. Det var de gårdarna som gavs som rekommendation till studien och som hade tid att delta i studien. Språkmässigt behövde de kunna prata antingen svenska eller engelska för att vi skulle kunna kommunicera med varandra utan missförstånd. Ålder hade ingen avgörande roll till studien.

2.2 Material

För att få fram fem olika gårdarna så användes en ihopsamlad lista med gårdar runt om i Sverige som hade minst åtta anställda, anställda av båda könen och som inte hade sexism på sin gård. Material som användes var strukturerade intervjufrågor, mobiltelefonen med anpassad app för att spela in telefonsamtal och datorn för att kunna anteckna intervjustvaren. Till bakgrunden så användes lagstiftning, rapporter, gamla examensarbeten och kurslitteratur.

2.3 Frågorna som togs med

- Finns det sexism på gården? Där det först berättades för alla vad sexism, sexuella trakasserier och könsdiskriminering innebär med exempel av varje.
- Vad för metoder använder ni för att ha lyckats komma undan sexuella trakasserier och könsdiskriminering? Konkret fråga för att se om gårdarna faktiskt vet om de har några faktiska metoder för att undkomma sexism.
- Hur arbetsfördelningen ser ut på gården och hur tänker arbetsgivarna vid nyanställningar? De här frågorna var för att kunna se om kvinnor och män jobbade ihop som en sammansvetsad grupp och vad för arbetsmoment de hade. Frågan om nyanställning var för att se om chefen tänkte på och om personalen trodde samma sak och undersöka om de tyckte att könet hade en avgörande roll.
- Hur är personalen med varandra? Vad skämtas det om? Gruppdynamiken var en av de avgörande frågorna för att kunna jämföra med det teoretiska ramverket. Det frågades om hur personalen var med varandra, vad för skämt man hade mellan varandra, vad för stämning det var i gruppen och om stämningen förändrades när chefen var med.
- Hur är du som ledare? Hur är din chef som ledare? Arbetsgivarens ledarstil var en av frågorna som togs med i resultatet då det tillhör det teoretiska ramverket och för att då lätt kunna jämföra om det stämmer överens inte.
- Finns det arbetsmiljöpolicy och är den nerskriven? Ingår det något om sexuella trakasserier i den? Den frågan ställdes då det ingår i arbetsmiljölagen och är bra att ha på plats om något skulle hända i framtiden.
- Två hypotetiska frågor ställdes om hur de skulle göra ifall någon blev utsatt. Chefen fick frågan ”Om sexuella trakasserier eller könsdiskriminering uppstår, vem pratar man med och vad gör ni för att arbeta vidare med händelsen?”. Personalen fick frågan ”Om en händelse skulle uppstå där du eller någon blir utsatt, vem går du till och hur tar dem det?”. Det var aktuellt att veta för att ingen av gårdarna hade inga speciella metoder i nuläget för att hantera sexuella trakasserier och könsdiskriminering, vilket gjorde att de inte hade några exakta planer hur man skulle hantera det. Då ställdes de hypotetiska frågorna för att jämföra om chef och personal tänkte samma sak och vad de faktiskt tänkt göra ifall något skulle hända i framtiden.

2.4 Procedur

Gårdarna som intervjuades hittades med hjälp av lantbrukskontakter som tipsade om gårdar runt om i Sverige som uppfyllde de krav som krävdes för studien. Det var svårt att få ihop gårdar på så kort tid då många hade det hektiskt under den här perioden, samt så var det även en del gårdar som tackade nej då de var skeptiska till ämnet och inte visste vad de skulle svara. Alla tillfrågade intervjuades enskilt för att få så tillförlitliga svar som möjligt. Gårdarnas identitet och alla enskilda svar var anonyma. För att samla ihop rätt kandidater till studien så samlades en lista på gårdar som ringdes runt. Då presenterade jag mig och berättade om vad studien innebar. Efter det ställdes kontrollfrågor om gårdarna hade problem med sexism eller inte, hur många anställda de hade och hur många av varje kön. En del gårdar tackade nej, men de fem som deltog svarade ja, även om vissa av dem redan här berättade att de inte hade några konkreta metoder för att arbeta emot sexism. För att få en mer korrekt inblick om vad som stämmer och inte så intervjuades en av cheferna på gården om de var flera och två anställda, en av varje kön. När det väl var dags för intervjuerna så gick det igenom ännu en gång vad själva studien handlade om för varje enskild person. Gårdarna som låg ovanför Skåne togs via telefon då det var för långt att åka för intervjuer, samtidigt som de kunde passa på att arbeta samtidigt som intervjuerna pågick. Likaså så var de intervjugårdar som var i Skåne över telefon eller teams, då de inte kunde ta sig ifrån jobbet hur som helst och det krävdes inte att de behövde ta en stund ledigt för att svara på frågorna. När intervjuerna började så ställdes det först frågor om hur ledaren var, hur arbetsfördelningen såg ut och hur jargongen var i arbetsgruppen, för att sen gå vidare om frågorna om sexism. Innan frågorna om sexism så fick de alla en kontrollfråga om vad sexism innebar och en kort genomgång för förtydligande. Efter alla intervjuer så sammanställdes alla svaren från gårdarna utefter frågeställningarna. Med hjälp av resultaten så jämfördes alla svar med teorin för att se om det stämde överens eller inte. Svaren sorterades i efterhand med hjälp av en tematisk analys. Svaren tolkades efter vad studien vill få fram och vad tidigare litteratur sagt, vilket betyder att frågor och svar som inte var intressanta för studien valdes bort.

2.5 Dataanalys

Vid analysen av svaren så användes den tematiska analysmetoden. Tematisk analys är ett bra forskningssätt när man vill få fram teman i olika ämnen. (Braun & Clarke 2006) . Grundén är att leta teman i svaren på den insamlade data man har införskaffat och göra det efter att intervjuerna är färdiga (Castleberry & Nolen 2018), istället för att göra olika teman före intervjuerna och sedan kategorisera dem därefter när de är klara. Här är det inte avgörande om det är många som har svarat samma sak eller inte, utan mer vilka mönster jag som undersöker letar efter

teman och svar på passar därtill (Braun & Clarke 2006). Det behövs fortfarande undersökas om den data som är insamlad är värdefull nog att använda för studien, om den är relevant och om det finns tillräckligt med meningsfulla data (Castleberry & Nolen 2018).

2.6 Tillförlitlighet och äkthet

Tillförlitlighet och äkthet passar bäst till kvalitativa studier. (Bryman 2016).

Tillförlitlighet består av fyra kriterier och de är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och en möjlighet att styrka och konfirmera (Bryman 2016).

