Jämställdhets-främjande insatser inom Försvarsmakten

Resultatrapport

SVERIGES KVINNO ORGANISATIONER

Sveriges Kvinnoorganisationer är en partipolitiskt och religiöst obunden paraplyorganisation för den svenska kvinnorörelsen. Vi samlar 59 föreningar som tillsammans representerar över 130 000 kvinnor och flickor. Vi arbetar för kvinnors och flickors frigörelse, fulla mänskliga rättigheter och ett jämställt samhälle. Vår verksamhet vilar på feministisk grund och utgår från kvinnokonventionen och Sveriges jämställdhetspolitiska mål: att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Denna rapport finansieras av Jämställdhetsmyndigheten inom ramen för vår verksamhet som syftar till att motverka sexuella trakasserier i mansdominerade branscher. Tillsammans med organisationen MÄN har Sveriges Kvinnoorganisationer tagit fram ett metodmaterial för arbetsplatser som vill skapa aktiva åskådare och främja jämställdhet.

©Sveriges Kvinnoorganisationer 2026
Rapportförfattare: Astrid Carsbring
Formgivning: Eva Jais-Nielsen
ISBN: 978-91-990115-0-9

INNEHÅLL

INLEDNING – SEXUELLA TRAKASSERIER OCH SEXISM PÅ ARBETSPLATSEN 4
OM UTBILDNINGSINSATSERNA 6
Evidensbaserade metoder 6
OM UTVÄRDERINGEN 8
Svarsfrekvens 8
ÖVERGRIPANDE RESULTAT – ALLA SVARANDE 10
Attityder till ovälkommet beteende 10
Aktivt åskådarskap 12
Attityder till kvinnor, män och jämställdhet 14
CASE: EN GRUPP MED HÖGRE SVARSFREKVENS I EFFEKTMÄTNINGEN 18
Attityder till ovälkommet beteende 18
Aktivt åskådarskap 19
Attityder till kvinnor, män och jämställdhet 21
UTVÄRDERING FRÅN CHEFER 23
SLUTSATSER I KORTHET 26
Avslutande diskussion och rekommendationer 26

INLEDNING – SEXUELLA TRAKASSERIER OCH SEXISM PÅ ARBETSPLATSEN

Hösten 2017 avslöjade #metoorörelsen hur sexuella trakasserier på arbetsplatsen är ett utbrett problem i kvinnors arbetsliv när tusentals kvinnor med stöd från varandra berättade om sina upplevelser. Sammanlagt signerades uppropen av över 80 000 personer, varav de allra flesta var kvinnor. [1]

#metoo belyste sexuella trakasserier och sexism som ett strukturellt problem och ett vanligt förekommande fenomen på arbetsplatsen, med hopp om att förändra chefers och kollegors beteenden och organisationernas arbetskulturer. Ett år efter uppropet gjordes en undersökning som visade att 65 procent av svenskar tyckte att #metoo lett till faktiska förändringar, framförallt att fler kvinnor väljer att anmäla och säga ifrån mer. Men över 70 procent av de tillfrågade kvinnorna ansåg att mäns beteende inte förändrats alls.[2]

Ett av många exempel på upprop var #givaktochbitihop, där kvinnor inom Försvarsmakten delade egna berättelser och erfarenheter av sexism, sexuella trakasserier eller annat sexuellt våld på sin arbetsplats. I Försvarsmaktens medarbetarundersökning från 2024 uppgav 12 procent av kvinnorna att de har upplevt ovälkommet beteende[3] det senaste året, och av dessa var det 18 procent som uppgav att de har utsatts för sexuella trakasserier.[4]

Många #metooberättelser visar att sexuella trakasserier har varit ett känt problem under lång tid, och att såväl kollegor som chefer har valt att inte ingripa, trots vetskap om att vissa medarbetare utsatt andra för trakasserier. Ett sätt att bryta tystnadskulturen är att träna medarbetare till att bli aktiva åskådare som vågar säga ifrån. Aktiv åskådaransats är en evidensbaserad våldsförebyggande metod som är väl etablerad inom forskning.[5] De senaste åren har Sveriges Kvinnoorganisationer i samverkan med organisationen MÄN anpassat metoden för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. Under 2025 och 2026 har Sveriges Kvinnoorganisationer utifrån denna metod genomfört ett stort antal utbildningsinsatser inom olika enheter hos Försvarsmakten, med syftet att motverka sexuella trakasserier och annat ovälkommet beteende samt främja en jämställd arbetsplatskultur. I denna rapport utvärderas utbildningsinsatserna utifrån enkätundersökningar som genomfördes i samband med utbildningarna.

---

1. Lista metooupprop i Sverige 2017–2019" (2020). https://metoo.blogs.dsv.su.se/files/2020/09/Listametooupp ropiSverige2017-2019.pdf
2. SVT Nyheter. "Klar majoritet av svenskarna tycker att metoo lett till förändring". https://www.svt.se/nyheter/inrikes/ettareftermetoosapaverkadessvenskarna
3. Ovälkommet beteende är Försvarsmaktens samlingsbegrepp för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
4. Försvarsmakten (2024), FM Vind Medarbetarundersökning 2024
5. MÄN. "Aktivera åskådaren". https://mfj.se/lardigmer/valdgarattfoerebygga/aktiveraaskadaren

Citat från #givaktochbitihop

”En högt uppsatt chef på ett förband misshandlar sin fru och blir polisanmäld. Förbandschefen kontaktar fruns väninna och ber henne dra tillbaka sitt vittnesmål, eftersom den anklagade mannen är ’en viktig tillgång på förbandet’.”

”Sitter med kollegor i matsalen. En av dem naglar fast mig med blicken och säger ’jag kan verkligen förstå varför man våldtar ibland.’ De andra kollegorna (manliga) skrattar.”

”Jag kommer aldrig glömma när jag ryckte in och tvingades springa fram och tillbaka på excercisplan medan soldater skrek ’visa pattarna’.”

OM UTBILDNINGSINSATSERNA

Under perioden oktober 2025–maj 2026 har Sveriges Kvinnoorganisationer i samarbete med organisationen MÄN genomfört utbildningsinsatser för 37 olika arbetsgrupper från olika förband inom Försvarsmakten. Arbetsgrupperna har varierat i storlek från ca 10 personer till ca 40 personer, men de flesta utbildade grupper har varit i storlek ca 25–30 personer. Även chefer och personalansvariga för grupperna har erbjudits delta i utbildningen, vilket de flesta gjort. Arbetsgrupperna har rekryterats till utbildningsinsatserna via centrala kontakter inom Försvarsmakten som skickat ut och presenterat information om utbildningarna och kopplat ihop oss med kontaktpersoner på olika organisationsenheter. Totalt uppskattar vi att vi under denna period har utbildat ca 1 000 personer inom Försvarsmakten, exakt siffra är svårt att fastställa då det vid vissa tillfällen skett en del bortfall eller tillkommit nya oanmälda deltagare.

Utbildningarna har tagits fram utifrån utbildningsprogram från vårt tidigare projekt riktat till byggbranschen, En arbetsplats fri från våld, men har tillsammans med representanter från Försvarsmakten bearbetats, uppdaterats och anpassats för att vara så träffsäker och användbar som möjligt för Försvarsmaktens anställda. Utbildningen har bestått av två utbildningspass à 2,5 timmar, det vill säga totalt 5 timmars utbildning per grupp. Det första passet har fokus på kunskapshöjning om jämställdhet, jargong, arbetsmiljö och sexuella trakasserier, medan det andra passet har mer fokus på metoden aktivt åskådarskap, som är en evidensbaserad våldsförebyggande metod med stöd i forskning. I det andra passet får deltagarna diskutera tillsammans i sin arbetsgrupp hur de kan agera vid till exempel ovälkommet beteende utifrån olika scenarioövningar, och de rustas med kunskap och verktyg om hur man kan vara en aktiv åskådare och främja en jämställd samtalskultur på arbetsplatsen.

Varje utbildning har hållits av två utbildare som åkt ut till olika arbetsplatser och genomfört passen fysiskt på plats. Totalt har vi utbildat 37 arbetsgrupper på 13 olika organisatoriska enheter inom Försvarsmakten med stor geografisk spridning. Vi har utbildat arbetsgrupper i Arboga, Boden, Eksjö, Enköping, Halmstad, Luleå, Stockholm, Umeå samt Uppsala. Deltagare har varit både militär och civil personal inom Försvarsmakten.

