

Jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen

Kristina Johansson
Maria Johansson
Fredrik Sjögren

Tack!

Författarna önskar rikta ett varmt tack till de anställda och branschrepresentanter som intervjuats inom ramen för uppdraget. Tack också till de organisationer som bidragit med uppgifter. Tack till Hans-Inge Almgren och Nordic Infracenter för ett gott samarbete. Tack till Lina Nilsson, Siri Stenbäck Juhrich samt Marie Engqvist Persson som hjälpt till att samla in och bearbeta delar av materialet.

Luleå mars 2021

Sammanfattning

På uppdrag av Nordic Infracenter har forskare i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet undersökt förutsättningarna för ökad jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen. Undersökningen, som genomfördes år 2020–2021, baseras på både kvalitativt och kvantitativt material.

Mönster på yrkesnivå visar på stora skillnader avseende kvantitativ jämställdhet och mångfald mellan järnvägsbranschens olika yrkeskategorier. Ombordpersonal är en yrkeskategori med nästintill jämn fördelning av män och kvinnor vilket är väldigt ovanligt sett till arbetsmarknaden i stort. Här är också andelen utrikesfödda, särskilt bland män, betydligt högre än på arbetsmarknaden i sin helhet. Både lokförare och bangårdspersonal är tydligt mansdominerade yrken, även om andelen kvinnor ökar. Bland lokförare ökar andelen kvinnor med någon procentenhet varje år, samtidigt som andelen utrikesfödda legat still på en låg nivå. I jämförelse framstår bangårdspersonal som en yrkeskategori i större förändring, dels för att antalet yrkesutövare sjunkit, dels för att andelen kvinnor och utrikesfödda ökar relativt snabbt sett till kvantitativ jämställdhet och mångfald, om än från låga nivåer. Mönster på verksamhetsområde visar att fördelningen mellan män och kvinnor varierar, från relativt jämn till kraftigt mansdominerad. I persontrafik är andelen kvinnor 40,5 %, i godstrafik 18,8 % och bland anläggningsentreprenörer inte mer än 12,8 %. Gällande mångfald visar uppgifter att andelen utrikesfödda är 12 % inom persontrafik, godstrafik 4 % och anläggningsentreprenörer 6 %. En förklaring till skillnaderna är att ombordpersonal arbetar i persontrafik, samtidigt som en hög andel av de anställda bland anläggningsentreprenörer är tekniker, där andelen kvinnor inte är större än några procent.

Kvalitativa aspekter av jämställdhet och mångfald har undersökts utifrån intervjuer med sju kvinnor anställda inom järnvägsbranschen; sex lokförare och en ombordpersonal. För att tydliggöra variation likväl som gemensamma mönster har kvinnornas beskrivningar sammanfogats till fyra preliminära berättelser om jämställdhet och mångfald. Den första typen av berättelse, *inte annorlunda behandlad men att kunna slänga käft är bra*, beskriver att kön inte spelar någon roll men att det tycks finnas en mall hur kvinnor ska vara för att passa in. Den andra berättelsen, *synlig vilket ibland är positivt ibland negativt*, beskriver på motsatt vis hur kvinnor och personer i järnvägsbranschen som inte tas för svenska sticker ut och blir annorlunda bemötta på arbetsplatser som domineras av vita män. *Passar inte in i mallen som format arbetsplatserna* handlar om hur järnvägsbranschens arbetsplatser är utformade efter antaganden om mäns förutsättningar och behov vilket i sin tur försvårar för kvinnornas yrkesutövande. I den fjärde och sista berättelsen, *utsatt av griniga gubbar och sexism och rasism i fikarummet*, beskrivs en misogyn arbetsplatskultur, jargong och personlighetstyp i järnvägsbranschen som direkt motverkar jämställdhet och mångfald. Att beskrivningar av jargong och arbetsplatskultur avseende jämställdhet och mångfald varierar på det här sättet är inte ovanligt. Viktigt är att det just ses som ett tecken på variation och inte att någon berättelse är mer "sann" än den andra. Variationen kan dels handla om att det skiljer sig mellan branschens olika verksamhetsområden, arbetsplatser emellan, samt också mellan olika arbetslag inom samma arbetsplats. I materialet antyds att det i godstrafik finns en mer hård och macho kultur än i persontrafik, men det beskrivs också uppfattningar om hur det inom godstrafik utvecklats lokala kulturer på olika stationeringsorter. Variationen kan också handla om att olika människor uppfattar och uppfattas av samma arbetsplatskultur på olika sätt. De kvinnor som under intervjuerna framhöll den första berättelsen

och att de som kvinna inte upplevde sig bli bemötta på ett annorlunda sätt var både äldre och hade lång erfarenhet av branschen. På motsatt sätt var de kvinnor som under intervjuerna beskrev ”griniga gubbar” och en mer misogyn arbetsplatskultur i enlighet med den fjärde berättelsen, yngre och relativt nyutbildade.

Kvalitativa perspektiv på förutsättningarna för jämställdhet och mångfald har undersökts utifrån tio intervjuer med tolv branschrepresentanter. De flesta arbetade med HR-frågor, några arbetade med utbildning eller fackliga frågor. Generellt uttrycks hur det i branschen finns ett intresse för att arbeta med jämställdhet och mångfald, inte minst för att det ses som ett medel för att få fler och nya grupper av människor att söka sig till järnvägsbranschen vilket skulle lösa kompetensbristen. Under intervjuerna beskrivs också enhälligt hur blandade arbetsplatser och grupper skulle vara att föredra istället för dagens mer homogena. Beskrivningarna gör gällande att arbete med jämställdhet och mångfald rör både kvantitativa aspekter (antalsfördelning) och kvalitativa aspekter (jargong och arbetsplatskultur). Sammantaget visar intervjuerna å ena sidan att det finns en välvilja och en övertygelse om att ökad jämställdhet och mångfald skulle vara att föredra, samt också att det bland många finns en relativt nyanserad förståelse av de försvärande omständigheterna som finns att hantera, gällande exempelvis jargong, arbetets utformning och tillgången på utbildade. Å andra sidan visar intervjuerna att ett antal riktade aktiviteter sker, men att arbetet behöver stärkas för att bli till ett mer omfattande och systematiskt förändringsarbete. Kanske kan det i sin tur kopplas samman med att det idag, enligt några av intervjudeltagarna, inte finns tillräckligt tydliga incitament eller styrning ovanifrån som uppmanar till att aktivt arbeta med jämställdhet och mångfald. Tvärtom beskrivs exempelvis hur gällande upphandlingsförfarande kan missgynna företag som investerat i jämställdhets- och mångfald om det innebär ökade omkostnader.

Med stöd av rapportens tre resultatkapitel presenteras slutligen rekommendationer gällande det fortsatta arbetet med jämställdhet och mångfald, vilket föreslås ta formen av en branschgemensam strategi. Intervjuerna med branschrepresentanter tyder på att det finns ett intresse och en välvillig inställning till jämställdhet och mångfald men att det saknas tydliga incitament uppifrån för att arbeta med frågorna. Här behövs en kraftsamling, förslagsvis genom att aktörer går samman och formulerar en gemensam strategi för ökad jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen. För att strategin ska få genomslag behöver den formuleras och förankras av branschen själv. Till det arbetet ges ett antal medskick gällande: kraften i ett tydligt definierat varför, behovet av rutiner för gemensam styrning mot kvantifierbara mål; jämställdhet och mångfald som kunskapsfrågor; arbeten och arbetsplatser utformade utifrån en mångfald av människor, samt slutligen; en inkluderande arbetsplatskultur fri från trakasserier.