Tillförlitligheten innebär att data som har samlats in går att lita och har beskrivits i metoden. Äkthet består av fem kriterier och de är rättvis bild, ontologisk autenticitet, pedagogisk autenticitet, katalytisk autenticitet och taktisk autenticitet (Bryman 2016). Äktheten är att de intervjuade har fått säga sitt och att allas åsikter får komma fram i studien. Inga svar ska undanrömmas för att andra ska se bättre ut, men frågor och svar har valts ut för de var mer relevanta för studiens syfte.

Resultat

3.1 Demografiskt resultat

Gårdarna som deltog var placerade i södra Sverige. Produktionsgrenarna på gårdarna var mjölkproduktion, grönsaksproduktion, grisproduktion, köttproduktion och/eller maskinstation. De varierade i antal anställda från nio till trettio stycken, där antalet kvinnliga anställda varierade från 40 – 50%. Åldersspannet var mellan 20 – 61 år på de som intervjuades.

3.2 Ett gemensamt resultat från gårdarna

Finns det sexism på gården?

Större del av gårdarna som deltog hade inte problem med sexism på gården. Både chefer och anställda på gårdarna höll med om att det inte är något problem och är inget som har varit ett problem tidigare. Vissa av cheferna var ärliga och berättade att de inte vet vad som händer bakom ryggen på dem, men att de hoppas att personalen vågar berätta om något skulle hända.

“Nej det gör jag inte. Men det är ju jag, det är inte säkert jag vet om allt. Men jag hoppas det, att jag vet om det.”

En del arbetsgivare var även tydliga redan från början om vad som är okej och inte, där trakasserier inte är något som får ske på arbetsplatsen. Det kom dock fram att på en av gårdarna så berättade chefen att det kunde uppstå en del sexistiska skämt. Då är det inte hela arbetsgruppen det handlar om, utan en specifik person som då kunde få tillsägelser när det väl var något. När det väl skedde så fick den anställde tillsägelse. Personalen däremot höll inte med om att det var ett problem, men de nämnde lite vagt att det kunde ske opassande skämt men som ingen i personalen tar illa vid av.

Används det några metoder för att undkomma sexism på gårdarna?

Alla gårdar svarade att de inte hade några faktiska metoder de använder för att inte ha problem med sexism på arbetsplatsen. De som inte har det nu har inte heller haft det tidigare, vilket har gjort att det aldrig har varit aktuellt att ta fram några specifika metoder för att arbeta emot sexism på arbetsplatserna. Det nämndes att de gissningsvis trodde att ledarskapet kunde ha en avgörande roll för att inte ha problem med sexism och sexuella trakasserier.

“Jag tror väldigt mycket bygger på att man bildar ett klimat på arbetsplatsen där man kan prata om allt och har ett ledarskap där man är väldigt öppen. Det tror jag man kommer fruktansvärt långt på, för då vet ju alla om det skulle vara någon som har de

där tankarna, eller det faller ner så kommer det fram då. Men däremot så har man ett väldigt hårt ledarskap så kanske den drabbade inte törs säga det. Nej, vi har inget uttalat så, jag tror på själva ledarskapsstilen. Att det ena ska ge det andra. ”

Arbetsfördelning och nyanställning

Det varierade i hur arbetslagen var fördelade mellan gårdarna. Större delen av gårdarna var arbetsfördelningen uppdelad i två olika arbetsroller, medan på vissa så jobbade alla tillsammans med allt. Könet hade ingen avgörande roll, utan arbetsfördelningen handlade om intresse och kunskap. De gårdar som hade delat arbetslaget mot vilken arbetsroll man hade så var det både blandade grupper bland könen och grupper där det bara jobbade män eller kvinnor. Det kunde på vissa ställen bli en för ”grabbig” jargong när det var så många män som jobbade ihop, även om det var en kvinna med i gruppen. Likaså kom det fram att det var en helt annan jargong hos de som tidigare bara haft kvinnliga anställda, men nu har mer blandade arbetsgrupper. Även den dynamiken kunde vara till det sämre ibland. Oavsett hur de var fördelade så skulle all personal alltid äta tillsammans under rasten.

”Det här är min personliga åsikt, men finns det äldre, yngre och sen just att det finns tjejer med så blir det lite annan jargong.”

Vare sig om männen och kvinnorna var uppdelade eller inte, så höll till stor del alla med om det var viktigt att ha anställda av båda könen. Det kom även fram att en del anställda tyckte också det var mycket bättre med blandade arbetsgrupper.

När det handlade om nyanställning så bekräftades det om varför arbetsfördelningen kunde se ut som den gjorde och det var att de som ansöker till tjänsterna är oftast av ett kön. Till exempel så drar sig mer män till maskinförare och kvinnor till djurskötare. På vissa gårdar kunde de se en trend att det börja vända och att fler tjejer ville köra maskiner, vilket de tyckte var kul. Alla chefer berättade att det spelade ingen roll vilket man hade när man ansökte, men att passa in i arbetsgruppen var vilket. Likaså var intresse och kompetens viktigt.

”Socialkompetens och yrkeskompetens, intresse och engagemang. Det är väl de fyra grejerna. Sen om du är man, kvinna, om du är 20, 50, 60 eller 70 är för mig fullständigt ointressant.”

Många av de anställda svarade att de höll med cheferna och tror att de anställer folk för kompetens och intresse, medan könet inte hade någon avgörande roll. Det fanns en del anställda hos vissa som trodde att könet kunde ha en liten bidragande faktor till vissa arbetsroller, men att det inte var något avgörande.

“Vad jag tror, hellre kvinnor för det här lite extra noggrannheten och, eller jag vet andra företag har det. Men jag har aldrig varit med, hört talas om men det känns som att blir lite den här extra detaljen som blir bättre. För mig spelar det ingen roll. Sen är det inte

så många män som söker den rollen heller. Men finns det någon som är jätteduktig så skulle de kunna anställa även om han är man då.”

Det handlade då om arbetsuppgifter som krävde mer detaljseende och då att det kunde vara en fördel om det var en kvinna med rätt kompetenser som sökte den rollen. Fast de också sa att är det någon man som är lika duktig så spelar det ingen större roll egentligen.