EVIDENSBASERADE METODER

Aktivt åskådarskap

Aktivt åskådarskap (”bystander training”) är en forskningsbaserad metod som syftar till att ge deltagare konkreta verktyg för att kunna avleda situationer som kan bli våldsamma.[6] Att utmana fördomar och förändra sociala normer, synliggöra beteenden och mönster, gör att exempelvis sexuella trakasserier kan förebyggas på ett effektivt sätt. Definitionen av en ”åskådare” är någon som är med innan, under eller efter en potentiellt våldsam situation, men som varken är den som trakasserar eller

6. MÄN. ”Aktivera åskådaren”. https://mfj.se/lardigmer/valdgarattfoerebygga/aktiveraaskadaren

blir trakasserad.[7] Fokus ligger därför inte på förövaren eller den utsatta, vilket annars är ett vanligt perspektiv. Denna metod har använts flitigt inom skola och universitet, för att förebygga sexuella trakasserier på campus, men även inom den amerikanska militären.[8] En undersökning från universitetsmiljöer i USA visade att förekomsten av våld var 17 procent lägre på de lärosäten som genomfört ”bystander training”, jämfört med lärosäten som inte gjort det.[9] Mentorer i våldsprevention (MVP) är en variant av en sådan våldsförebyggande metod som använder sig av åskådaransatsen. I Sverige har metoden implementerats av organisationen MÄN och utvecklats i första hand för skola och fritidsverksamheter.[10] Studier av MÄNs användning av metoden visar att den haft stor positiv effekt på attityder, och att det lett till en ökad rapportering av eget och andras våldsanvändande.[11]

Jämställdhet

Utöver aktivt åskådarskap innehåller våra utbildningsinsatser även kunskapshöjande delar om bland annat jämställdhet och könsnormer utifrån ett genusförändrande perspektiv. Att främja jämställdhet är en av WHO:s sju evidensbaserade strategier för våldsprevention. Genom att adressera och utmana könsnormer och skadliga stereotyper som ger män makt över kvinnor kan olika former av mäns våld mot kvinnor motverkas.[12] Vi har därför medvetet kombinerat metoden aktivt åskådarskap med jämställdhetsfrämjande insatser för att höja den våldsförebyggande effekten.

7. Springer. ”Bystander Actions in Violence Intervention”. https://link.springer.com/article/10.1007/s40471-019 00196-3. Pressmeddelande 8 Oktober 2018
8. Jackson Katz lyfter frågor om män och våld | Föreningen Ordfront. Pressmeddelande 8 Oktober 2018
9. PubMed. ”MultiCollege Bystander Intervention Evaluation”. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26541099/
10. Läs mer på MVP Sverige. ”Mentorer i våldsprevention”, www.mvpsverige.se
11. Jämställdhetsmyndigheten. ”Våldsprevention”, s. 31. https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/ hqqnpekx/valdspreventionisverige_enforskningsoversikt_2020.pdf
12. WHO (2010) Violence prevention – The evidence

OM UTVÄRDERINGEN

Grunden i denna utvärdering består framförallt av en enkätundersökning bestående av en baslinjemätning och en effektmätning. Samma enkät skickades till utbildningsdeltagarna innan och efter genomförd utbildning. På så vis kan vi se hur deltagarna svarade innan utbildningen och om vi ser någon skillnad efter genomförd utbildning. Enkäten är framtagen tillsammans med forskare och utgår från frågebatterier som används för att mäta attityder till jämställdhet, sexism och kvinnor och män på arbetsplatsen. Omfattningen på enkäten är 24 frågor.

Utöver detta skickade vi även ut en kortare utvärderingsenkät på 7 frågor till deltagande chefer och personalansvariga, för att få in deras synpunkter på genomförd utbildning, vad som upplevdes som särskilt relevant eller mindre relevant för gruppen.

SVARSFREKVENS

Utskick av enkäten samt påminnelser skickades från Sveriges Kvinnoorganisationer till kontaktpersoner inom Försvarsmakten som därefter distribuerade detta internt till samtliga utbildningsdeltagare. Svaren på enkäten gick direkt till Sveriges Kvinnoorganisationer genom ett digitalt insamlingsverktyg. Det är inte möjligt för oss att kontrollera exakt hur många enkäten skickades till samt hur och när påminnelseutskick gjordes, eftersom detta gjordes internt av Försvarsmakten.

Den första enkäten som skickades ut, baslinjemätningen, besvarades av totalt 572 personer, 293 kvinnor (51,22 procent), 266 män (46,5 procent) och 13 som ej vill uppge kön (2,27 procent). Eftersom omkring 1 000 personer deltagit i utbildningsinsatserna så innebär detta att vi uppskattar att mer än hälften av deltagarna besvarat den första enkäten.

Den andra enkäten, effektmätningen, besvarades av totalt 192 personer, varav 125 kvinnor (65,1 procent), 63 män (32,81 procent) och fyra personer som inte ville uppge kön (2,08 procent). Det innebär en minskning av antalet svarande med 66,43 procent, motsvarande 380 färre respondenter. Svarsbortfallet var dessutom större bland män än bland kvinnor.

Det finns flera möjliga förklaringar till det minskade deltagandet. En orsak kan vara enkättrötthet, men det är också möjligt att deltagarna inte uppfattade att de förväntades besvara enkäten vid två tillfällen, eftersom båda enkäterna innehöll samma frågor. Det kan därför ha funnits behov av tydligare information om syftet med den upprepade mätningen.

Det minskade antalet svarande bör beaktas vid tolkningen av effektmätningens resultat, eftersom det finns en risk att de som besvarade den andra enkäten inte är representativa för samtliga deltagare.

För att möjliggöra en mer tillförlitlig jämförelse redovisar vi i denna rapport även ett case från en enskild utbildningsgrupp där det procentuella bortfallet vid effektmätningen var betydligt lägre än i undersökningen som helhet. Eftersom resultaten från detta case visar på liknande positiva förändringar som de övergripande resultaten, bedömer vi att det, trots det stora svarsbortfallet, är möjligt att dra vissa slutsatser om insatsens effekter. Resultaten bör dock tolkas med försiktighet.

ÖVERGRIPANDE RESULTAT – ALLA SVARANDE

ATTITYDER TILL OVÄLKOMMET BETEENDE

I den första delen av enkäten fick respondenterna ta ställning till sju olika påståenden om ovälkommet beteende på arbetsplatsen. De fick svara på om de instämmer med påståendet helt, i hög grad, delvis, i låg grad eller inte alls, det vill säga en femgradig skala. Nedan presenteras resultaten för dessa frågor. Vi ser generellt en positiv utveckling i svaren på de flesta frågorna om attityder till olika former av ovälkommet beteende på arbetsplatsen, det vill säga att respondenternas svar i effektmätningen generellt speglar en minskad acceptans för ovälkommet beteende.

Fråga 2–8: Vad är din inställning till det här påståendet?

F2: Det är ett problem om en kollega berättar ett snuskigt skämt

På påståendet *"Det är ett problem om en kollega berättar ett snuskigt skämt"* svarade 18,69 procent i baslinjemätningen att de *instämmer helt* eller *i hög grad*, i effektmätningen ökade denna andel till 31,76 procent. Andelen som svarade att de instämmer i *låg grad* eller *inte alls* minskade från 35,39 procent till 25,29 procent.

F3: Det är ett problem om en kollega kommenterar en annan kollegas utseende, kropp eller sexliv

Andelen som svarar att de *instämmer helt* i påståendet *"Det är ett problem om en kollega kommenterar en annan kollegas utseende, kropp eller sexliv"* ökade från 49,0 procent till 53,53 procent.

F4: Det är ett problem om någon kommenterar att en manlig kollega gör saker som "kvinnor gör" eller skämtar på ett nedlåtande sätt om att han är "fjollig", "bög" eller en "kärring".

I baslinjemätningen svarade 61,34 procent att de instämmer helt i påståendet *"Det är ett problem om någon kommenterar att en manlig kollega gör saker som "kvinnor gör" eller skämtar på ett nedlåtande sätt om att han är "fjollig", "bög" eller en "kärring""*. I effektmätningen ökade denna andel till 65,88 procent, en ökning med 4,54 procentenheter. Dock ökade även andelen som svarade att de *instämmer i låg grad* eller *inte alls,* från 3,27 procent till 5,3 procent, så i denna fråga ser vi något spridda resultat.

F5: Det är ett problem om en kollega pressar en annan att göra något han inte vill göra genom att ifrågasätta om han är en "riktig man".

Svarsalternativ	Andel Baslinjemätning	Antal Baslinjemätning	Andel Effektmätning	Antal Effektmätning
Instämmer inte alls	0,54%	3	0,59%	1
Instämmer i låg grad	2,36%	13	3,53%	6
Instämmer delvis	6,35%	35	4,71%	8
Instämmer i hög grad	19,60%	108	14,71%	25
Instämmer helt	69,15%	381	75,29%	128
Vet ej	2,00%	11	1,18%	2
TOTALT	100%	n= 551	100%	n=170
Fråga: Det är ett problem om en kollega pressar en annan att göra något han inte vill göra genom att frågasätta om han är en "riktig man"				

På påståendet *"Det är ett problem om en kollega pressar en annan att göra något han inte vill göra genom att ifrågasätta om han är en "riktig man"* ökade andelen som svarat att de *instämmer helt* från 69,15 procent till 75,29 procent, en positiv utveckling på 6,14 procentenheter.

F6: Det är ett problem om en kollega försöker få någon på jobbet att prata om personliga eller sexuella saker fast den andre inte vill.

Vad gäller påståendet *"Det är ett problem om en kollega försöker få någon på jobbet att prata om personliga eller sexuella saker fast den andre inte vill"* så ser vi en minimal skillnad mellan baslinjemätning och effektmätning. I baslinjemätningen svarade 84,03 procent att de instämmer helt och 12,70 procent att de instämmer i hög grad, och i effektmätningen var motsvarande siffror 84,12 procent respektive 11,76 procent. Det innebär att ca 96–97 procent av respondenterna instämde helt eller i hög grad i detta påstående både innan och efter utbildningsinsatserna.