Innehållsförteckning

<i>Sammanfattning</i>	2
<i>Innehållsförteckning</i>	4
Inledning	6
<i>Teoretiska perspektiv och begrepp</i>	6
Jämställdhet	7
Mångfald	7
Begrepp	8
Antalsmässig fördelning	10
<i>Yrkesnivå</i>	10
Lokförare	10
Bangårdspersonal	11
Ombordspersonal	12
<i>Verksamhetsområde</i>	13
Persontrafik	13
Godstrafik	15
Anläggningsentreprenörer	16
<i>Sammanfattande analyser</i>	17
Arbetsplatsernas utformning, kultur och jargong	19
<i>Fyra preliminära berättelser om jämställdhet och mångfald</i>	19
Inte annorlunda behandlad men att kunna slänga käft är bra	19
Synlig vilket ibland är positivt ibland negativt.....	20
Passar inte in i mallen som format arbetsplatserna	21
Utsatt av griniga gubbar, sexism och rasism i fikarummet	22
<i>Sammanfattande analys</i>	24
Jämställdhets- och mångfaldsarbets förutsättningar	25
<i>Branschrepresentanter berättar</i>	25
<i>Kompetensbrist och antalsmässig fördelning</i>	26
Rekrytering och marknadsföring	26
Arbetets och arbetsplatsernas utformning	27
<i>Arbetsplatskultur och blandningens fördel</i>	28
Ökad mångfald skulle ge bättre och effektivare arbetsgrupper	28
Machokultur, kränkningar och trakasserier	29
<i>Sammanfattande analys</i>	30

Slutsatser och rekommendationer	32
<i>En branschgemensam strategi för ökad jämställdhet och mångfald.....</i>	<i>32</i>
Kraften i ett tydligt definierat varför	32
Rutiner för gemensam styrning mot kvantifierbara mål.....	32
Jämställdhet och mångfald som kunskapsfrågor	33
Arbeten och arbetsplatser utformade utifrån en mångfald av människor	34
En inkluderande arbetsplatskultur fri från kränkningar	34
<i>Författarpresentation.....</i>	<i>36</i>

Inledning

På uppdrag av Nordic Infracenter har forskare i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet undersökt förutsättningarna för ökad jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen. Undersökningen, som genomfördes år 2020–2021, baseras på både kvalitativ och kvantitativ material:

- Anställningsstatistik fördelat på kön och födelseregion, samt delvis ålder, på yrkes- och verksamhetsnivå.
- Intervjuer med sju yrkesverksamma kvinnor om deras erfarenheter och upplevelser av jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen.
- Intervjuer med tio branschrepresentanter om deras syn på jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen samt relaterade möjligheter och utmaningar

I rapporten används kvantitativ data för att beskriva jämställdhet och mångfald utifrån den antalsmässiga fördelningen, vem som jobbar med vad, och var. Kvalitativ intervjudata används för att beskriva jämställdhet och mångfald utifrån arbetsplatsernas utformning, kultur och jargong, samt förutsättningarna för förändringsarbete. Intervjuer ger fördjupad förståelse av ett fenomen med hjälp av ett antal nedslag men kartlägger inte fenomenets utbredning eller förekomst.

Rapporten innehåller tre resultatkapitel som presenterar var och ett av de tre insamlade materialet. Sist i varje kapitel ges en sammanfattande analys av vad materialet visar gällande nuläge och utvecklingsmöjligheter för jämställdhet och mångfald. I det sista kapitlet presenteras slutsatser och rekommendationer i form av en gemensam branschstrategi för ökad jämställdhet och mångfald. För den som önskar fördjupa sig presenteras nedan de teoretiska begrepp och perspektiv som varit vägledande i undersökningen.

Teoretiska perspektiv och begrepp

Traditionellt har forskning om arbetsorganisationer utgått från en förståelse av dem som enbart produktionslogiska. I sin klassiska beskrivning av den moderna, byråkratiska organisationens idealtypiska drag menar exempelvis Weber (1983/1922) att:

- en hierarkisk ordning mellan alla positioner säkerställer att alla underställda är kontrollerade av överordnade;
- beföringsgång, makt och position utgår från meritokratiska principer;
- arbetsfördelning sker på grundval av objektiva kriterier, ej känslor och irrationella upplevelser.

Denna syn utgår från att organisationer i grunden är exempelvis är köns-, etnicitets- och åldersneutrala men den har länge utmanats av organisationsforskare som studerat faktisk ojämlikhet i organisationer (se t.ex. Abrahamsson 2009; Acker 2006; Wahl et al 2011). Snarare än att ojämlikhet baserad på ursprung eller könstillhörighet skulle uppstå någonstans utanför organisationen och sedan eventuellt 'smitta' den ursprungliga meritokratiska ordningen och objektiva arbetsfördelningen, har organisationsforskare visat hur ojämlikheter ofta är grundläggande organiseringsprinciper i själva organisationen. Vem som ses som kompetent, vem som tillmäts makt, vem som utför vilka uppgifter o.s.v. hänger ofta ihop med normativa

föreställningar om exempelvis kön, ”ras”, ålder, etnicitet eller sexualitet (Selberg & Mulinari 2011).

Jämställdhet

Både i Sverige och internationellt visade genusforskare tidigt hur ojämställdhet mellan kvinnor och män var en central aspekt i många arbetsorganisationer och hur den påverkade exempelvis vem som fick göra vad (se t.ex. Cockburn 1983). Det forskningsfält om kön och organisation som de öppnade för analyserar organisationer med utgångspunkt i hur kön skapas och ordnas. Det betyder att könsmönster ses som en nyckel för att förstå organisationer – kön är en organiseringsprincip – samtidigt som organisationer ses som centrala för hur kön skapas och ordnas i samhället i stort. Precis som annan könsforskning påbörjades forskning om kön och organisation genom studier av kvinnors arbetsituation, vidare till att fokusera relationer mellan män och kvinnor i arbetslivet, till att nu allt mer problematisera maskulinitet och att även väva in andra maktrelationer i analysen som etnicitet, sexualitet och klasstrukturer (se t.ex. Acker 2006). Med andra ord är kön och organisation en beteckning på ett forskningsfält med en bredd av perspektiv och teoretiska ingångar.

Forskning om kön och organisation har alltså visat hur Webers idealtypiska drag ofta är *könsblinda*, vilket innebär att de är blinda för hur organisationer ordnar och skapar kön; hur både befordringsgång, fördelningen av makt och arbetsfördelning tenderar att sorteras efter kön samt formas av föreställningar om kön samt föreställningar om män och kvinnors förvärvsarbete, egenskaper och preferenser (Wahl et al 2011). Denna könsblindhet gör att brist på jämställdhet, d.v.s. ojämställdhet, i organisationer lätt förbises.

Jämställdhet är det svenska begrepp, och det politikområde, som när det kommer till arbete fokuserar jämlikhet mellan kvinnor och män vad gäller rättigheter, skyldigheter och möjligheter i arbetslivet. Det är ett normerande begrepp och används inom politiken för att definiera en önskvärd riktning för samhällsutvecklingen. Det nuvarande jämställdhetspolitiska målet, som regeringen fastslagit, handlar om att ”män och kvinnor ska ha samma makt och möjligheter att utforma samhället och sitt eget liv” (regeringen.se).