Gruppdynamiken i arbetslaget

I princip alla gårdar beskrev arbetslagets jargong som lättsam. Alla vågade skämta med varandra och berättade vad de känner. Ibland kunde vara någon som var tystare men inget som den själv blev påverkad över. Högt i tak var en fras som användes flertalet gånger, oavsett om det var personal eller chef och oavsett vilken gård det var. Det beskrevs inte vad högt i tak innebar, bara att skämten och jargongen mellan varandra kunde vara högt i tak. På några få gårdar så kunde det ske opassande skämt ibland, där vissa kunde tolkas som sexistiska. Det nämndes att de kunde skämta och hinta lite om tjejer, men det var aldrig om kvinnorna på arbetsplatsen utan var männen de försökte göra narr av. Det kunde vara om en av de yngre männen hade varit på fest helgen innan, eller gubbarna som skämtar mellan varandra om fruarna där hemma. Skämten hade aldrig en illamened ton och kränkte ingen av de närvarande, men kan vara ifrågasättande av folk som är utomstående av arbetsteamet. Det här var inget personalen tyckte var ett problem då de visste var gränsen fanns mellan varandra och när någon inte tyckte det var okej. Som det nämndes vid arbetsfördelningen så kunde det bli mer gubbiga skämt när det var stor del män som jobbade ihop, där ifrågasättande skämt kunde uppstå men det var ett beteende som kunde vara svårt att ändra enligt kvinnliga anställda som jobbade ihop med dem.

“Jag skulle säga att det är “svårt att lära en gammal hund att sitta”. Dem här gubbarna är ganska envisa och gubbiga och de gillar inte förändringar och de gillar inte nya saker.”

I övrigt så trivdes alla bra med varandra på alla gårdarna. Stämningen var god och ändrades inte mycket beroende på om cheferna var där eller inte. På ett fåtal gårdar nämnde cheferna att de inte valde sitta med på alla raster för att låta de anställda få en mer avslappnad situation för sig själva. Överlag så trivdes alla bra med varandra, även om det kunde vara någon enstaka i personalen som var mer besvärlig.

Arbetsgivarens ledarstil

Här fick cheferna beskriva sina egna ledarstilar och hur de var som ledare. Var de flera stycken så fick de beskriva hur de andra var också. Personalen som intervjuades fick lika så beskriva hur de upplevde att cheferna var på

arbetsplatsen. Efteråt fick alla frågan om vad cheferna behövde förbättra i sina ledastilar. Ledarstilarna och hur de var varierade rätt bra från gård till gård, men oavsett så tyckte personalen nästan alltid samma sak som cheferna. Av alla gårdar så var det en som kunde nämna sin egen ledarstil vid namn och den stilen kallades för "management by walking around". Chefen var mycket med personalen och visade upp sig för sina anställda, men var ändå inte för mjuk som ledare för det hade aldrig gått för att kunna driva företaget som det är idag. De båda anställda som intervjuades beskrev chefen som den bästa arbetsgivaren de haft.

"Den bästa hittills som jag har varit anställd av."

"Jag upplever hen som en av de bästa ledare jag har haft. Hen bryr sig om alla och ja, skapar en trygghet bland oss."

Stor del av cheferna lät personalen ta eget ansvar på gårdarna. Personalen trivdes bra med det och oavsett gård så sa cheferna till när de väl tyckte något specifikt skulle göras. Själva ledarstilarna mellan de olika cheferna varierade en del. Vissa var mer bestämda, vågade säga till när något inte stämde och kunde ge direkta direktiv om när något skulle göras, medan andra var mer konflikträdda och försiktiga. De som var bestämda kunde ibland uppleva själva att de var hårda som ledare, men det var inget personalen nämnde oavsett gård. Det varierade inte bara mellan de intervjuade cheferna och de olika gårdarna, utan det kunde även variera mellan de intervjuade cheferna och de övriga som jobbade på samma gård. När de konflikträdda cheferna sa till om något som inte var okej gav det inte alltid full effekt och tillsägningen varade bara en kort period, om man jämförde med de som var mer direkta och fick personalen att lyssna.

"De är anställda och behöver inte älska mig allihop. Men sen vill jag ju vara deras kompis på alla sätt men jag är inte ute efter att ha en kompisrelation med dem. Jag tycker faktiskt att det är viktigt att man faktiskt skiljer på den rollen."

Vissa tyckte det var viktigare att särskilja på relationen mellan chef och personal, då de är anställda för att jobba. Medan andra inte tyckte det var lika viktigt och kunde vara lite för snälla för sitt eget bästa.

Ingen av cheferna hade gått på utbildarna som direkt handlade om sexism och hur man förebygger sexuella trakasserier. En del av bönderna hade gått ledarskapsutbildningar och även låtit sin personal gå sådana kurser också. I de utbildningarna ingick det en liten del om trakasserier och sexuella trakasserier.

"Ja några har stycken har faktiskt har varit med på egna ledarskapsutbildningar sen som jag sa så har vi ju att vi försöker ha dagordning som vi snackar igenom med mix av systematiskt arbetsmiljöarbete, liksom att med risker, analyser och hur man ska och hur man ska se på sånt å dra igenom, försöka se mycket psykisk ohälsa som tyvärr inte syns."

Det cheferna behövde förbättra var ganska lika mellan gårdarna. Det handlade mest om att bli mer strukturerade och tydligare, det behövdes också fler medarbetarsamtal eller individsamtal mellan chef och personal. För de som hade konflikträdda chefer så var det en sak både de själva och personalen ville skulle förbättras.

Arbetsmiljöpolicyn

Det var ungefär hälften som hade en arbetsmiljöpolicyn utskriven och uppsatt för personalen att se. Ett fåtal av dem hade både fysisk och psykisk arbetsmiljö med i den och hur man ska gå tillväga om någon blir sexuellt trakasserad. Ännu mindre gårdar jobbade aktivt med systematisk arbetsmiljö och jobbade med det i sin dagliga verksamhet. Det kom också ut personal från Gröna arbetsgivare där som gick igenom den systematiska arbetsmiljön en gång om året med alla anställda.

Hur arbetsgivarna skulle gå till väga om en anställd blivit sexuellt trakasserad

Alla chefer svarade att personalen bör komma till dem och därefter kommer händelsen att utredas. De som hade förmän tyckte att personalen skulle gå till dem i förstahand. Efter det varierade svaren och var olika från gård till gård. Vissa tyckte att problemet skulle tas med den utsatte och den som sagt något olämpligt enskilt ifrån varandra och undersöka bådas versioner om vad som har hänt. Andra tyckte att båda kunde pratas med gemensamt och försöka lösa situationen. Ett tredje svar som dök var att istället för att ha möte enskilt så tas det upp på ett möte framför alla att sexuella trakasserier inte är okej, men att den utsatte hålls anonym. Grövre sexuella trakasserier skulle anmälas, men det kom också fram svar som att den utsatte själv fick avgöra vad den behövde efteråt och att gick det inte att lösa så fick man skilja på de det handlade om i arbetsgrupperna.