F7: Det är ett problem om en kollega lägger armen om eller kramar en annan kollega, som blir obekväm av detta

På påståendet *"Det är ett problem om en kollega lägger armen om eller kramar en annan kollega, som blir obekväm av detta"* svarade cirka 62,5 procent både i baslinjemätningen och effektmätningen att de *instämmer helt*. Dock ökade andelen som svarade att de *instämmer i hög grad* från 25,05 procent till 27,06 procent. Det innebär att andelen som instämmer helt eller i hög grad att detta är ett problem var 89,41 procent efter genomförd utbildning.

F8: Det är ett problem om en kollega ger en annan kollega sexuell uppmärksamhet som han/hon inte vill ha eller blir obekväm av, till exempel flörtar, bjuder ut på dejt eller liknande.

Svarsalternativ	Andel Baslinjemätning	Antal Baslinjemätning	Andel Effektmätning	Antal Effektmätning
Instämmer inte alls	0,36%	2	0,59%	1
Instämmer i låg grad	0,91%	5	0,00%	0
Instämmer delvis	4,72%	26	6,47%	11
Instämmer i hög grad	19,96%	110	14,71%	25
Instämmer helt	71,87%	396	77,65%	132
Vet ej	2,18%	12	0,59%	1
TOTALT	100%	n= 551	100%	n=170
Fråga: Det är ett problem om en kollega ger en annan kollega sexuell uppmärksamhet som han/hon inte vill ha eller blir obekväm av, till exempel flörtar, bjuder ut på dejt eller liknande.				

För påståendet *"Det är ett problem om en kollega ger en annan kollega sexuell uppmärksamhet som han/hon inte vill ha eller blir obekväm av, till exempel flörtar, bjuder ut på dejt eller liknande"* ser vi en tydligt positiv utveckling; andelen som svarade att de *Instämmer helt* ökade med nästan sex procentenheter, från 71,87 procent till 77,65 procent. I effektmätningen, det vill säga efter genomförda utbildningar, svarade hela 98,83 procent att de *instämmer helt, i hög grad* eller *delvis* i att detta är ett problem.

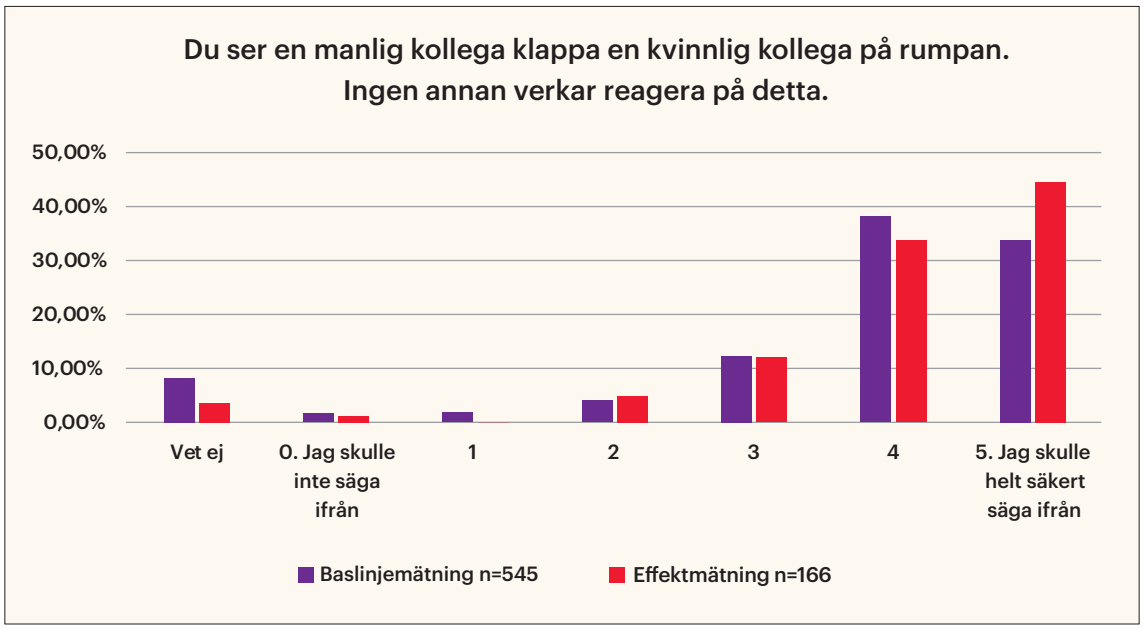
AKTIVT ÅSKÅDARSKAP

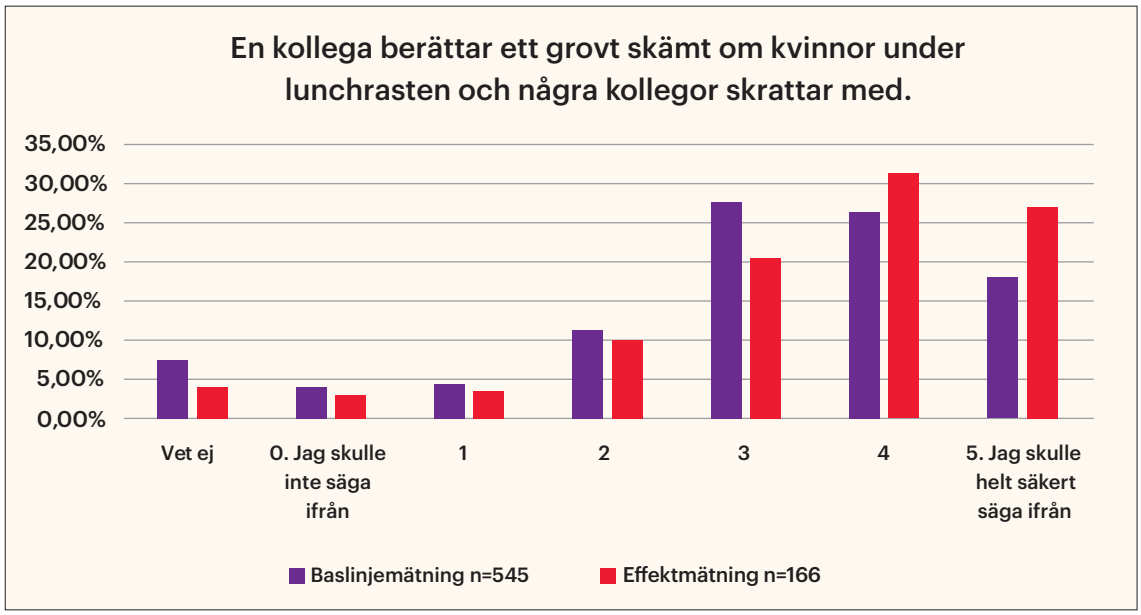
Fråga 9–10: Skulle du säga ifrån i den här situationen? Välj ett värde mellan 0 och 5.

I den andra delen av enkäten fick respondenterna läsa ett par korta scenarion där det förekommer ovälkommet beteende, och svara på frågan *"Skulle du säga ifrån i den här situationen?"* genom att välja ett värde på en skala från 0 till 5, där 0 var *"jag skulle inte säga ifrån"* och 5 var *"jag skulle helt säkert säga ifrån"*.