För genusforskare ses jämställdhet och jämställdhetsarbete som en del av de praktiker som ordnar och sorterar kön i organisationer, om än på potentiellt andra och nya sätt än vad som traditionellt varit fallet. Med andra ord är jämställdhet inte forskningens mål så mycket som en del av det forskningen undersöker. Däremot kan den teoretiska kunskapen om hur kön skapas och ordnas i organisationen användas för att i ett nästa steg formulera praktiska förändringsstrategier. Ibland, som i fallet med denna undersökning, underlättar forskarna kunskapsöverföringen mellan teori och praktik genom att själva formulera förändringsstrategier som kan bistå till att uppnå politiska mål om jämställdhet.

Mångfald

Som nämnt är ojämställdhet mellan kvinnor och män är inte den enda ojämlikhet som tenderar att råda i arbetsorganisationer. Hur personer med utländsk bakgrund diskrimineras på svensk arbetsmarknad, t.ex. genom att de på grund av sitt ursprung har svårare att få anställning och svårare att ta sig vidare i arbetslivet, är väldokumenterat (Carlsson, 2010; Adermon & Hensvik, 2020). Inte heller är ojämställdhet fristående från andra ojämlikheter; vi är aldrig enbart kvinna, enbart född i Sverige, enbart osäkert anställd eller enbart äldre. När till exempel arbetserfarenhet från tillfälliga gigjobb ökar chansen till arbetsintervju för unga män med svensk klingande namn jämfört med om de hade varit arbetslösa men detsamma inte gäller för unga män med

arabisk klingande namn så går det inte att förstå detta utan att både se till klass och till etnicitet (Adermon & Hensvik 2020). Etnicitet påverkar din möjlighet att lämna en viss socioekonomisk position, d.v.s. klass och etnicitet hänger ihop. Därför har många organisationsforskare som studerar ojämlikhet i organisationer på olika sätt försökt identifiera och analysera hur olika ojämlikheter förhåller sig till varandra (Mulinari & Selberg 2011; Delegationen för jämställdhet i arbetslivet 2014).

Likt jämställdhet är mångfald ett mål för ett politikområde och detta mångfaldsmål är normerande genom att flera slag av diskriminering i arbetslivet är otillåten. Detta uttrycks exempelvis i diskrimineringslagen (2008:567) som ”har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder” (kap 1, §1) och som innebär att arbetsgivare har en skyldighet att ”bedriva ett arbete med aktiva åtgärder” (kap 3, §4) för att exempelvis ”undersöka [...] om det finns [...] hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten” (kap 3, §2). Inte heller här är mångfald så mycket forskningens mål som en del av den forskning som undersöker. Och även här kan den teoretiska kunskapen om hur exempelvis etnicitet (åter)skapas och ordnas i organisationen användas för att i ett nästa steg formulera praktiska förändringsstrategier.

Begrepp

De övergripande forskningsperspektiven kompletterats med ett antal mer specifika begrepp.

Antalsmässig fördelning

Ett vanligt kvantifierbart mått på jämställdhet och mångfald tar sin utgångspunkt i den antalsmässiga fördelningen i tex. i t.ex. ett yrke eller en bransch. Gällande kön och jämställdhet handlar det om att beskriva fördelningen av män och kvinnor, medan en typ av mått för mångfald möjlig att utvinna från offentlig statistik är födelseland, samt mer sällan också föräldrarnas födelseland. Mått i form av etnisk eller kulturell tillhörighet låter sig inte kartläggas av etiska anledningar. Den antalsmässiga fördelningen i ett yrke eller en bransch skapar i sin tur ofta mönster av segregering som betecknar hur kvinnor och män hålls isär på t.ex. arbetsmarknaden genom mer eller mindre medvetna prioriteringar av könen till vissa typer av yrken, arbetsuppgifter och positioner. Horisontell segregering avser fördelning mellan yrken och branscher, vertikal segregering avser fördelning mellan hierarkiska nivåer medan intern/funktionell segregering avser fördelning inom yrkeskategorier avseende arbetsuppgifter.

Arbetets och arbetsplatsernas utformning

Den antalsmässiga fördelningen och kvantitativa aspekter av jämställdhet och mångfald hänger det i sin typ ihop med kvalitativa aspekter som de normer som styr arbetets och arbetsplatsernas utformning. Enkelt uttryckt är normer de ofta informella och outtalade rättesnören som definierar vad som är rätt och riktigt i ett givet sammanhang, vad och vem som anses passa in respektive vad och vem som inte gör det. Normer ordnar socialt beteende och verksamheter men är ofta så förgivettana att de märks först när någon bryter mot dem, som exempelvis när kvinnor träder in på arbetsplatser som hittills dominerats av män. Det gör i sin tur också att de som passar in i normen har svårare att se de normer som styr verksamheten och hur de påverkar de som inte passar in, vilket kan försvåra för frågor om jämställdhet och mångfald att få utrymme i organisationerna.

Jargong och arbetsplatskultur

En ytterligare kvalitativ aspekt av jämställdhet och mångfald handlar om arbetsplatskultur och jargong. Jargong används i rapporten för att beskriva hur människor integrerar med varandra, vilket även det är ett uttryckt för de specifika normer som dominerar i ett givet sammanhang. Enkelt uttryckt kan det handla om vad som är okej att säga och skämta om eller ge uttryck för på arbetsplatsen. Oftast finns det i en grupp olika uppfattningar om vad som är ett accepterat beteende, men det är inte alltid det märks, särskilt inte om det finns en tydlig dominerad arbetsplatskultur. I tider av förändring blir skillnaderna tydliga.

Antalsmässig fördelning

I denna del beskrivs och analyseras jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen avseende anställdas kön, födelseland och ålder, på yrkes- och verksamhetsnivå, samt genom ett antal nedslag på en organisationsnivå.

Yrkesnivå

I SCBs yrkesregister med yrkesstatistik¹ finns tre av järnvägsbranschens yrkeskategorier upptagna: lokförare, tågvårdar/ombordansvariga samt bangårdsarbetare. I andra yrkeskategorier relaterade till exempelvis elteknik, verkstäder samt ingenjörer, ingår anställda från flertalet branscher vilket gör att det inte går att urskilja dem som arbetar just med järnväg. I det nästföljande redogörs och beskrivs dels uppgifter om andelen män och kvinnor, dels medelåldern i respektive yrke år 2009, 2012, 2015 och 2018, samt andelen män och kvinnor födda i Sverige respektive utrikesfödda, för åren 2014 och 2018.

Lokförare

Lokförare kör olika typer av tåg, med passagerare eller gods, och ansvarar för säkerheten ombord, själv eller ibland tillsammans med annan ombordpersonal. För att köra tåg krävs omkring ett års teoretisk och verksamhetsförlagd utbildning, ofta via yrkeshögskola. Därutöver krävs fordonsspecifik utbildning samt kontinuerlig fortbildning om säkerhetsföreskrifter och fordonsteknik som arbetsgivaren ansvarar för. Av de tre redovisade yrkeskategorierna har lokförare längst utbildning, mest ansvar och bäst betalt.

	Samtliga	Kvinnor		Män	
		Andel %	Medelålder*	Andel %	Medelålder*
2018	4600	17	39	83	44
2015	4300	16	40	84	46
2012	4300	15	38	85	46
2009	4200	14	38	86	46

Tabell: Antalet yrkesutövande fördelat på kön och medelålder inom yrkeskategorin Lokförare från år 2009 till år 2018.