Personalens svar varierade, även gårdsvis. Många skulle gå direkt till chefen, fanns det fler chefer så hade de oftast en specifik de kände sig trygga till som de gick till. Det stämde överens med vem de intervjuade cheferna nämnt att de anställda bör gå till, oavsett gård. Andra anställda hade först pratat med sina kollegor om händelsen för att rådfråga om vad de ska göra och om det är värd händelse att överklaga. De skulle efteråt gå till sin chef och berätta om vad som hänt om det var rådet de fick som svar.

Diskussion

Finns det sexism på gården?

Ett fåtal gårdar hade ett uttalat problem där sexuella trakasserier kunde uppstå, medan de flesta gårdar inte hade det. När det väl hände så sa chefen alltid till om att det inte var okej att göra så. Det är också chefs ansvar att säga till så fort hen får veta om att sexuella trakasserier av något slag har uppstått enligt 2kap. 3§. i Diskrimineringslagen (2008:576).

Det är svårt att avgöra från övriga gårdar om det sker sexuella trakasserier via skämt eller inte, då de nämner att det kan ske något olämpligt skämt ibland som kan vara ifrågasättande, men det är okej för ingen blir upprörd. Var gränsen går är olika från person till person vilket är den stora anledningen.

Alla fick en beskrivning vad sexuella trakasserier (Alm u.å) och könsdiskriminering är (Nationalencyklopedin u.å) med tillhörande exempel innan intervjuerna. Det som missades var att berätta det redan innan de började prata om gruppens jargong och vilken typ av skämt de hade, vilket gjorde att många troligen inte tänkte på att även skämt kan ingå som sexuella trakasserier. Med det i huvudet hade de intervjuade kanske svarat annorlunda när det gäller skämten som sker.

Överlag skedde inga sexuella trakasserier eller könsdiskriminering på gårdarna och alla chefer svarade att de inte vad som händer bakom deras ryggar vilket visar en ärlighet hos dem också.

Citatet som en av de intervjuade sa att ledarskapet har en avgörande roll för att inte ha sexism på sin arbetsplats stämmer överens med vad tidigare studier har visat (Diskrimineringsombudsmannen 2021). Ledarskapet har en avgörande roll för hur personalen är mot varandra och hur den sociala arbetsmiljön är (Sadler & Lindsay 2018).

Arbetsfördelning och nyanställning

Enligt flera studier så är arbetsgrupper som är jämnt fördelade mellan könen är de som har minst problem med sexuella trakasserier (Fine et al. 2020; Olafsdottir & Einarsdottir 2024; Yang et al. 2022). Fallgårdarna som var med har både bevisat och motbevisat att blandade grupper är det som är det bästa för att motverka sexism. De flesta gårdarna var uppdelade i olika arbetsmoment, där större delen av männen var för sig och kvinnorna för sig, medan på andra var de blandade men ojämnt fördelat. Det som kan märkas av är att de mer manliga grupperingarna hade mer sexuella skämt emellan men som inte räknades som något problem mellan de anställda. Det är vanligt att sånt uppstår i grupper bland bara män, och inte bara i grupper där det är mycket män och få kvinnor (Hunt & Gonsalkorale 2013).

Ingen av cheferna fokuserade på något specifikt kön vid anställning, vilket är bra med tanke på att man inte får det enligt 1kap. 5§. DL. Det har ingen avgörande roll att viss del av personalen tror det kan ha en viss avgörande roll, då de fortfarande tänker på egenskaper som passar in till specifika arbetsroller. De tänker på de typiska könsrollerna att kvinnor är mer omhändertagande och har ett öga för detaljer (Carroll 2000; Elta 2002) samtidigt som de vet att det inte spelar någon roll bara personen är vettig. Vissa av cheferna fokuserade på att de anställda skulle passa in i gruppen och ha en snarlik personlighet, medan för andra var det bara kompetens och intresse som var viktigt. En sammansvetsad arbetsgrupp har en gruppdynamik som den nya måste anpassa sig efter (Blomquist & Röding 2010) vilket gör det till en viktig aspekt vid nyanställning. Det är bra att vissa av gårdarna tänker på att nyanställda ska ha en matchande personlighet som fungerar med resterande av gruppen.

Gruppdynamiken i arbetslaget

Flertalet anställda och även en del chefer beskrev arbetslagets skämt som högt i tak. Hög i tak är ett begrepp som kan tolkas fritt då det inte finns exakta förklaringar, men det är skämt om varandra i en trygg miljö där det inte tolkas som något negativt (Andersson u.å). Personalen som intervjuades, både männen och kvinnorna tyckte inte att det var några sexistiska skämt men att gränsen kunde vara hårfin vissa gånger. Personalen var medveten om att skämten kunde vara lite opassande, men då alla kunde tåla grövre skämt så var det inget de tycktes behövdes nämnas i varken intervjun eller anmälas till arbetsgivarna. Vad som inte nämns men går att tänka på är de anställda som är mer osäkra och tillbakadragna. Vad tycker de är okej eller inte? De tysta kommer att följa med i jargongen som sker i gruppen och de är oftast de mer utåtriktade som styr, vilket gör att de kanske inte vågar säga till (Blomquist & Röding 2010; Klauffmann & Klauffmann 2005). På grund av att det bara intervjuades två anställda per gård så går det inte att avgöra vad hela arbetslagen tycker och tänker. Det var oftast opassande skämt mellan männen, vilket kan bero på att de testat varandra och känner ett behov av bli sedda (Hunt & Gonsalkorale 2013). Personalen trivdes annars bra med varandra och hade en relation där de kände sig avslappande och vågade prata om allt, vilket är vad en hälsosam arbetsgrupp bör känna (Jacobsen & Thorsvik 2021).

Arbetsgivarens ledarstil

Av alla fem chefer som intervjuades kunde bara en nämna sin ledarstil med namn, vilket var management by walking around. Management by walking around är en ledarstil där man visar upp sig för sina anställda och engagerar sig i den dagliga produktionen på organisationen (Serrat 2017), vilket stämde överens både med hur arbetsgivaren själv beskrev sin ledarstil och hur personalen beskrev den. Det

är inte en ledarstil det står skrivet om i studier om hur man bäst arbetar för att inte ha problem med sexism på sin arbetsplats, men den passar fortfarande in då den visar intresse för de anställda och deras behov. Genom att ha varit klar och tydlig från början med sina anställda om vad som är okej att skämta om och inte minskar det risken för sexuella trakasserier, könsdiskriminering och övriga trakasserier (European Institute for gender equality u.å; McDonald et al 2015) . Då de har satt gränser om att trakasserier inte är accepterat så följer det råden om hur en är en aktiv ledare bör vara (Diskrimineringsombudsmannen 2021), samt så följer det även 3kap. 6§. DL. Då det inte är okej att trakassera någon på grund av deras kön eller etniciteter ska finnas riktlinjer för att följa detta.