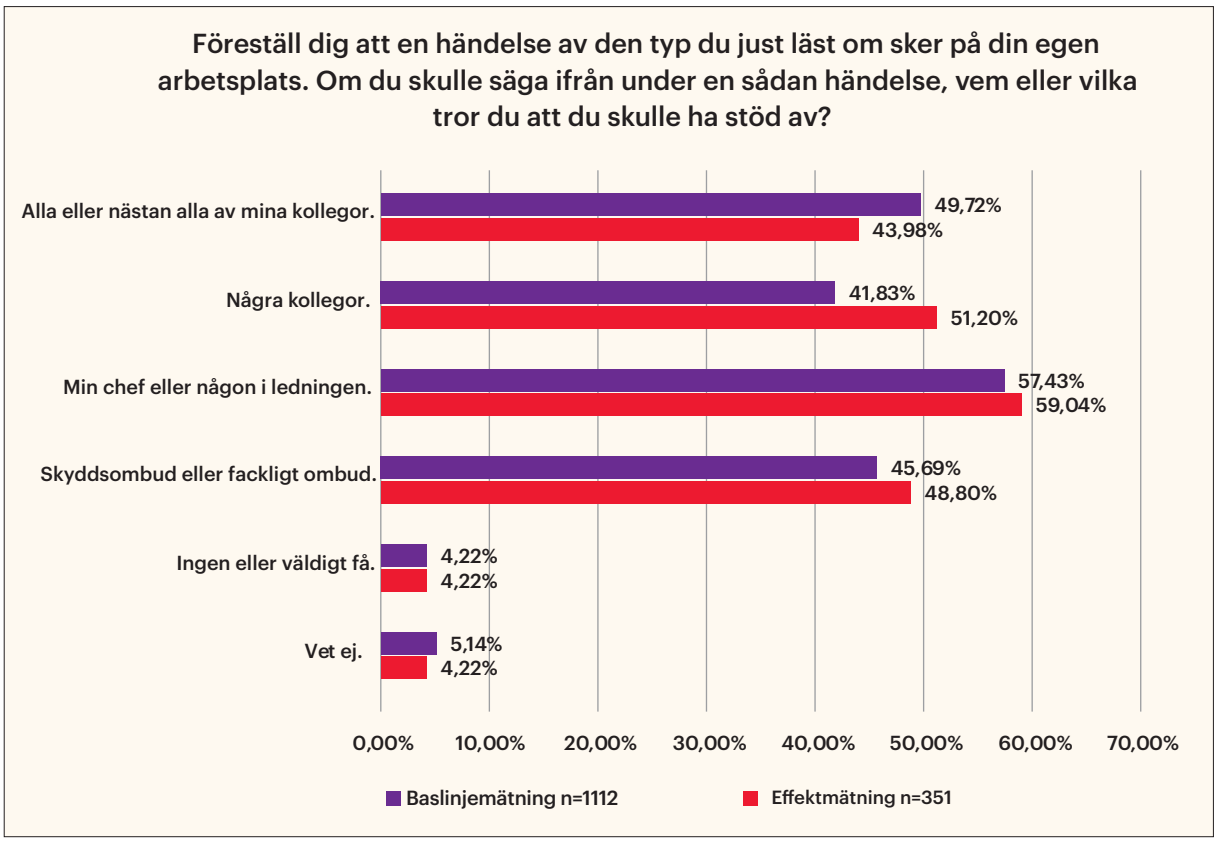
Det första scenariot löd: ***"Du ser en manlig kollega klappa en kvinnlig kollega på rumpan. Ingen annan verkar reagera på detta".*** Här ser vi en positiv utveckling i effektmätningen; det viktade genomsnittliga svarsalternativet gick från 4,01 i baslinjemätningen till 4,19 i effektmätningen, vilket kan tolkas som en något ökad benägenhet att säga ifrån i en sådan situation. Andelen som svarade värdet 4 eller 5 gick från 71,93 procent till 78,31 procent. Vanligaste svarsalternativ gick från att vara värdet 4 i baslinjemätningen till att vara värdet 5 i effektmätningen. Dessutom minskade andelen som svarade "*Vet ej*" betydligt, från 8,26 procent till 3,61 procent, vilket skulle kunna bero på att utbildningen gav deltagarna möjlighet att reflektera kring hur de skulle ha agerat i en sådan situation och därmed gett dem en ökad självmedvetenhet och beredskap.

Det andra scenariot i enkäten löd: ***"En kollega berättar ett grovt skämt om kvinnor under lunchrasten och några kollegor skrattar med"*** I detta scenario ser vi en liknande förändring mellan baslinje- och effektmätning som föregående scenario. Andelen som svarade värdet 4 eller 5 gick från 44,59 procent till 58,44 procent. Vanligaste svarsalternativ gick från att vara värdet 3 till värdet 4. Även här minskade andelen





som svarade "*Vet ej*" betydligt, från 7,52 procent till 4,22 procent. Sammanfattningsvis kan man säga att resultaten kan tolkas som att deltagarna upplever en ökad benägenhet att vara en aktiv åskådare efter att ha tagit del av utbildningsinsatserna.



Fråga 11: Vem skulle man få stöd av?

Efter scenariofrågorna fick respondenterna besvara denna flervalsfråga; ***Föreställ dig att en händelse av den typ du just läst om sker på din egen arbetsplats, till exempel ett grovt skämt eller att någon tafsat eller betett sig oschysst. Om du skulle säga ifrån under en sådan händelse, vem eller vilka tror du att du skulle ha stöd av?***

Svarsalternativ och resultat redovisas i diagrammet nedan, observera att denna fråga var en flervalsfråga. Här kan man se att andelen som svarade att de tror de skulle ha stöd av *"alla eller nästan alla sina kollegor"* minskade något i effektmätningen, medan andelen som svarade *"chef eller någon i ledningen"* eller *"skyddsombud eller fackligt ombud"* istället ökade något. Den största skillnaden går att se i andelen som svarade *"några kollegor"*, vilken ökade med nästan 10 procentenheter, vilket ju är en positiv utveckling.

ATTITYDER TILL KVINNOR, MÄN OCH JÄMSTÄLLDHET

Fråga 12–24: Vad anser du om det här påståendet?

I den sista delen av enkäten fick respondenterna ta ställning till olika påståenden om jämställdhet och män och kvinnor på arbetsplatsen, i en femgradig skala med svarsalternativen att de *instämmer helt, i hög grad, delvis, i låg grad* eller *inte alls*.

F12: Jag skulle vilja ha fler kvinnor som kollegor på min arbetsplats.

Resultaten för denna fråga, *"Jag skulle vilja ha fler kvinnor som kollegor på min arbetsplats"*, är svårtolkade. De är varken entydigt positiva eller negativa eftersom både andelen som instämmer helt och andelen som inte instämmer alls har ökat. Andelen som svarade att de instämmer helt ökade från 15,99 procent till 17,79 procent, och andelen som inte instämmer alls ökade från 13,20 procent till 18,40 procent. Det vanligaste svarsalternativet var mittenalternativet "delvis" som låg på drygt 29 procent i

både baslinje- och effektmätning. Det var också vanligt att svara ”vet ej”: 19,14 procent i baslinjemätningen och 13,50 procent i effektmätningen svarade detta.

En möjlig förklaring till detta resultat skulle kunna vara det faktum att svarsfrekvensen var högre bland kvinnor än bland män och att kvinnor ofta arbetar på enheter inom Försvarsmakten som redan har en relativt jämställd könsfördelning.

F13: Det är positivt för en arbetsplats att ha lika många kvinnor och män.
På påståendet *”Det är positivt för en arbetsplats att ha lika många kvinnor och män”* ser vi inga stora förändringar i svaren på baslinjemätning och effektmätning. Andelen som *instämmer helt* eller *i hög grad* ökade från 66,36 procent till 66,87 procent. Andelen som *instämmer i låg grad* eller *inte alls* gick från 8,00 procent till 8,58 procent.

F14: Mina arbetsuppgifter kan utföras lika bra av en person av motsatt kön.
Redan i baslinjemätningen svarade en klar majoritet, 82,90 procent, att de instämmer helt i påståendet ”*Mina arbetsuppgifter kan utföras lika bra av en person av motsatt kön*”. I effektmätningen ökade dock denna andel något mer, till 85,89 procent.

F15: Det är viktigt för mig att stämningen på min arbetsplats lämpar sig för både kvinnor och män.
Även på påståendet ”*Det är viktigt för mig att stämningen på min arbetsplats lämpar sig för både kvinnor och män*” svarade en klar majoritet, 85,32 procent, redan i baslinjemätningen att de *instämmer helt*. I effektmätningen ökade dock denna andel till hela 87,12 procent.

F16: Det ska vara enkelt för alla på jobbet att ta ledigt av familjeskäl, till exempel föräldraledighet eller vård av sjukt barn
I baslinjemätningen svarade hela 96,87 procent att de instämmer helt eller i hög grad i påståendet ”*Det ska vara enkelt för alla på jobbet att ta ledigt av familjeskäl, till exempel föräldraledighet eller vård av sjukt barn*”. I Effektmätningen uppgick denna andel till 98,15 procent. Andelen som svarade att de *instämmer helt* ökade mest, från 86,62 procent till 92,02 procent.

F17: Det är oundvikligt att män flirtar med kvinnor på arbetsplatsen.
På påståendet ”*Det är oundvikligt att män flirtar med kvinnor på arbetsplatsen*” ser vi en tydlig positiv förändring i svaren på effektmätningen; andelen som *instämmer* i påståendet minskade och andelen som *inte instämmer* ökade, se tabellen nedan. Andelen som svarade att de *inte alls instämmer* ökade med mer än 7 procentenheter.

Svarsalternativ	Andel Baslinjemätning	Antal Baslinjemätning	Andel Effektmätning	Antal Effektmätning
Instämmer inte alls	60,41%	325	67,48%	110
Instämmer i låg grad	15,24%	82	17,18%	28
Instämmer delvis	13,20%	71	9,82%	16
Instämmer i hög grad	2,42%	13	2,45%	4
Instämmer helt	2,04%	11	0,61%	1
Vet ej	6,69%	36	2,45%	4
TOTALT	100%	n=538	100%	n=163
Fråga: Det är oundvikligt att män flirtar med kvinnor på arbetsplatsen				

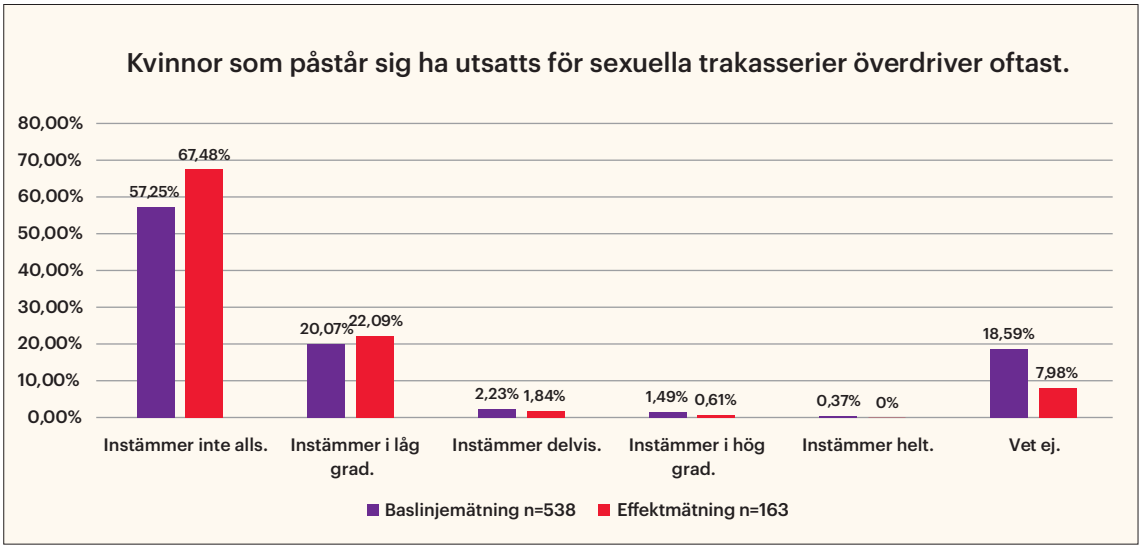
F18: Kvinnor kan oftast få stopp på ovälkomna sexuella närmanden från män genom att säga åt dem att sluta.