Antalet yrkesverksamma inom kategorin *Lokförare* ökade under perioden från 4200 till 4600 personer. *Lokförare*, domineras precis som *Bangårdsarbetare* till antalet av män (83 % år 2018), men andelen kvinnor ökade med 4 procentenheter under perioden, från 14 % år 2009 till 17 % år 2018. Medelåldern var år 2018 39 år bland kvinnor och 44 år bland män.

¹ Yrkesregistret är ett register på individnivå som omfattar samtliga personer folkbokförda i Sverige fyllda 16 år den 31/12 referensåret. Läs mer: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/>

	Anställda i %		Kvinnor i %		Män i %	
	Inr	Utr*	Inr	Utr	Inr	Utr
2018	93	7	16	1	77	6
2014	93	7	14	1	79	6

Tabell: Andelen yrkesutövande fördelat på födelseland, totalt och fördelat på kön för yrkeskategorin Lokförare år 2014 och år 2018.

Sett till samtliga yrkesutövande var andelen utrikesfödda lokförare 7 % år 2014 likväl som år 2018. Det gör i sin tur att andelen utrikesfödda lokförare år 2014, både bland det totala antalet anställda och bland kvinnor respektive bland män, storleksmässigt var relativt lik den bland bangårdspersonalen. Skillnaden är att år 2018 har andelen utrikesfödda bland bangårdspersonalen ökat med 10 procentenheter, samtidigt som andelen utrikesfödda lokförare, både bland kvinnor och bland män, var intakt. Den ökning med två procentenheter av andelen kvinnor och den motsvarande minskningen av andelen män bland lokförarna har endast skett bland inrikesfödda.

Bangårdspersonal

Bangårdspersonal, ibland kallad växlare, arbetar med att växla ihop och isär tågagnar på bangårdar. De är stationerade på en ort och arbetar ofta tvåskift i arbetslag. Bangårdsarbetare omnämns ibland som ett arbetsmarknadens farligaste yrken på grund av de krafter som de tunga fordonen genererar. Bangårdspersonalens utbildning är kortare än lokförarens och den pågår under anställning.

	Samtliga	Kvinnor		Män	
		Andel %	Medelålder*	Andel %	Medelålder*
2018	1000	15	39	85	45
2015	1000	16	36	84	46
2012	1200	10	38	90	47
2009	1300	8	35	92	46

Tabell: Antalet yrkesutövande fördelat på kön och medelålder inom yrkeskategorin Bangårdspersonal från år 2009 till år 2018.

Sett till antalet yrkesutövare är detta den minsta yrkeskategorin av de tre redovisade och den sticker också ut genom att antalet yrkesverksamma under perioden minskat från 1300 till 1000 personer. År 2014 var andelen kvinnor inte mer än 8 % av de anställda, men år 2018 hade den siffran ökat med 7 procentenheter till 15 %, att jämföra med andelen kvinnor bland lokförare som då var 17 %. Den relativt snabba förändringstakten spelar troligen också in för åldersstrukturen: Av de tre yrkena har män som arbetar som bangårdspersonal högst medelålder (45-47 år), samtidigt som kvinnorna har lägst medelålder (35-39 år). Det gör i sin tur att bangårdspersonal är det yrke av de tre där skillnaderna i ålder mellan män och kvinnors är högst.

	Anställda i %		Kvinnor i %		Män i %	
	Inr	Utr*	Inr	Utr	Inr	Utr
2018	82	18	13	3	69	15
2014	92	8	8	>1	84	8

Tabell: Andelen yrkesutövande fördelat på födelseland, totalt och fördelat på kön för yrkeskategorin Bangårdspersonal år 2014 och år 2018.

Bangårdspersonalens sammansättning har under perioden också förändrats sett till att andelen utrikesfödda ökat med hela tio procentenheter och mer än fördubblat andelens storlek. Andelen utrikesfödda kvinnor har ökat mest i absoluta termer; mer än en tredubbling från 2014 till 2018, men det har då skett från mycket litet antal. Även andelen utrikesfödda män inom bangårdspersonalen har närmast fördubblats under de fyra åren.

Ombordspersonal

Ombordspersonal arbetar på persontåg med biljettförsäljning/avisering och/eller i bistron. Ibland ingår även ett säkerhetsansvar, där de samarbetar med lokföraren i samband med avgångar. Inom kategorin ombordspersonal finns alltså skillnader i ansvar och arbetsuppgifter vilka i sin tur avspelar sig i lön. Utbildning sker under anställning.

	Samtliga	Kvinnor		Män	
		Andel %	Medelålder*	Andel %	Medelålder*
2018	5300	49	39	51	42
2015	5100	50	39	50	43
2012	3400	54	38	46	42
2009	2800	54	37	46	42

Tabell: Antalet yrkesutövande fördelat på kön och medelålder, där år 2018 och 2015 redogör gäller yrkeskategorin "Tågvärddar och ombordansvarige" medan år 2012 och 2009 redogör för kategorin "Tågmästare mfl."

Sett till antal personer utgör tågvärddar och ombordansvariga den största av de tre yrkeskategorierna. År 2018 var de 5300 personer att jämföra med 4600 lokförare. Det bör dock noteras att benämningen förändrats under undersökningsperioden. Tågmästare m.fl., den kategori som rapporterades 2009 och 2012, var betydligt färre (2800 respektive 3400 personer) både i jämförelse med lokförare under samma tid och med kategorin tågvärddar och ombordansvariga m.fl. under senare år.

Uppgifter visar att ombordspersonal har en i det närmaste jämn fördelning av män och kvinnor, vilket är ovanligt sett till arbetsmarknaden i stort. I den mån *Tågvärddar/ombordansvariga* och *Tågmästare* är jämförbara yrkeskategorier har andelen män under perioden ökat, från att vara något mindre än andelen kvinnor till att bli något större än densamma (51 %) år 2018.

	Anställda i %		Kvinnor i %		Män i %	
	Inr	Utr*	Inr	Utr	Inr	Utr
2018	69	31	39	10	30	21
2014	70	30	40	10	30	20

Tabell: Andelen yrkesutövande fördelat på födelseland, totalt och fördelat på kön för yrkeskategorin Tågvärldar och ombordansvariga år 2014 och år 2018.

Ombordpersonal är också den yrkesgrupp av de tre med högst andel utrikesfödda, 31 % år 2018, vilket är betydligt högre än andelen utrikesfödda sett till hela arbetsmarknaden. Ingen större förändring har skett under den undersökta perioden. Vidare visar uppgifterna att andelen utrikesfödda är betydligt högre bland män än bland kvinnor. Detta skiljer denna kategori från de två övriga där år 2018 en kvinnlig lokförare eller bangårdsanställd med lika stor sannolikhet är utrikesfödd som en manlig.

Verksamhetsområde

För att fördjupa förståelsen för hur den antalsmässiga fördelningen av jämställdhet och mångfald varierar mellan olika typer av verksamhetsområden har kompletterande uppgifter från SCB begärts in gällande anställda inom persontrafik, godstrafik respektive anläggningsentreprenörer. Uppgifterna baseras på SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS).² För det arbete som tjänstemän och kontorsanställda utför spelar verksamhetsinriktningen troligen mindre roll. För de som arbetar i produktionen kan skillnaderna, och därmed också förutsättningarna för jämställdhet och mångfald, vara större. Nedan ges en kort, generaliserad beskrivning av det typ av arbete som utförs i respektive verksamhetsområde, vilket efterföljs av statistik från SCB. Samtidigt som data på bolagsnivå ger viktig kunskap säger det ingenting om de mönster som arbets- och ansvarsfördelningen inom samma organisation ger upphov till. Som ett sätt att illustrera vikten av att i det fortsatta undersökandet involvera även denna nivå beskrivs uppgifter från de statliga bolag verksamma inom respektive område (SJ, Green Cargo, Infranord).