Förutom att det visar hur en aktiv ledare bör vara så stämmer det också överens med teorin om att sätter chefen en tydlig stämpel på vad man bör ha för värderingar så följer resten av arbetslaget efter och respekterar det (Wallace et al. 2020)

De andra arbetsgivarnas ledarstilar beskrevs mer kortfattat, både av sig själva och av personalen. Vissa var mer konflikträdda, medan andra var problemlösare. Det gör det svårare att veta vad de har för ledarstilar, men det går fortfarande att jämföra med teorin om hur en ledare bör vara.

Forskning visar att ledare har en avgörande roll för hur klimatet är på arbetsplatsen (Perry et al. 2020). Många av bönderna inkluderade sina medarbetare i styrningen och lät de ta mycket eget ansvar, vilket forskningen har visat sig vara positivt för att få en trivsamt arbetsmiljö med minimala mängder sexuella trakasserier (Perry et al. 2020).

För att jämföra hur en aktiv och en passiv ledare är och det kan påverka sexismen på en arbetsplats så går det att jämföra med de chefer som sa till direkt jämfört med de som var mer konflikträdda och tillbakadragna. Det gav mest effekt av de som var tydliga och direkta än om de som ville vara tillmötesgående sa till. (Diskrimineringsombudsmannen 2021; Hart et al. 2018). Genom att säga till när vissa i personalen säger sexistiska skämt så följer de även diskrimineringslagen då det är en aktiv åtgärd som görs och krävs av 2kap. 3§. DL.

Arbetsmiljöpolicyn

Enligt 7§. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) ska det finnas en skriftlig arbetsmiljöpolicyn om arbetsplatsen har tio anställda och uppåt. Det betyder att nästan alla gårdar ska ha den nerskriven, men ändå hade de inte det. Det kan vara då lantbruk har hamnat lite åsidosatt när det gäller arbetsmiljö och vilka krav som gäller. Cheferna kanske bara inte vet att de faktiskt måste ha den nerskriven. I de som hade en skriftlig så ingick de sociala frågorna inte hos alla, vilket betyder att trakasserier och sexuella trakasserier inte ens ingår.

Det var också ytterst få som arbetade med systematisk arbetsmiljö, vilket ändå står i 3kap. 2a§. arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) att arbetsgivarna ska arbeta

med. Arbetsmiljöverket (2025) rekommenderar också SAM för att få en mer hälsosam arbetsmiljö, vilket då bönderna borde ta efter. Nu hade inte gårdarna några uttalade problem med sexism, men det finns andra sociala aspekter men även fysiska arbetsmiljöfrågor som kan tas om hand med hjälp av SAM. Förhoppnings blir bönder bättre på att skriva ner en arbetsmiljöpolicy som innehåller psykologiska arbetsmiljöfrågor, men också börjar jobba mer systematiskt med arbetsmiljön när Lantlyftet träder kraft 2028 (Gröna arbetsgivare u.å).

Hur arbetsgivarna skulle gå tillväga om någon blivit sexuellt trakasserad på arbetsplatsen

Alla svarade att de skulle utreda händelsen om någon skulle bli sexuellt trakasserad på arbetsplatsen, vilket är bra då det är ett lagkrav, 2kap. 3§. DL.

Enligt 3kap. 2§. DL så ska arbetsgivarna följa de fyra stegen åtgärda, förebygga, uppföljning och utvärdering när de utreder sexuella trakasserier. Ingen av bönderna svarade konkret att de skulle följa alla stegen ifall någon skulle bli sexuellt trakasserad på arbetsplatsen. Det kan vara så att frågan som ställdes var för vag så att de inte svarade mer utförligt eller så vet de inte att de faktiskt måste följa den diskrimineringslagen. Bönderna beskrev första stegen, hur de skulle åtgärda problemet och eventuellt förebygga det i framtiden. Det de inte tog upp var uppföljning och utvärdering, vilket de kanske tyckte var irrelevant för min fråga.

Personalen behövde inte ha koll på vad de ska göra, vilket är varför det inte diskuterades om. De visste allihopa att är det något allvarligt som har hänt så ska de prata med chefen och de alla kände sig tillräckligt trygga för att göra det. De kände också att deras chefer skulle ta dem på allvar ifall sexuella trakasserier skulle uppstå.

Slutsats

Med ett ledarskap som är inkluderande, förstående och stöttande så kommer man långt. Det betyder att en arbetsgivare som tydligt visar vad som är okej och inte och vågar säga ifrån är det som ger bäst effekt för att inte ha sexism på arbetsplatsen. En engagerad chef som motiverar sina anställda, låter dem kunna ta eget ansvar och inkluderar dem i vad som händer i företaget är bidragande faktorer för att kunna uppnå detta.

En blandad arbetsgrupp med varierande kön och åldrar är det som skapar den mest hållsamma arbetsmiljön. En grupp där alla vågar dela med sig av sina åsikter och som kan skoja med varandra på ett hälsosamt sätt.

Det här är två av de största bidragande faktorerna för att minska sexismen på arbetsplatsen. Studien är dock inte helt bekräftande då det har gjorts för lite studier inom ämnet på gårdar. Då det bara vara fem stycken fallgårdar som medvetet valts ut så har det också haft en bidragande effekt för att få ett positivt svar. För att få en mer konkret plan om vad andra gårdar bör göra så behövs fler studier göras.