På påståendet *"Kvinnor kan oftast få stopp på ovälkomna sexuella närmanden från män genom att säga åt dem att sluta"* var det en relativt stor andel som svarade "vet ej" i både baslinje- och effektmätning, 17,84 procent respektive 18,40 procent. I övrigt ser vi en något positiv förändring i resterande svarsalternativ, se tabell.

Svarsalternativ	Andel Baslinjemätning	Antal Baslinjemätning	Andel Effektmätning	Antal Effektmätning
Instämmer inte alls	**7,43%**	**40**	**9,82%**	**16**
Instämmer i låg grad	**18,77%**	**101**	**22,70%**	**37**
Instämmer delvis	**33,64%**	**181**	**31,29%**	**51**
Instämmer i hög grad	**16,17%**	**87**	**14,11%**	**23**
Instämmer helt	**6,13%**	**33**	**3,68%**	**6**
Vet ej	**17,84%**	**96**	**18,40%**	**30**
TOTALT	**100%**	**n=538**	**100%**	**n=163**
Fråga: Kvinnor kan oftast få stopp på ovälkomna sexuella närmanden från män genom att säga åt dem att sluta.				

F19: Kvinnor som påstår sig ha utsatts för sexuella trakasserier överdriver oftast.

Vad gäller påståendet *"Kvinnor som påstår sig ha utsatts för sexuella trakasserier överdriver oftast"* ser vi en tydligt positiv utveckling i effektmätningen. Andelen som svarade att de *inte alls instämmer* ökade från 57,25 procent till 67,48 procent, det vill säga mer än 10 procentenheter. Även andelen som instämmer i låg grad ökar med dryga 2 procentenheter. Vi ser även en betydligt mindre andel i effektmätningen som svarat "vet ej" på detta påstående.



F20: När kvinnor lyckas sämre än män skyller de ofta på diskriminering trots att förutsättningarna varit rättvisa

På påståendet *"När kvinnor lyckas sämre än män skyller de ofta på diskriminering trots att förutsättningarna varit rättvisa"* ökade andelen som svarade att de *inte alls instämmer* från 44,98 procent till 47,85 procent, och andelen som svarade *instämmer i låg grad* ökade från 21,38 procent till 22,09 procent. Det innebär att andelen som svarade *instämmer i låg grad* eller *inte alls* ökade från 66,36 procent till 69,94 procent. På detta påstående var det dock även en hög andel som svarade "vet ej", 21,8 procent i baslinjemätningen och 15,95 procent i effektmätningen.

F21: Kvinnor försöker få makt genom att få kontroll över män.

På påståendet "*Kvinnor försöker få makt genom att få kontroll över män*" ökade andelen som svarade att de *instämmer i låg grad* eller *inte alls* från 76,40 procent till 83,44 procent. Andelen som svarade "vet ej" halverades nästan, från 16,73 procent till 8,59 procent.

F22: Jämställdhetsarbete ställer helt rimliga krav på män.

I baslinjemätningen svarade 41,26 procent att de *instämmer helt* i påståendet "*Jämställdhetsarbete ställer helt rimliga krav på män*", i effektmätningen ökade denna andel till 47,81 procent. Andelen som svarade att de *instämmer i hög grad* eller *helt* gick från 65,05 procent till 70,55 procent, en ökning med 5,5 procentenheter. Andelen som svarade "vet ej" var relativt hög, men minskade från 18,03 procent till 14,72 procent.

F23: Kvinnor tenderar att överdriva problem som de möter på sin arbetsplats

Andelen som svarade att de *instämmer i låg grad* eller *inte alls* på påståendet "*Kvinnor tenderar att överdriva problem som de möter på sin arbetsplats*" gick från 71,0 procent till 80,37 procent, en positiv förändring på över 9 procentenheter. Andelen som svarade "vet ej" halverades nästan, från 16,73 procent till 9,20 procent.

F24: De flesta kvinnor tolkar oskyldiga kommentarer som sexistiska.

På påståendet *"De flesta kvinnor tolkar oskyldiga kommentarer som sexistiska"* ser vi en ökning av andelen som svarade att de *instämmer i låg grad* eller *inte alls*, från 70,82 procent till 76,7 procent. Dock ökade andelen för alla svarsalternativ utom 'vet ej', se tabell.

Svarsalternativ	Andel Baslinjemätning	Antal Baslinjemätning	Andel Effektmätning	Antal Effektmätning
Instämmer inte alls	44,98%	242	49,08%	80
Instämmer i låg grad	25,84%	139	26,99%	44
Instämmer delvis	7,99%	43	8,59%	14
Instämmer i hög grad	1,12%	6	3,07%	5
Instämmer helt	0,37%	2	0,61%	1
Vet ej	19,70%	106	11,66%	19
TOTALT	100%	n=538	100%	n=163
Fråga: De flesta kvinnor tolkar oskyldiga kommentarer som sexistiska.				

CASE: EN GRUPP MED HÖGRE SVARSFREKVENS I EFFEKTMÄTNINGEN

Nedan presenteras en utvärdering av resultaten från en utbildningsgrupp (case) där antalet svarande minskade betydligt mindre mellan baslinjemätningen och effektmätningen än i undersökningen som helhet.

I denna grupp besvarades majoriteten av frågorna av 26 personer vid baslinjemätningen och 21 personer vid effektmätningen. Det motsvarar en minskning med cirka 19,2 procent. För frågan om kön var minskningen något lägre, cirka 18,5 procent.

Som jämförelse minskade antalet svarande i undersökningen som helhet från 572 personer vid baslinjemätningen till 192 personer vid effektmätningen, vilket motsvarar en minskning med 66,4 procent, eller ungefär två tredjedelar.

Bortfallet i den aktuella utbildningsgruppen var därmed betydligt lägre än i undersökningen som helhet, vilket ger bättre förutsättningar att jämföra resultaten mellan de två mättillfällena.

	Kvinna	Man	Vill ej uppge	Totalt
Baslinjemätning	51,85% (14)	44,44% (12)	3,70% (1)	n=27
Effektmätning	63,64% (14)	31,82% (7)	4,55% (1)	n=22

Könsfördelning i case-gruppen.

ATTITYDER TILL OVÄLKOMMET BETEENDE

I denna grupp kan man se en tydligt positiv utveckling i svaren på de flesta enkätfrågorna om attityder till olika former av ovälkommet beteende på arbetsplatsen. Här fick respondenterna ta ställning till olika påståenden på en femgradig skala. De fick svara på om de instämmer med påståendet *helt, i hög grad, delvis, i låg grad* eller *inte alls*. Nedan presenteras resultaten av ett urval av dessa frågor.

”Det är ett problem om en kollega pressar en annan att göra något han inte vill göra genom att ifrågasätta om han är en ’riktig man’”. På detta påstående svarade 76,92 procent i baslinjemätningen att de instämmer *helt*, dvs en klar majoritet. I effektmätningen sågs dock en tydlig positiv effekt då hela 85,71 procent svarade att de instämmer helt, och ingen respondent svarade att de instämmer *delvis*, *i låg grad* eller *inte alls*. Det innebär att 95,52 procent av respondenterna i effektmätningen instämmer med detta påstående *helt* eller *i hög grad*.

Ett liknande mönster syns i påståendet **”Det är ett problem om en kollega försöker få någon på jobbet att prata om personliga eller sexuella saker fast den andre inte vill”.** På detta påstående svarade 80,77 procent i baslinjemätningen att de instämmer *helt*, men i effektmätningen är denna siffra 95,24 procent.

Svarsalternativ	Andel Baslinje-mätning	Antal Baslinje-mätning	Andel Effekt-mätning	Antal Effektmät-ning
Instämmer inte alls	0,0%	0	0,0%	0
Instämmer i låg grad	0,0%	0	0,0%	0
Instämmer delvis	7,69%	2	0,0%	0
Instämmer i hög grad	11,54%	3	4,76%	1
Instämmer helt	80,77%	21	95,24%	20
Vet ej	0,0%	0	0,0%	0
TOTALT	100%	26	100%	21
Fråga: Det är ett problem om en kollega försöker få någon på jobbet att prata om personliga eller sexuella saker fast den andre inte vill. Svar från case-gruppen.				