Persontrafik

Persontrafik fraktar människor, kortare (pendeltåg) och längre (fjärrtåg, nattåg) sträckor. Persontåg går generellt dagtid, från tidiga morgnar till sena kvällar. På persontågen arbetar en lokförare och en eller flera ombordpersonal, beroende på tågets storlek. Överliggningar på annan ort förekommer men är inte så vanligt. Under en arbetsdag i pendlingstrafiken varvas ofta en tids arbete med raster, ofta i en pauslokal tillsammans med andra. I jämförelse innebär fjärrtågen generellt längre men färre arbetspass per månad, samt mer obekväma arbetstider och fler överliggningar.

² SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) är en årlig totalräkning under sökning som till största delen baseras på arbetsgivardeklarationer på individnivå (AGI) och de egna företagens självdeklarationer. Via kontrolluppgiften kan enskilda personer kopplas till företag och arbetsställen. Detta gör det möjligt att redovisa personer efter branscher, sektorer, företagsstorlekar m.m. Dessutom kan företagen beskrivas utifrån de anställdas egenskaper; t.ex. kön, utbildning och ålder. Läs mer: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/>

	Samtliga	Kvinnor		Män	
		Antal	Andel %	Antal	Andel %
2018	6515	2639	40,5	3876	59,5
2014	6216	2590	41,7	3626	58,3

Tabell: Antalet anställda fördelat på kön SNI 491 Järnvägsbolag, passagerartrafik år 2014 och 2018

Tabellen visar att andelen kvinnor år 2018 var 40,5 % vilket innebär en liten minskning jämfört med år 2014. Detta är en långt högre andel än för godstrafik och järnvägsentreprenörer vilket troligen delvis kan kopplas samman med att det är i denna verksamhetsdel som ombordpersonal återfinns. Sett till att en jämställd fördelning brukar avses att det underrepresenterade könet inte är färre än 40 % innebär det att denna verksamhetsdel precis når gränsen för jämställdhet, sett till det totala antalet anställda.

	Andel					
	anställda %		Andel kvinnor %		Andel män %	
	Inr	Utr*	Inr	Utr	Inr	Utr
2018	88	12	36	5	52	7
2014	90	10	38	4	52	6

Tabell: Andelen yrkesutövande fördelat på födelseland, totalt och fördelat på kön för SNI 491 Järnvägsbolag, passagerartrafik år 2014 och 2018

I persontrafiken utgör utrikesfödda 12 % av den totala andelen anställda vilket även det är den högsta andelen sett till de tre redovisade områdena. Tabellen visar att andelen ökade från år 2014 och att andelen utrikesfödda män är något högre än andelen utrikesfödda kvinnor, samtidigt som andelen män födda i Sverige är betydligt högre än andelen kvinnor födda i Sverige.

För att illustrera betydelsen av också beakta eventuella segregeringsmönster som finns mellan yrken och inom organisationer blir uppgifter om SJ användbara. SJ (Statens Järnvägar), grundat år 1856, och som sedan 2001 är ett aktiebolag som till 100 % ägs av svenska staten. På bolagets hemsida står det att läsa att koncernen har 4 600 anställda och att 150 000 personer varje dag reser med något av deras tåg. I SJs hållbarhetsredovisning finns uppgifter om deras anställda beskrivet.

	Kvinnor i %				Män i %			
	<30år	30-50år	>50år	Totalt	<30år	30-50år	>50år	Totalt
Befattningsavlönade	11	18	12	41	10	27	22	59
Lokförare	3	10	3	16	9	42	33	84
Tågvärd	14	26	20	60	9	14	17	40
Chefer	2	27	14	43	1	33	23	57
Ledningsgrupp	0	5	28	33	0	17	50	67
Styrelse	0	14	43	57	0	0	43	43

Tabell: Ålder och könsfördelning SJ år 2019

Tabellen ovan visar att SJs personal följer samma mönster som järnvägsbranschen i stort, det vill säga att *Lokförare* domineras av män medan både män och kvinnor arbetar som *Tågvärdar*. Andelen kvinnor bland SJs lokförare är något lägre än branschgenomsnittet, 16 % att jämföra med 17 % år 2018. Bland SJs *Tågvärdar* är istället andelen kvinnor högre än branschgenomsnittet; 60 % att jämföra med 49 % år 2018. Gällande SJs åldersfördelning tyder uppgifterna på att män som arbetar som lokförare har en något högre medelålder än kvinnor som arbetar som detsamma. Sett till den totala andelen *Befattningsavlönade* (både kvinnor och män) år 2019 utgör andelen anställda som är äldre än 50 år 34 %, medan andelen anställda under 30 år utgör 22 %. Gällande fördelningen av män och kvinnor på olika chefsnivåer, visar uppgifterna att andelen kvinnor är något fler bland *Chefer* än bland *Befattningsavlönade* totalt (44 % att jämföra med 41 % år 2019). Sett till bolagets *Styrelse* ökade andelen kvinnor under undersökningsperioden till att år 2019 vara något fler än männen (57 %).

Godstrafik

Godstrafik fraktar gods, däribland råvaror från skog och stål till processindustrins anläggningar, eller konsumentvaror till detaljhandeln. Godståg kör dygnet runt, ofta nattetid då trafiknätet är mindre belastat av persontrafik. Här arbetar lokföraren ensam och arbetstiderna är mer oregelbundna. Arbetspassen är generellt längre men färre och innebär ofta en längre paus på annan ort, ibland dagtid, ibland nattetid. Loken som kör godståg saknar toaletter, men ofta finns andra bekvämligheter som kokplatta, kylskåp eller mikro. Bland lokförarens uppgifter kan även tågväxling på bangårdar ingå.

	Samtliga	Kvinnor		Män	
		Antal	Andel %	Antal	Andel %
2018	3046	573	18,8	2473	81,2
2014	3049	499	16,4	2550	83,6

Tabell: Antalet anställda fördelat på kön SNI 492 Järnvägsbolag, godstrafik år 2014 och 2018

Tabellen visar att andelen kvinnor bland järnvägsbolag inom godstrafik var 18,8 % år 2018, vilket är en ökning med ett par procentenheter från år 2014. Det gör också att andelen kvinnor i godstrafik är ungefär hälften av andelen kvinnor i persontrafik.

	Andel anställda %		Andel kvinnor %		Andel män %	
	Inr	Utr*	Inr	Utr	Inr	Utr
	2018	96	4	18	1	78
2014	97	3	16	>1	81	3

Tabell: Andelen yrkesutövande fördelat på födelseland, totalt och fördelat på kön för SNI 492 Järnvägsbolag, godstrafik år 2014 och 2018

Tabellen visar att 4 % av anställda inom godstrafik är utrikesfödda vilket är den lägsta andelen av de tre redovisade verksamhetsområdena. Här utgör män födda i Sverige 78 % av de anställda. Utrikesfödda kvinnor utgör 1 % och utrikesfödda män 3 % vilket tydliggör att andelen utrikesfödda är högre bland kvinnor än bland män.

Som ett exempel på en organisation inom godstrafik använder vi Green Cargo, ett företag som ägs av svenska staten och som grundades år 2001 efter en avknoppning från SJ. På Green Cargos hemsida står det att läsa att de har 1800 anställda. I bolagets hållbarhetsredovisning beskrivs den totala könsfördelningen, där andelen kvinnor är 14 %, samt könsfördelning på chefspositioner, där andelen kvinnor är 16 %.