Referenser

- AFS: 2023:1. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.*
- Alm, B. (u.å) *sexuella trakasserier*. NE Nationalencyklopedin.
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/sexuella-trakasserier>
[2025 – 05 – 25]
- Andersson, A. (u.å) *Högt i tak. Betydelse, definition och exempel i svenskan.*
Ordbetydelse. <https://www.ordbetydelse.se/ord/hogt-i-tak/> [2025 – 05 – 26]
- Andersson, J. (2022) *"It must be fun for you to help a bit on the farm". A qualitative study of the social, institutional, and economic activities and roles of women and inclusion in livestock farming in southern Sweden.* Stockholms universitet.
Institutionen för ekonomisk historia och internationella relationer.
<https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1667467&dswid=4390> [2025 – 03 – 27]
- Arbetsmiljöverket. (2025) *Systematiskt arbetsmiljöarbete.*
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete/> [2025 – 05 – 07]
- Baskerville Watkins, M., Kaplan, S., Brief, A.P., Shull, A., Dietz, J., Mansfield, M.-T. & Cohen, R. (2006) *Does it pay to be a sexist? The relationship between modern sexism and career outcomes.* Journal of Vocational Behavior. 69(3). 524 – 537.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.004> [2025 – 03 – 28]
- Bergold, J. (2018) *Kvinnlig fägring och machokultur? Sexuella trakasserier i arbetslivet bland LO-förbundens medlemmar.* Landsorganisationen i Sverige.
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_kvinnlig_fagrिंग_och_machokultur_webb_pdf/\\$File/Kvinnlig%20fagrिंग%20och%20machokultur_webb.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_kvinnlig_fagrिंग_och_machokultur_webb_pdf/$File/Kvinnlig%20fagrिंग%20och%20machokultur_webb.pdf) [2025 – 03 – 18]
- Block, S. (2014) *Invisible Survivors: Female Farmworkers in the United States and the Systematic Failure to Report Workplace Harassment and Abuse.* Texas Journal of Women, Gender and the Law. <https://www.semanticscholar.org/paper/Invisible-Survivors%3A-Female-Farmworkers-in-the-and-Block/6679afa70f41872fc85189577c191ce5c3bb40fb> [2024 – 03 – 27]
- Blomquist, Christine & Röding, Pia. (2010) *Ledarskap. Personen, reflektionen, samtalet.* 1:10 uppl., Studentlitteratur.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006) *Using thematic analysis in psychology.* Qualitative Research in Psychology. 3. 77 – 101.
<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1191/1478088706qp063oa?needAccess=true> [2025 – 05 – 14]
- Bryman, A. (2016) *Samhällsvetenskapliga metoder.* 3 uppl., Liber.

- Capstone. (2003) *The Capstone Encyclopaedia of Business: The Most up-To-Date and Accessible Guide to Business Ever*. 1uppl. John Wiley & Sons.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/slub-ebooks/reader.action?docID=822173&ppg=303&c=UERG#> [2025 – 05 – 25]
- Carroll, S.J. (2000) *Representing Women: Congresswomen's Perceptions of Their Representational Roles*. Women Transforming Congress: Gender Analyses of Institutional Life.
- Castleberry, A & Nolen, A. (2018) *Thematic analysis of qualitative research data: Is it as easy as it sounds?* Currents in Pharmacy Teaching and Learning. 10(6). 807 – 815.
<https://doi.org/10.1016/j.cptl.2018.03.019> [2025 - 05 - 28]
- De La Torre-Pérez, L., Oliver-Parra, A., Torres, X. & Bertran, M.J(2022) *How do we measure gender discrimination? Proposing a construct of gender discrimination through a systematic scoping review*. International Journal of Equity in Health. 21(1).
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001993>. [2025 - 04 - 07]
- Diskrimineringsombudsmannen. (2021) *Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet. Vad visar forskning? (Rapport 2021:2)*. Diskrimineringsombudsmannen.
<https://www.do.se/download/18.56175f8817b345aa765119c/1639478811943/rapport-forskningsoversikt-forebygga-sexuella-trakasserier-i-arbetslivet.pdf> [2025 - 04 - 18]
- Diskrimineringsombudsmannen. (2024) *Förekomst av diskriminering 2024. Årlig rapport från Diskrimineringsombudsmannen*. (Rapport 2024:2). Diskrimineringsombudsmannen.
<https://www.do.se/download/18.41f45cb619387118a1815b/1734357601335/rapport-forekomst-av-diskriminering-2024.pdf> [2025 - 04 - 08]
- Diskrimineringsombudsmannen. (2025a) *Diskrimineringslagen*.
<https://www.do.se/rattsfall-beslut-lagar-stodmaterial/lagar-om-diskriminering/diskrimineringslagen> [2025 - 05 - 28]
- Diskrimineringsombudsmannen. (2025b) *Trakasserier och sexuella trakasserier*.
<https://www.do.se/diskriminerad/olika-former-av-diskriminering/sexuella-trakasserier-och-trakasserier#:~:text=Sexuella%20trakasserier%20%C3%A4r%20en%20av%20sex%20olika%20former,om%20att%20n%C3%A5gon%20tafsar%20eller%20kastar%20n%C3%A4rg%C3%A5ngna%20blickar.> [2025 – 05 – 28]
- Dovido, J.F., Hewstone, M., Glick, P., Esses, V.M., & Rudman, L.A. (2010) Sexism. *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*. SAGE publications. 328. <https://doi.org/10.4135/9781446200919.n20> [2025 - 04 - 14]
- Elta, G.H. (2002) *Women are different from men*. Gastrointestinal Endoscopy. 56(2). 308 – 309. [https://www.giejournal.org/action/showPdf?pii=S0016-5107\(2002\)2970202-2](https://www.giejournal.org/action/showPdf?pii=S0016-5107(2002)2970202-2) [2025 – 05 -25]
- European Institute for Gender Equality (u.å) *Sexism at work: how can we stop it?*
<https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/sexism-at-work->