Påståendet ***"Det är ett problem om en kollega lägger armen om eller kramar en annan kollega, som blir obekväm av detta"*** hade mer spridda svar i baslinjemätningen. Andelen som instämde *helt* var 61,54 procent, *i hög grad* 23,08 procent, *delvis* 11,34 procent och *i låg grad* 3,85 procent. I effektmätningen hade andelen som instämde *helt* ökat till 71,43 procent, och *i hög grad* till 23,81 procent, och ingen respondent svarade att de instämmer *delvis, i låg grad* eller *inte alls* ('vet ej' stod för de sista 4,76 procenten).

Ett liknande mönster men med en ännu tydligare positiv effekt kan ses i påståendet ***"Det är ett problem om en kollega ger en annan kollega sexuell uppmärksamhet som han/hon inte vill ha eller blir obekväm av, till exempel flörtar, bjuder ut på dejt eller liknande".*** Där svarade 73,08 procent i baslinjemätningen att de instämmer *helt*, 11,54 procent *i hög grad*, 7,69 procent *delvis* och 7,69 procent *i låg grad*. I effektmätningen svarade hela 90,48 procent att de instämmer *helt* och resten var fördelat jämnt på instämmer *i hög grad* och *delvis*.

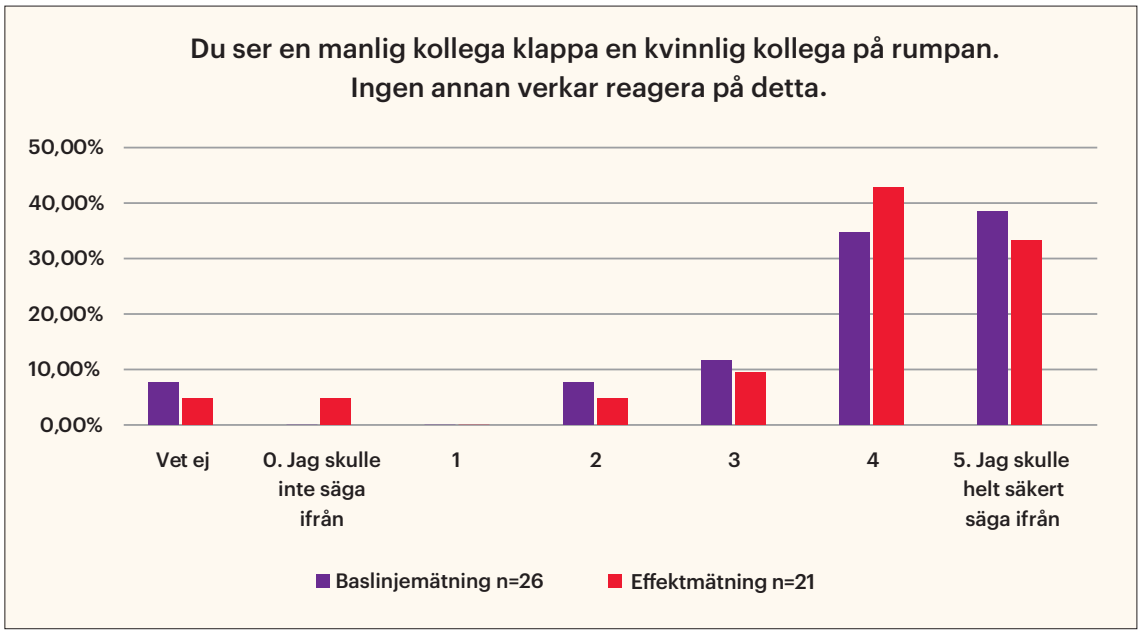
Svarsalternativ	Andel Baslinjemätning	Antal Baslinjemätning	Andel Effektmätning	Antal Effektmätning
Instämmer inte alls	0,0%	0	0,0%	0
Instämmer i låg grad	7,69%	2	0,0%	0
Instämmer delvis	7,69%	2	4,76%	1
Instämmer i hög grad	11,54%	3	4,76%	1
Instämmer helt	73,08%	19	90,48%	19
Vet ej	0,0%	0	0,0%	0
TOTALT	100%	26	100%	21
Fråga: Det är ett problem om en kollega ger en annan kollega sexuell uppmärksamhet som han/hon inte vill ha eller blir obekväm av, till exempel flörtar, bjuder ut på dejt eller liknande. Svar från case-gruppen.				

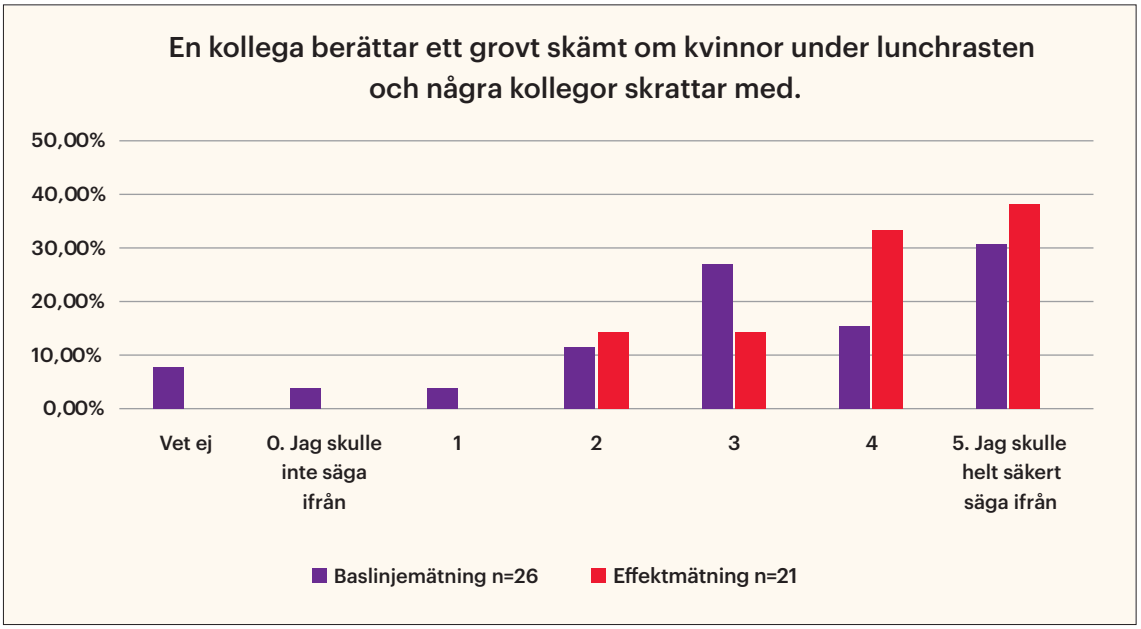
AKTIVT ÅSKÅDARSKAP

I enkätens andra del fick respondenter läsa ett par korta scenarier där det förekommer ovälkommet beteende, och ange hur sannolikt det är att de skulle säga ifrån genom att välja ett värde på en skala från 0 till 5, där 0 var *"jag skulle inte säga ifrån"* och 5 var *"jag skulle helt säkert säga ifrån"*.
Det första scenariot löd: ***"Du ser en manlig kollega klappa en kvinnlig kollega på rumpan. Ingen annan verkar reagera på detta".*** I baslinjemätningen svarade 73,08

procent värdet 4 eller 5, (84,62 procent svarade 3–5). I effektmätningen svarade 76,19 procent 4 eller 5, (85,71 procent 3–5). Här kan vi alltså se en liten positiv effekt som kan tolkas som en något ökad benägenhet att säga ifrån, dvs vara en aktiv åskådare, i en sådan situation. Dock minskade andelen som svarade värdet '5' något i effektmätningen, från 38,46 procent till 33,33 procent.

Det andra scenariot löd: ***"En kollega berättar ett grovt skämt om kvinnor under lunchrasten och några kollegor skrattar med".*** Svaren på denna fråga visar en tydligare positiv effekt än det första scenariot. I baslinjemätningen svarade 30,77 procent att de helt säkert skulle säga ifrån (5), i effektmätningen svarade 38,10 procent detta. Den största förändringen skedde dock i andelen som svarade det näst högsta värdet 4, det gick från 15,38 procent till 33,33 procent. Det kan tolkas som att andelen som svarade att de säkert eller nästan säkert skulle säga ifrån i en sådan situation gick från 46,15 procent till 71,43 procent i effektmätningen.





Vem skulle man få stöd av?

Efter scenariofrågorna fick respondenterna besvara denna flervalsfråga; ***Föreställ dig att en händelse av den typ du just läst om sker på din egen arbetsplats, till exempel ett grovt skämt eller att någon tafsat eller betett sig oschysst. Om du skulle säga ifrån under en sådan händelse, vem eller vilka tror du att du skulle ha stöd av?***

I denna fråga är svaren inte entydigt positiva eller negativa. Andelen som svarar att de tror de skulle ha stöd av *alla eller nästan alla sina kollegor* minskade från 46,15 procent till 38,10 procent, men andelen som svarade att de tror de skulle ha stöd av *några kollegor* gick från 42,31 procent till 61,90 procent. Andelen som svarade att de tror de skulle ha stöd av en *chef eller någon i ledningen* gick från 65,38 procent till 42,86 procent, och andelen som trodde de skulle ha stöd av *skyddsombud/fackligt ombud* gick från 53,85 procent till 38,10 procent. Samtidigt minskade andelen som trodde att de skulle ha stöd av *ingen eller väldigt få* från 7,69 procent till 4,76 procent.