	Kvinnor i %	Män i %
All personal	14	86
Chefspositioner	16	84

Tabell: Könsfördelning Green Cargo år 2017

Kompletterande uppgifter från Green Cargo om andelen kvinnor bland deras tre vanligaste befattningar visar att bland radioloksoperatörer (bangårspersonal) är andelen kvinnor 12 %, bland lokförare 12 % och bland verkstadstekniker 2 %.

Anläggningsentreprenörer

Anläggningsentreprenörer svarar för att bygga ny järnvägsanläggning och underhålla befintlig. De ser till så att spåren och spårområden är säkra och körbara, exempelvis genom snöröjning. Det rör sig om ban-, el-, signal- och teleteknik, både tekniker som utför det operativa arbetet och ingenjörer som planerar och utvecklar. Arbetet sker i arbetslag med olika kompetenser som tillsammans utför arbetet. Det är varierat och sker ofta utomhus. Två typer av arbetstidsupplägg förekommer. Komprimerad arbetstid där en period av mycket arbete (ofta en vecka) på annan ort, följs av en period ledigt. Mer vanligt är att den anställda är stationerad på en ort med mer regelbundna arbetstider.

	Kvinnor			Män	
	Samtliga	Antal	Andel %	Antal	Andel %
2018	4901	628	12,8	4273	87,2
2014	4485	505	11,3	3980	88,7

Tabell: Antalet anställda fördelat på kön SNI 42120 Anläggningsentreprenörer för järnväg och tunnelbana år 2014 och 2018

Tabellen visar att andelen kvinnor bland anläggningsentreprenörer är 12,8 % år 2018, vilket var en knapp ökning från år 2014. Sett till de tre redovisade verksamhetsområdena innebär detta den lägsta andelen kvinnor. Grovt räknat är andelen kvinnor här hälften av andelen inom godstrafik och nästan en fjärdedel av andelen inom persontrafik.

	Andel					
	anställda %		Andel kvinnor %		Andel män %	
	Inr	Utr*	Inr	Utr	Inr	Utr
2018	94	6	12	1	82	5
2014	95	5	11	>1	84	4

Tabell: Andelen yrkesutövande fördelat på födelseland, totalt och fördelat på kön för SNI 42120 Anläggningsentreprenörer för järnväg och tunnelbana år 2014 och 2018

Andelen utrikesfödda bland anläggningsentreprenörerna är 6 % vilket är något högre jämfört med godstrafik. Samtidigt är andelen män födda i Sverige hela 82 % av de anställda vilket är fler än i godstrafik, vilket kan förklaras med den låga andelen kvinnor.

Som ett exempel på en organisation bland anläggningsentreprenörer, har vi valt Infranord, ett statligt ägt bolag med cirka 1900 anställda varav majoriteten (1300) är tekniker. I Infranords hållbarhetsredovisning beskrivs bolagets vertikala könsmonster enligt tabellen nedan. Sett till all personal är andelen kvinnor 10 %, bland chefer med personalansvar är andelen kvinnor 21 % medan andelen kvinnor i den stämموvalda styrelsen är 43 %.

	Kvinnor i %	Män i %
All personal	10	90
Chefer med personalansvar	21	79
Koncernledning	33	67
Styrelse, stämموvald	43	57

Tabell: Könsfördelning Infranord 2019

Kompletterande uppgifter från Infranord tydliggör att andelen kvinnor med yrkestitlar med suffixet ”tekniker” varierar mellan 0 och 5 %, samt att andelen lokförare här är cirka 6 % att jämföra med närmare 17 % bland lokförare totalt. Bland ingenjörer är andelen kvinnor däremot över 40 % medan kvinnor är i majoritet bland projektadministratörer. Att kvinnor i mansdominerade organisationer tenderar att återfinnas just på lägre administrativa poster, samt numera också alltmer på de högre akademiska professionerna är ett mönster som känns igen från andra mansdominerande branscher.

Sammanfattande analyser

Denna del redogör för kvantitativ jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen sett till den antalsmässiga fördelningen på dels yrkesnivå, dels verksamhetsområde.

Mönster på yrkesnivå visar på stora skillnader avseende kvantitativ jämställdhet och mångfald mellan järnvägsbranschens olika yrkeskategorier. Ombordpersonal är en yrkeskategori med nästintill jämn fördelning av män och kvinnor vilket är väldigt ovanligt sett till arbetsmarknaden i stort. Här är också andelen utrikesfödda, särskilt bland män, betydligt högre än för arbetsmarknaden som helhet. Både lokförare och bangårdspersonal är tydligt mansdominerade, även om andelen kvinnor ökar. Bland lokförare, som av de tre har högst lön och status, ökar andelen kvinnor med någon procentenhet varje år, samtidigt som andelen utrikesfödda legat still på en låg nivå. I jämförelse framstår bangårdspersonal som en yrkeskategori i större förändring, dels för att antalet yrkesutövare sjunkit, dels för att andelen kvinnor och utrikesfödda ökar relativt snabbt sett till kvantitativ jämställdhet och mångfald, om än från låga nivåer. Förändringstakten bland bangårdspersonalen indikeras också i skillnaderna i medelålder mellan de relativt sett yngre kvinnorna och de relativt sett äldre männen.

Mönster på verksamhetsområde visar att fördelningen mellan män och kvinnor varierar, från relativt jämn till kraftigt mansdominerad. I persontrafik är andelen kvinnor 40,5 %, i godstrafik 18,8 % och bland anläggningsentreprenörer inte mer än 12,8 %. Gällande födelseland visar uppgifter att andelen utrikesfödda är 12 %, godstrafik 4 % och anläggningsentreprenörer 6 %. En förklaring till skillnaderna är ombordpersonal arbetar i persontrafik, samtidigt som en hög andel av de anställda bland anläggningsentreprenörer är tekniker, där andelen kvinnor inte är fler än

några procent. Även om andelen kvinnor inom respektive verksamhetsområde var relativt oförändrad mellan år 2014 och 2018 är det värt att notera att andelen kvinnor sjönk något i persontrafiken, samtidigt som den steg något både i godstrafik och bland anläggningsentreprenörer. Sett till att samtliga av de tre, om än i olika utsträckning, anställer lokförare, visar uppgifter på betydande skillnader, där andelen kvinnor bland SJs förare är 17 %, Green Cargo 12 % och Infranord inte mer än 6 %.

Arbetsplatsernas utformning, kultur och jargong

I denna del undersöks kvalitativa aspekter av jämställdhet och mångfald utifrån intervjuer med kvinnor anställda i branschen.

Fyra preliminära berättelser om jämställdhet och mångfald

Under första halvan av 2020 genomfördes sju intervjuer med kvinnor i varierande åldrar som arbetar inom järnvägsbranschen; sex lokförare och en ombordpersonal. Intervjudeltagarna tog själva kontakt med forskarna efter en artikel i SEKO-tidningen. I artikeln beskrevs hur uppdraget handlade om att undersöka jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen, bland annat utifrån de anställdas erfarenheter, och att de som ville bidra till forskningen var välkommen att höra av sig.