- handbook/part-3-act/how-can-i-combat-sexism-ten-step-programme-managers
[2025 - 04 - 28]
- Fine, C., Sojo, V. & Lawford-Smith, H. (2020). *Why Does Workplace Gender Diversity Matter? Justice, Organizational Benefits, and Policy*. Social Issues and Policy Reviews. 14(1). 36 – 71. <https://doi.org/10.1111/sipr.12064> [2025 - 05 - 26]
- Gröna arbetsgivare (u.å) *Arbetsmiljöstrategi för lantbruks- och trädgårdsnäringen*.
<https://www.grona.org/fokusfragor/arbetsmiljo/arbetsmiljostrategi-for-lantbruks--och-tradgardsnaringen/> [2025 – 05 – 26]
- Handal, A.J., Iglesias-Rios, L., Valentín-Cortés, M.A, & O'Neill, M.S. (2024)
Experiences of women farmworkes in Michigan: Perspectives from the Michigan Farmworker Project. American Journal of Community Psychology.
<https://doi.org/10.1002/ajcp.12792> [2025 – 03 – 27]
- Hansson, Karin., Ganetz, Hillevi & Sveningsson, Malin. (2023). *The significance of feminist infrastructure: #MeToo in the construction industry and the green industry in Sweden*. Gender, Work & Organization. 31(3), 1092 – 1112.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12994> [2025 – 03 – 27]
- Hart, C.G., Dahl Crossley, A. & Correl, S.J. (2018) *Leader Messaging and Attitudes toward Sexual Violence*. Socius. Sociological research for a DYNAMIC WORLD. 4. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2378023118808617> [2025 – 05 – 24]
- Heilman, M.E & Caleo, S. (2018) Gender Discrimination in the Workplace. I: Colella, A.J. & King, E.B. (red.) *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*. 73 – 88.
https://books.google.se/books?hl=sv&lr=&id=wgJCDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA73&dq=gender+discrimination+in+the+workplace&ots=eBdLLr_7hF&sig=pz4qy9QSMx78H4JxvQD3LerMbC0&redir_esc=y%20-%20v=onepage&q=gender%20discrimination%20in%20the%20workplace&f=false#v=onepage&q&f=false [2025 – 03 – 28]
- Hinners, N.W. (2009) Management by Wandering Around: A POTENT ARROW IN THE MANAGER'S QUIVER. *Ask Magazine*. (35) 9 – 12.
https://appel.nasa.gov/wp-content/uploads/2013/05/NASA_APPEL_ASK_35s_management_by_wandering.pdf [2025 – 05 – 25]
- Hudson, D. (2018) *Workplace Harassment After #Metoo*. Queens University Inc.
https://irc.queensu.ca/wp-content/uploads/2018/02/articles_workplace-harassment-after-metoo.pdf [2025 - 03 - 27]
- Hunt, C.J. & Gonsalkorale, K. (2013) *Who Cares What She Thinks, What Does He Say? Links between Masculinity, In-Group Bonding and Gender Harassment*. Sex Roles. A Journal of Research. 70. 14 – 27. <https://doi.org/10.1007/s11199-013-0324-x> [2025 - 05 - 26]
- Höst, M., Regnell, B. & Runesson, P. (2006) *Att genomföra examensarbete 1:4 uppl.* Studentlitteratur.

- Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2021) Hur moderna organisationer fungerar. 5:1 uppl. Studentlitteratur.
- Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2021) *Hur moderna organisationer fungerar*. 5:1 uppl. Studentlitteratur.
- Jacobsen, D.I. (2019) *Organisationens förändringar och förändringsledarskap*. 3:2 uppl. Studentlitteratur.
- JämO. (2007) *Handbok om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet*. JämO. Jakobsbergs tryckeri. <https://docplayer.se/1697737-Handbok-om-sexuella-trakasserier-och-trakasserier-pa-grund-av-kon-i-arbetslivet.html> [2025 – 03 – 28]
- Jämställhetsmyndigheten (2022) *Jämställhetsundersökningen 2022: Om attityder, omsorg, diskriminering och psykisk hälsa*. (Rapport 2022:26). Jämställhetsmyndigheten. https://jamstallhetsmyndigheten.se/media/w5pd5a50/ja-msta-lldhetsundersokningen-2022_tillga-nglig.pdf [2025 – 03 – 27]
- Karami, A., Swan, S.C., White, C.N. & Ford, K. (2024) *Hidden in plain sight for too long: Using text mining techniques to shine a light on workplace sexism and sexual harassment*. *Psychology of Violence*. 14(1). 1 – 13. <https://doi.org/10.1037/vio0000239> [2025 - 03 - 27]
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2005) *Psykologi i organisation och ledning*. 2 uppl. Studentlitteratur.
- Kessler, A.M., Ottessen Kennair, L.E., Grøntvedt, T.V, Bjørkheim, I., Drejer, I., & Bendixen, M. (2021) *Perception of workplace social-sexual behavior as sexual harassment post #MeToo in Scandinavia*. *Scandinavian Journal of Psychology*. 62(6), 846 – 857. <https://doi.org/10.1111/sjop.12763> [2025 - 03 - 27]
- McDonald, P., Charlesworth, S. & Graham, T. (2015) *Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 53. 41 – 58. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1744-7941.12046> [2025 - 04 - 28]
- Nationalencyklopedin (u.å) *könsdiskriminering*. <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/k%C3%B6nsdiskriminering?isSearchResult=true> [2025 – 05 – 25]
- Olafsdottir, K. & Einarsdottir, A. *Working together: effects of gender composition on job satisfaction and commitment*. *Employee Relations*. 46(9). 60 – 75. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2023-0443> [2025 - 05 - 26]
- Perry, E, L., Block, C, J. & Noumair, D.A. (2020) *Leading in: inclusive leadership, inclusive climates and sexual harassment*. *Equality, Diversity and Inclusion*. 40(4). 430 – 447. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2019-0120> [2025 – 05 – 21]
- Pilawa, P. (2018) *#metoo i det gröna näringslivet*. LRFs Jämställhetsakademi.
- Reyes Rocha, F.A. & Sexsmith, K. (2024) *Workplace Sexual Harassment in Waged Agricultural Employment: A Literature Review*. *Journal of Agromedicine*. 29(3), 516 – 530. <https://doi.org/10.1080/1059924X.2024.2338857> [2025 – 03 – 27]

- Sadler, A.G. & Lindsay, A.R. (2018) *The impact of leadership on sexual harassment and sexual assault in the military*. *Military Psychology*. 30(3). 252 – 263.
<https://doi.org/10.1080/08995605.2017.1422948> [2025 - 05 - 28]
- Serrat, O. (2017) *Managing by Walking Around*. *Knowledge Solutions*. Springer.
https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9_35 [2025 - 05 - 21]
- SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölöag*.
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*.
- Timmerman, G. & Bajema, C. (2000) *The Impact of Organizational Culture on Perceptions and Experiences of Sexual Harassment*. *Journal of Vocational Behavior*. 57(2). 188 – 205. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1741> [2025 - 05 - 26]
- Tucker, A.L. & Singer, S.J. (2015) *The Effectiveness of Management-By-Walking-Around: A Randomized Field Study*. *Production and Operations Management*. 24(2). 253 – 271. <https://doi.org/10.1111/poms.12226> [2025 - 05 - 25]
- Verian. (2024) *Trakasseribarometern*. <https://www.veriangroup.com/sv/news-and-insights/trakasseribarometern> [2025 - 05 - 28]
- Wallace, D.M., Raver Luning, C., Rosenstein, J.E, Ledford, A & Cyr-Roman, B. (2020) *A culture of respect: Leader development and preventing destructive behavior*. *Industrial and Organizational Psychology*. 13(2) 225- 229.
<https://doi.org/10.1017/iop.2020.46> [2025 - 05 -24]
- Wallin, A. & Von Lochow, S. (2024) *Trakasseribarometern 2024. Rapport för trakasserier och diskriminering i arbetslivet*. Verian Group.
<https://www.veriangroup.com/hubfs/SE/Trakasseribarometern/Report-2024.pdf>
 [2025 - 03 - 27]
- Yang, Y., Tian, T.Y., Woodruff, T.K., Jones, B.F & Uzzi, B. (2022) *Gender-diverse teams produce more novel and higher-impact scientific ideas*. *Proceedings of the national academy of science*. 119(36). <https://doi.org/10.1073/pnas.2200841119>
 [2025 - 05 - 26]

Bilaga 1

Till chef/personalansvarig

Vad för typ av produktion har ni? Hur många anställda och hur många av varje kön? Hur gammal är du?