ATTITYDER TILL KVINNOR, MÄN OCH JÄMSTÄLLDHET

I denna del av enkäten fick respondenterna ta ställning till olika påståenden om män och kvinnor på arbetsplatsen, i en femgradig skala. I denna grupp kan man tydligt se en positiv utveckling i svaren på de flesta enkätfrågorna om attityder till kvinnor, män och jämställdhet.

På påståendet ***”Det är positivt för en arbetsplats att ha lika många kvinnor och män”*** svarade 30,77 procent i baslinjemätningen att de *instämmer helt*, och i effektmätningen ökade denna andel till 57,14 procent.

Svarsalternativ	Andel Baslinjemätning	Antal Baslinjemätning	Andel Effektmätning	Antal Effektmätning
Instämmer inte alls	3,85%	1	0,0%	0
Instämmer i låg grad	11,54%	3	0,0%	0
Instämmer delvis	26,92%	7	4,76%	1
Instämmer i hög grad	26,92%	7	28,57%	6
Instämmer helt	30,77%	8	57,14%	12
Vet ej	0,0%	0	9,52%	2
TOTALT	100%	26	100%	21
Fråga: Det är positivt för en arbetsplats att ha lika många kvinnor och män. Svar från Case-gruppen.				

På påståendena ***”Mina arbetsuppgifter kan utföras lika bra av en person av motsatt kön”*** och ***”Det är viktigt för mig att stämningen på min arbetsplats lämpar sig för både kvinnor och män”*** svarade en stor majoritet i gruppen redan i baslinjemätningen att de *instämde helt,* 96,15 procent respektive 84,62 procent, men i effektmätningen instämde 100 procent av respondenterna helt i dessa påståenden.

Det är dock inte alla frågor som visar en lika tydlig positiv förändring, vilket indikerar att den generellt positiva förändringen i gruppen förmodligen inte enbart beror på att bortfallet av några respondenter i effektmätningen bestod av respondenter som var mer negativt inställda till jämställdhet. På påståendet ***”Det är oundvikligt att män flirtar med kvinnor på arbetsplatsen”*** svarade 73,08 procent i baslinjemätningen att de *inte alls instämmer,* 15,38 procent att de *instämmer i låg grad* och 7,69 procent

instämmer delvis (3,85 procent svarade *"vet ej"*). I effektmätningen ökade andelen som *inte alls instämmer* till 76,19procent, vilket är positivt, men *instämmer i låg grad* minskade till 9,52 procent samtidigt som *instämmer delvis ökade* till 14,29 procent. Den största förändringen blev således en förflyttning av svar från *"instämmer i låg grad"* till *"instämmer delvis"*, vilket är en negativ utveckling. Svaren på denna fråga bryter således en aning mot förändringen i svar på de flesta övriga frågorna.

Ännu en fråga med något svårtytt resultat är påståendet ***"Kvinnor kan oftast få stopp på ovälkomna sexuella närmanden från män genom att säga åt dem att sluta".*** I denna fråga ökade andelarna som *instämde inte alls* och i *låg grad*, vilket är en positiv utveckling. Dock ökade även andelen som instämde i hög grad, vilket är en mindre önskvärd utveckling. Se nedan i tabell:

Svarsalternativ	Andel Baslinjemätning	Antal Baslinjemätning	Andel Effektmätning	Antal Effektmätning
Instämmer inte alls	11,54%	3	23,81%	5
Instämmer i låg grad	15,38%	4	28,57%	6
Instämmer delvis	23,08%	6	9,52%	2
Instämmer i hög grad	15,38%	4	23,81%	5
Instämmer helt	7,69%	2	0,0%	0
Vet ej	26,92%	7	14,29%	3
TOTALT	100%	26	100%	21
Fråga: Kvinnor kan oftast få stopp på ovälkomna sexuella närmanden från män genom att säga åt dem att sluta. Svar från Case-gruppen.				

Föregående påståenden med viss negativ utveckling är dock en minoritet av resultaten, då de flesta resultat visar en positiv förändring. På påståendet ***"Kvinnor som påstår sig ha utsatts för sexuella trakasserier överdriver oftast"*** ökade andelen som *inte alls instämde* från 61,54 procent i baslinjemätningen till 71,43 procent i effektmätningen. På påståendet "**När kvinnor lyckas sämre än män skyller de ofta på diskriminering trots att förutsättningarna varit rättvisa"** ökade andelen som *inte alls instämde* från 53,85 procent till 66,67 procent.

UTVÄRDERING FRÅN CHEFER

”Jag tyckte det var bra och välstrukturerat. Ganska teoritungt men väl avvägt där begrepp reddes ut och relevant fakta presenterades”

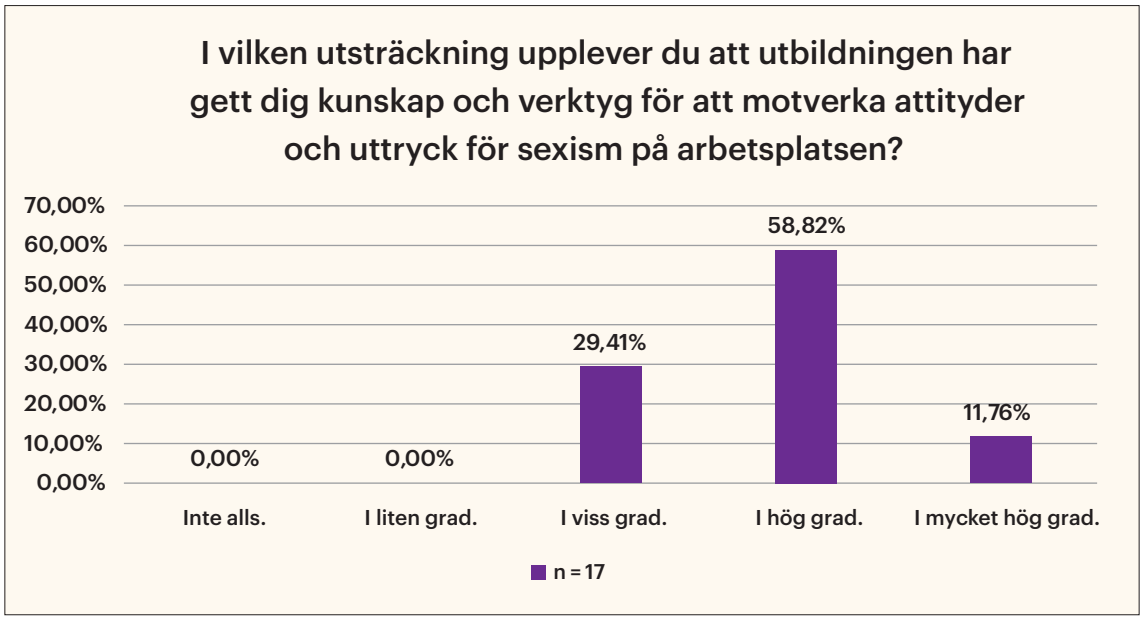
”Mycket bra! Viktigt ämne, bra upplägg, lagom tidsåtgång!”

Citat från chefer om hur de upplevde utbildningen som helhet.

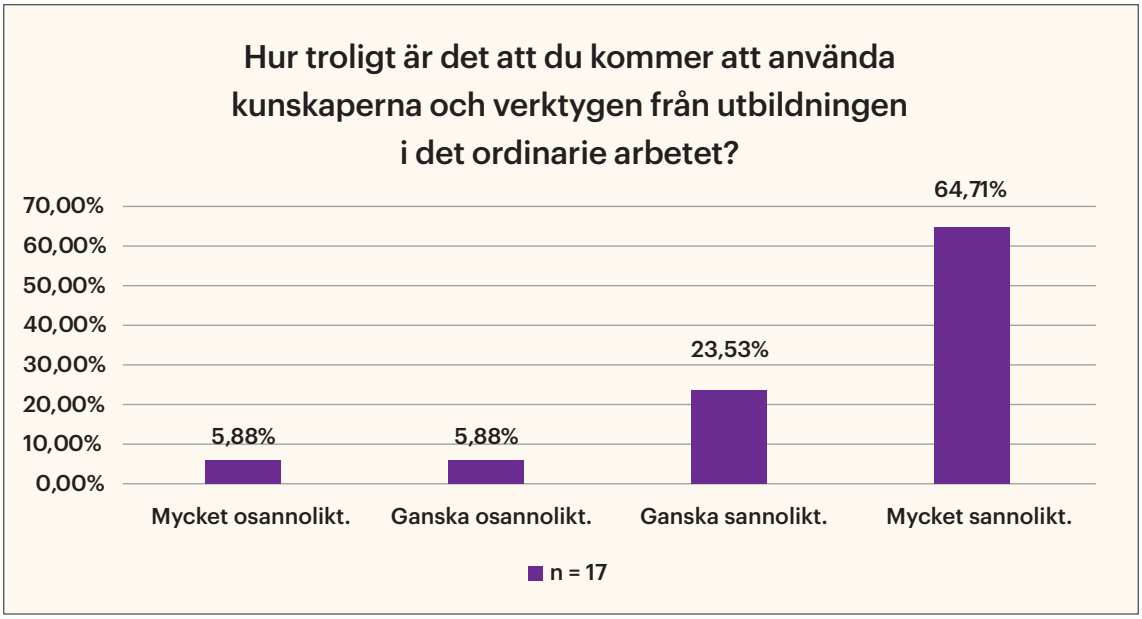
Utöver den större enkätundersökningen skickade vi även ut en separat utvärderingsenkät till chefer och personalansvariga hos de 37 grupper som deltog i utbildningarna (dessa benämns nedan som ”chefer”). Antalet respondenter på denna enkät uppgick till 17 st. Vi kan inte veta exakt hur många som denna enkät skickades ut till, då vi skickade enkäterna till kontaktpersoner på förbanden och uppmuntrade dem att dela enkäten med eventuella andra deltagande chefer. Det är värt att observera att flera chefer hade mer än en grupp som deltog i utbildningsinsatserna, och därmed är det inte konstigt att antalet chefer som besvarade utvärderingen är färre än antalet utbildade grupper. Denna enkät var enbart en utvärderingsenkät och hade ingen baslinjemätning.