Samtliga av intervjuerna genomfördes via telefon och varade i cirka 60 minuter. De spelades in och transkriberades för att underlätta för analysarbetet. Intervjuaren förde även anteckningar vid intervjutillfällena och det är dessa samt transkriberingarna som legat till grund för vidare analys. Analysarbetet tydliggjorde den bredd av beskrivningar som materialet innehöll, där vissa menar att de aldrig eller sällan känt sig annorlunda behandlade för att de är kvinnor medan andra berättar om en rå och misogyn jargong. I ett försök att beskriva och tydliggöra variationen likväl som gemensamma mönster har vi valt att sammanfoga deras beskrivningar till fyra preliminära berättelser om jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen. Berättelserna ska inte betraktas som personer. Ibland har samma person beskrivit sina erfarenheter och upplevelser utifrån olika berättelser i olika delar av intervjun, vilket hänger ihop med det mänskliga i att vara mångtydig, motsägelsefull och ambivalent.

Inte annorlunda behandlad men att kunna slänga käft är bra

Den första typen av berättelse som går att urskilja i materialet berättar om hur kvinnor inte känner sig annorlunda behandlade i järnvägsbranschen. Samtidigt beskrivs också hur det är bra att kunna slänga käft och inte vara "tjejtjejig" vilket tyder på att det kan finnas en mall för hur kvinnor kan passa in. *Intervjuperson sju* som arbetar som lokförare berättar att hon aldrig känt sig annorlunda behandlad eller bemött för att hon är kvinna.

Ja, det var liksom ingen som tänkte på kön, jag kan inte alls minnas att det var... Alltså nu är jag rätt rättfram och jag tar liksom för mig ordentligt, och jag kan aldrig känna att jag har vart... liksom, "oj, dom tror inte på mig" så att så har jag aldrig känt. (Intervjuperson sju)

Samtidigt som hon framhåller att kön inte spelat någon roll beskriver hon sig själv som någon som är "rättfram" och "tar liksom för mig ordentligt". Vilken betydelse som *Intervjuperson sju* menar att det skulle ha är inte tydligt, men nödvändigheten att "ta för sig" och "ha skinn på näsan" är något som återkommer i flera av intervjuerna. *Intervjuperson fyra*, berättar hur hon i sitt arbete som instruktör framförallt haft nytta av sin förmåga att "slänga käft".

Jag hade mer nytta av mina kunskaper och slänga käft i dagrummet än vad jag egentligen hade av mina faktiska ämneskunskaper... för att dom testa ju mig... så. Men det funkade bra eftersom jag hade hållit på så länge, hade kört både gods och allt möjligt och hade så mycket erfarenhet att dom kände att alltså. Dom hörde ju på mina svar att jag förstod vad dom prata om. Sen så har jag alltid haft lätt för det som man kallar för att slänga käft, liksom på nått vis. Inte bli arg eller ledsen utan liksom

bara lugnt vända tillbaks det... eller hur man ska säga, man får inte bli upprörd för det är det dom är ute efter, och det märker jag, jag märker om det är nån som är ute efter att reta mig och då tycker jag det är skitkul att inte bli det, inte blir retad för att det är jättefrustrerande för den som kämpar hårt för att få mig irriterad. (Intervjuperson fyra)

I citatet beskrivs vikten av att kunna stå på sig och ha svar på tal när någon ”testar” dina ämneskunskaper. Att hennes förmåga att behålla lugnet och inte visa sig arg, ledsen eller upprörd, vilket är ”det dom är ute efter”, beskrivs som så viktig för henne tyder på att de ramar för accepterat beteende som hon har att förhålla sig till är snäva. Att kvinnor (och troligen också män) behöver vara på ett visst sätt för att passa in i järnvägsbranschen återkommer i intervjupersonernas beskrivningar. *Intervjuperson ett* berättar att när hon gick lokförarutbildningen var de ungefär fem kvinnor av 30, och de kvinnorna var ju, som hon beskrev det ”inte tjejtejiga om man säger så”.

Synlig vilket ibland är positivt ibland negativt

Den andra berättelsen handlar om hur kvinnor och personer i järnvägsbranschen som inte tas för svenskar sticker ut och blir annorlunda bemötta på arbetsplatser som domineras av vita män. Ibland är det en positiv synlighet, ibland skapar det en utsatthet som framstår som väldigt negativ. *Intervjuperson fyra* berättar att när hon började som lokförare i mitten av 1980-talet var andelen kvinnor bara några få procent. Att vara en av få kvinnor i ett annars mansdominerat yrke gör i sin tur att kvinnor blir mer synliga:

Alla visste ju att det var en tjej, alla visste vem jag var och så har det alltid varit, alla vet vilka tjejerna är och vad dom heter, killarna vet dom inte men tjejerna vet dom och det är fortfarande lite så. (Intervjuperson fyra)

Synlighet beskrivs under intervjuerna som ibland positivt och ibland negativt. Tydligt är att det inte är något som kvinnorna kan värja sig mot, vilket känns igen från kvinnors erfarenheter i andra mansdominerade branscher. En form av positiv synlighet syns i intervjumaterialet i beskrivningar om att de flesta i järnvägsbranschen tycker att det är roligt att kvinnor arbetar i organisationerna. *Intervjuperson sex* beskriver exempelvis:

Det är mer och mer alltså på bangården och så, kolleger alltså dom tycker ofta det är kul att vi kommer in, det är ju dom som inte är surgubbar tycker bara att det är roligt när det kommer en ung eller en tjej (Intervjuperson sex).

En negativ aspekt av synligheten är att det finns mindre utrymme för misstag att passera. Eller ”Om jag gör nåt misstag då vet dom vem det är som gjort misstag” som *Intervjuperson fyra* uttryckte det.

Intervjudeltagare tre som arbetar som ombordpersonal berättar även hon på ett sätt som är möjligt att relatera till en synlighet i organisationen, men utifrån en mer negativ bemärkelse och kopplat till bakgrund. Även om hon har bott i Sverige hela sitt liv kommer hennes föräldrar kommer från ett land i Asien vilket gör att hon till utseende inte tas som svensk. Under intervjun beskriver hon olika situationer där hon blir bemött på ett särskilt sätt, både internt från kollegor och från resenärer. Vid tiden av intervjun hade covid-19 pandemin just brutit ut och det faktum att det i nyhetsrapporteringen kopplades samman till Kina gjorde att hon fick känslan att vissa antog att hon, som hade ett ”asiatiskt” utseende, bar på smittan, och det var också något hon brukade

skämta om i fikarummet. Hon beskriver även en situation ombord på tåget då hon ska avisera biljetter av ett gäng unga killar:

Det var killar som satt i tåget, unga killar, sen ber jag dom att dom ska sträcka fram biljetten så att jag kan läsa av den med min kortläsare och sen så märker man att en, att dom inte sträcker fram armen utan låter mig sträcka fram, låter mig ta ett extra steg för att läsa av deras kort. Sen så hör jag bakom mig att den ena killen säger till den andra 'vilken rasist du är' liksom... så då antyder dom liksom att, ja men hon är asiat, "jag vågar inte sträcka fram armen, så att hon kan smitta mig". Dom antar att jag är asiat och så tror dom att jag har, jag har virus så att, [...] Så då antar dom att man, (skratt) 'ja men då har du viruset' 'nej men är du dum i huvudet, tror du att jag automatiskt får det liksom bara för att jag har, (skratt) är asiat liksom' så att men dom sa inte det där rakt ut utan det var mer att jag hörde att den ena sa 'äh, rasist' liksom... (Intervjuperson tre)