Hur är personalen fördelad på arbetsplatsen? Spelar könet någon roll?

Vad för typ av ledarskap använder ni? Hur är du som ledare? Om ni är flera chefer, hur är dem andra? Finns det något du skulle vilja ändra på i din ledarstil?

Är det något speciellt ni tänker på när ni anställer folk? Spelar könet någon avgörande roll? Försöker ni tänka på så att de sökandes personlighet matchar in med övriga arbetslaget eller spelar det någon roll?

Hur upplever du jargongen på arbetsplatsen? Hur är personalen mot varandra? Hur är personalen med dig? Vad skämtar man om? Vad har ni för bilder på väggarna?

Har ni en arbetsmiljöpolicy på arbetsplatsen där det står nerskrivet om hur arbetsmiljön bör vara och följer ni den? Ingår det något om trakasserier och diskriminering i den?

Vet du vad sexism innebär, alltså sexuella trakasserier men även könsdiskriminering? Kan du ge exempel?

Förklaring: Sexuella trakasserier innebär oönskad beröring, kommentar om ens utseende eller inbjudande kommentar gällande sex som gör den utsatte obekväm. Könsdiskriminering är kränkande kommentarer riktade mot ens kön, t.ex "tjejer kan inte köra bil"

Gjorde det ämnet mer tydligt?

Är det skillnad på lönerna mellan olika kön? Vilket arbete/anställning resulterar i högre lön på arbetsplatsen? Är det jämnt fördelat mellan könen eller är vissa arbetsområden inom företaget bättre betalt och vilka är det som helst arbetar med de områdena?

Upplever ni att sexismen är ett problem på er arbetsplats?

Finns det några speciella händelser ni kan berätta om?

Har ni några rutiner för att hantera sexism och sexuella trakasserier?

Går ledningen på utbildningar om sexuella trakasserier och könsdiskriminering?

Utbildas personalen om sexuella trakasserier och könsdiskriminering?

Hur hanteras eventuella konflikter gällande könsdiskriminering och sexuella trakasserier?

Vad för metoder använder ni för att ha lyckats komma undan sexuella trakasserier och könsdiskriminering?

Om sexuella trakasserier eller könsdiskriminering uppstår, vem pratar man med och vad gör ni för att arbeta vidare med händelsen?

Vad har du för syn på rådgivare och säljare? Föredrar du män eller kvinnor, har det en avgörande roll?

Har rådgivare/säljare någon speciell syn på dig som *kön*? Märks det skillnad på om de är man eller kvinna?

Till anställda

Hur gammal är du och vad har du för arbetsroll?

Hur länge har du varit anställd?

Hur upplever ni arbetslagets stämning, är den lättsam, får alla lov att uttrycka sina åsikter? Trivs ni i arbetslaget? Vad skämtar man om? Vad för typ av bilder sitter på väggarna?

Vad för typ av ledarskap skulle du säga att chefen använder? Tolkningsfråga.

Är det något du skulle vilja ändra på?

Finns det olika omklädningsrum för olika kön på arbetsplatsen? Hur fungerar det? Känner ni er trygga runt ombyte på arbetsplatsen?

Tror ni att de har i åtanke vilket kön man har när de anställer nya? Har personligheten en avgörande roll? Var tror du de anställer mest med kön?

Upplever ni några skillnader på hur arbetsuppgifterna är upplagda, tex att vissa arbeten är förlagda till stor del hos männen? Tex traktorkörning etc.

Vet du vad sexism innebär, alltså sexuella trakasserier men även könsdiskriminering? Kan du ge exempel?

Förklaring: Sexuella trakasserier innebär oönskad beröring, kommentar om ens utseende eller inbjudande kommentar gällande sex som gör den utsatte obekväm. Könsdiskriminering är kränkande kommentarer riktade mot ens kön, t.ex "tjejer kan inte köra bil"

Gjorde det ämnet mer tydligt?

Upplever ni att sexism är ett problem på arbetsplatsen?

Om en händelse skulle uppstå, där du eller någon blir utsatt, vem går du till och hur tar dem det?

Har ni någon gång känt er otrygga på arbetsplatsen, kopplat till sexuella trakasserier eller könsdiskriminering?

Har synen om vad sexuella trakasserier är förändrats på arbetsplatsen? Har de upplevts som mindre okej idag jämfört med förr? Har det upplevts något som var okej förr men som itne anses okej idag? Händer det att man fortfarande ser det som okej idag?

Har du gjort något som någon har missuppfattas som trakasserier eller som kränkande av motparten? Vad hände och varför? Hur tolkade det och vad var din tanke?

Har du kontakt med rådgivare, säljare? Vad har de för kön? Känner du att den personen bemöter er olika beroende på om du är en kille eller tjej?

Vad har du för syn på rådgivare och säljare? Föredrar du män eller kvinnor, har det en avgörande roll?

Publicering och arkivering

Godkända självständiga arbeten (examensarbeten) vid SLU kan publiceras elektroniskt. Som student äger du upphovsrätten till ditt arbete och behöver i sådana fall godkänna publiceringen. I samband med att du godkänner publicering kommer SLU även att behandla dina personuppgifter (namn) för att göra arbetet sökbart på internet. Du kan närsomhelst återkalla ditt godkännande genom att kontakta biblioteket.

Även om du väljer att inte publicera arbetet eller återkallar ditt godkännande så kommer det arkiveras digitalt enligt arkivlagstiftningen.

Du hittar länkar till SLU:s publiceringsavtal och SLU:s behandling av personuppgifter och dina rättigheter på den här sidan:

- <https://libanswers.slu.se/sv/faq/228316>

☒ JA, jag, My Johansson har läst och godkänner avtalet för publicering samt den personuppgiftsbehandling som sker i samband med detta

☐ NEJ, jag/vi ger inte min/vår tillåtelse till att publicera fulltexten av föreliggande arbete. Arbetet laddas dock upp för arkivering och metadata och sammanfattning blir synliga och sökbara.