I denna enkät fick chefer svara på hur de upplevde utbildningen som helhet, vilka delar de upplevde som mest respektive minst relevanta för gruppen, om utbildningen har gett dem kunskap och verktyg för att motverka attityder och uttryck för sexism på arbetsplatsen samt hur troligt det är att de kommer att använda kunskaperna och verktygen från utbildningen i sitt ordinarie arbete.

Den största andelen av cheferna, 58,82 procent, svarade att de upplever att utbildningen *i hög grad* har gett dem kunskap och verktyg för att motverka sexistiska attityder och uttryck på arbetsplatsen. 11,76 procent svarade att utbildningen gav dem detta *i mycket hög grad*. Resterande 29,41 procent svarade *i viss grad*, vilket innebär att ingen svarade att utbildningen gett dem kunskaper/verktyg *i liten grad* eller *inte alls*.



En majoritet av cheferna, 64,71 procent svarade att det är *mycket sannolikt* att de kommer att använda kunskaper och verktyg från utbildningen i det ordinarie arbetet. 23,53 procent svarade att det är *ganska sannolikt*. Detta innebär att *88,24 procent av cheferna svarade att det är sannolikt att de kommer att använda kunskaper och verktyg från utbildningen i det ordinarie arbetet.*



CITAT I URVAL FRÅN UTVÄRDERINGSFRÅGORNA

Hur upplevde du utbildningen som helhet?

Överlag har cheferna svarat att de upplevde utbildningen som helhet som bra, tydlig och givande. Nedan följer ett urval av chefernas svar på denna utvärderingsfråga.

”(...) intressant när vi börjar resonera tillsammans hur vissa situationer kunnat lösas. Andras perspektiv får en att tänka ytterligare några steg ”

”Informativ, lärorik och modern ”

”Givande och viktig ”

”Jag deltog endast på tillfälle 1 men upplevde det som en ögonöppnare och ett bra sätt att föra en dialog samt medvetandegöra problem som kanske framförallt många män inte ser i sin vardag. ”

”Mycket bra och lärorik. Tycker att vi hade bra diskussioner i gruppen.”

”Jag missade första tillfället men upplevde andra tillfället som givande, särskilt diskussionerna!”

Vilka delar upplevde du som mest relevanta för gruppen?

Nio av sjutton chefer nämner de gemensamma diskussionerna och/eller scenarioövningarna bland det mest relevanta för gruppen. Andra mer utförliga svar på denna fråga följer nedan:

”Att få diskutera frågor som berör ovälkommet beteende. Jag tycker att det är bra och viktigt att kunna lyfta sådana frågor i storforum.”

”Få upp ögonen för att det handlar om strukturer. Andra dagen med exempel var mkt bra. Särskilt att det blev tydligt att det inte bara är att säga i från i stunden som är en aktiv handling.”

”Att prata om jargong i arbetsgrupper, vad det kan innebära och vikten av att sätta stopp om det är en negativ jargong.”

”Att våga reagera på det man ser och hör även om det är att distrahera eller byta samtalsämne. Sålänge man gör något.”

”Case-diskussionerna. Det tvingar till reflektion på ett positivt sätt och gör en också medveten om sina egna fördomar. Också relevant teori om medvetenhetstrappan t ex. Det hade varit önskvärt med några case som är mer vardagliga och subtila. Dessutom hade jag önskat några färdiga tips på vad man kan säga eller göra i en situation när det kommer dåliga eller kränkande kommentarer.”

Vilka delar av utbildningen upplevde du som minst relevanta för gruppen?

På denna fråga hoppade tre chefer över att svara, och de flesta andra svarade att de inte tyckte något var mindre relevant. De chefer som svarade att det fanns mindre relevanta delar av utbildningen verkar mena att det beror på att kunskapen redan fanns i gruppen, eller att gruppen inte har sådana problem som utbildningen riktar in sig på:

”Min avdelning känns inte riktigt som målgruppen för den här kursen. Tack och lov.”

”Teoridelen blev en bra repetition men eftersom alla är från HR så har de flesta den med sig ändå. Det visste vi ju redan från början.”

”Del 1, men av anledningen att vi är en HR-funktion med goda förkunskaper, för andra deltagare tror jag det är viktigt!”

SLUTSATSER I KORTHET

- Utbildningsinsatserna har varit mycket uppskattade och upplevts som träffsäkra och användbara av chefer och personalansvariga. I dialog med utbildarna som genomfört insatserna har det även framgått att utbildarnas upplevelse är att deltagare generellt varit positiva till utbildningsinsatserna och uppskattat att få diskutera dessa frågor med varandra i arbetsgruppen.

- Generellt ser vi en positiv utveckling i effektmätningen, kopplat till attityder till jämställdhet, ovälkommet beteende och kvinnor och män på arbetsplatsen samt en ökad benägenhet att vara en aktiv åskådare. Dock hade vi ett stort svarsbortfall i den uppföljande enkäten jämfört med baslinjemätningen, och därför bör man tolka resultaten med viss försiktighet.

- När vi undersöker resultaten för en exempelgrupp med mindre svarsbortfall i effektmätningen ser vi dock fortfarande framförallt en positiv utveckling.

- Sammanfattningsvis är vår bedömning att vår metod och våra utbildningsinsatser är ett framgångsrikt sätt att bygga en mer jämställd arbetsplatskultur och öka medarbetares benägenhet att vara aktiva åskådare som agerar vid ovälkommet beteende.

AVSLUTANDE DISKUSSION OCH REKOMMENDATIONER

Utvärderingen visar flera lovande resultat, även om dessa behöver tolkas med försiktighet mot bakgrund av det stora svarsbortfallet vid effektmätningen. Inom vissa områden fanns redan före utbildningsinsatserna ett starkt stöd för jämställdhet, exempelvis när det gäller att ens yrke kan utövas lika bra oavsett kön, eller att underlätta för kollegor att vara föräldralediga eller vårda sjuka barn. Inom andra områden framträder en tydligare positiv förändring efter utbildningarna, bland annat att färre anser att kvinnor som uppger att de utsatts för sexuella trakasserier ofta överdriver sin utsatthet. Samtidigt visar resultaten på områden där ytterligare insatser kan behövas, exempelvis när det gäller medarbetares upplevelse av att ha sina kollegors stöd om de ingriper i en situation där ovälkommet beteende förekommer.

De utbildare som genomfört insatserna rapporterar genomgående att de framför allt mött deltagare som varit positivt inställda till utbildningarna. I vissa grupper har deltagarna upplevt att deras arbetsgrupp redan kommit långt i arbetet, medan det i andra grupper framkommit att betydande utmaningar kvarstår. Vid flera tillfällen har deltagare efter utbildningarna berättat för utbildarna om egna eller kollegors erfarenheter av olika former av ovälkommet beteende. Dessa vittnesmål behöver fortsatt tas på största allvar och understryker vikten av ett fortsatt och systematiskt arbete. Samtidigt är det viktigt att betona att alla arbetsgrupper kan gynnas av ett kontinuerligt våldsförebyggande och jämställdhetsfrämjande arbete, oavsett hur den aktuella situationen ser ut.

Sveriges Kvinnoorganisationer är en partipolitisk och religiöst obunden paraplyorganisation för den svenska kvinnorörelsen. Vi samlar 59 organisationer som tillsammans representerar över 130 000 kvinnor och flickor. Vi arbetar för kvinnors och flickors frigörelse, fulla mänskliga rättigheter och ett jämställt samhälle. Vår verksamhet vilar på en feministisk grund och utgår från kvinnokonventionen och Sveriges jämställdhetspolitiska mål: att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

info@sverigeskvinnoorganisationer.se
www.sverigeskvinnoorganisationer.se

SVERIGES KVINNO ORGANISATIONER