I citatet beskrivs hur killarnas avvikande sätt att bemöta henne, tillsammans med kommentaren mellan varandra om att den ena hade agerat rasistiskt får henne att känna sig utsatt. Att hon på så sätt blir bemött inte som person utan utifrån sin tänkta bakgrund sker också i interaktionen med kollegor i fikarummet. Ibland kan det röra sig om tillsynes oskyldiga frågor och funderingar om kinesiskt mat eller kultur, ibland om stereotypa anklagelser, som att "kineser äter hundar":

Många tycker om att prata mat, och då kan jag förklara vad är kinamat och vad är inte kinamat. Men sen så märker man också att kanske att ja men dom kanske ändå funderar över det i en situation där det är en grupp, så då kommer dom frågorna fram och ibland är det utpekande. Och det gäller att lära sig nämen just nu har jag inte tid att förklara det, eller vi sätter oss ner och tar en diskussion, så det är så olika... och, ja som sagt ibland blir man ledsen och ibland så krigar man (skratt). (Intervjuperson tre)

I linje med citatet framkommer det under intervjun hur hon i interaktionen med sina kollegor på olika sätt tar på sig uppgiften att utbilda, förklara och hjälpa sina kollegor att förstå frågor kopplade till antaganden om hennes asiatiska ursprung, vilket hon ibland tycker är roligt och utmanade, ibland tröttsamt och nedvärderande.

Passar inte in i mallen som format arbetsplatserna

Den tredje berättelsen om jämställdhet och mångfald handlar om järnvägsbranschens arbetsplatser är utformade efter antaganden om mäns förutsättningar och behov vilket i sin tur försvårar för kvinnornas yrkesutövande. En aspekt av detta handlar om arbetsklädernas utformning och den mån som intervjupersonerna menar att de har tillgången till kläder som passar deras kroppar. *Intervjuperson två*, som kör godståg, beskriver hur hon till en början fick använda tre storlekar för stora skor, eftersom den minsta tillgängliga arbetsskon då var storlek 39. Inte heller fanns det kläder i rätt storlek. När de minsta tillgängliga kläderna fortfarande var alldeles för stora gjorde det att intervjupersonen frös väldigt mycket under vinterhalvåret. Under de år som sedan passerat beskriver samma person hur storleksutbudet har blivit betydligt bättre. Samma person berättar även om särskilda kvinnokollektioner, vilket hon ser som ett erkännande. Samtidigt är passformen fortfarande inte riktigt bra:

Nämen, men så här jackorna är ju jättekorta så man fryser ju om röven och såna där grejer. Dom är ju figursydd, dom borde ju vara som herrkläderna bara att det är mindre storlekar, tänker jag. Men det är ju i alla fall bra att det finns en kollektion tycker jag, (...) då erkänner man att vi finns i alla fall. (Intervjuperson två)

Vid sidan av arbetsklädernas utformning beskrivs under intervjuerna också hur den fysiska arbetsmiljön är utformad utifrån antaganden om mäns kroppar. En fråga som återkommer är de problem som kommer av den ibland bristande tillgången till toaletter. Här tyder intervjuerna på stora skillnader mellan järnvägsbranschens olika delar eftersom de flesta resandetåg, till skillnad från gods- och entreprenadlok har toaletter ombord. När toaletter saknas innebär det i praktiken att behoven får lösas vid sidan av spåret under stopp. Medan män exempelvis uppges kunna kissa direkt från tåget genom en öppen dörr, beskriver kvinnorna själva hur de försöker sätta sig på huk i snåren. Avsaknaden av toaletter blir till ett än större problem för kvinnorna under menstruation, genom att möjligheterna att byta mensskydd och sköta hygien inte finns. *Intervjuperson sex* berättar att frågan om toaletter och olika strategier för att hantera sin menstruation också är en fråga som diskuterats på ett forum för kvinnor i järnvägsbranschen:

Alltså vissa skriver att dom löser det i hytten och det tycker inte jag, det är ju förnedrande. Eller så här med, med mediciner och grejer, p-piller och sprutor och så. Men jag tycker, jag ska ju inte behöva skjuta upp mig själv med hormoner för att klara mitt yrke (*Intervjuperson sex*)

Citatet visar hur andra kvinnor i diskussionsforumet beskrev att de på olika sätt använder p-piller och hormonsprutor för att förskjuta menstruationen till dagar då de inte arbetar. När det sker lämnas alltså kvinnorna att själva hantera de problem som arbetsplatsens utformning skapat.

Utsatt av griniga gubbar, sexism och rasism i fikarummet

I den fjärde och sista berättelsen beskrivs en misogyn arbetsplatskultur, jargong och personlighetstyp i järnvägsbranschen som direkt motverkar jämställdhet och mångfald. En del av de mer uttryckligt negativa beskrivningarna handlar om de "sura" och "griniga gamla gubbar" som man menar finns i järnvägsbranschen. Enligt *Intervjudeltagare sex* är en surgubbe någon "som tycker att han kan allt och ingen annan kan nånting". Samtidigt som hon understryker att de verkligen inte är i majoritet, tillägger hon också att "det är ju de som märks", vilket tyder på att de ändå lämnar avtryck på arbetsplatserna och jargongen. När hon ombeds att närmare beskriva vem den här typen är, säger hon:

Jo men en sån här, de här surgubbarna det är en mystiskt varelse (skratt). Nej men det är ju, det är ju ofta nån som har varit lokförare, jobbat på järnvägen i typ 40 år, hela sin yrkeskarriär har dom vart på järnvägen. Och det är ofta det här att kvinnor dom borde ju inte köra tåg, för att det borde vi inte, det kan vi ju inte. Sen borde du inte heller, som jag till exempel, komma direkt från gymnasiet, för då kan du inget. Du ska gå den hårda den vägen och ha många jobb och du ska börja slita på bangården och kämpa dig uppåt och ja. (*Intervjuperson sex*)

Hon, precis som andra som beskriver en liknande figur, menar att han förekommer mer ofta på godstrafik, och bland bangårdspersonal, medan de på persontrafiken "nog kommit längre". *Intervjuperson ett*, som själv kör persontrafik, beskriver, apropå att andelen kvinnor bland lokförarna är lägre i godstrafik än i persontrafik:

Det sägs ju inom branschen att godstågsförarna är lite mer speciella, dom är lite mer enstöriga och lite mer vresiga och griniga och så. Jag kan tänka mig att det är svårt som tjej att komma in om du har en vresig grinig lokförargubbe som jobbat i 40 år och inte vill, inte gillar förändring. Det känns som om personsidan har kommit lite längre med att få in kvinnor och invandrarbakgrund och se folk som folk och inte, ja... Dom gamla gubbarna har tvingats acceptera att det kommer nya människor

(skratt) för det finns ju griniga gubbar inom persontågen också, det har man ju märkt av. Det känns som det är fler griniga inom gods och sen har man ju andra arbetstider och ja, mycket ensamt... och det kanske inte passar alla kvinnor att sitta ensamma hela nätterna (skratt). (Intervjuperson ett)

I citatet beskrivs hur antaganden om en hårdare jargong tillsammans med de mer oregelbundna arbetstiderna används som förklaring till varför kvinnor mer ofta kör persontåg än godståg. Samtidigt som "griniga gubbar" beskrivs som mer framträdande på godssidan, så handlar det enligt intervjupersonen inte framförallt om att de inte finns inom persontrafiken. De finns även där, skillnaden är istället menar hon att den ökade mångfalden där har gjort att de har varit tvungna att "acceptera att de kommer nya människor".

I intervjumaterialet finns fler liknande beskrivningar av arbetsplatskulturer som direkt motverkar jämställdhet och etnisk mångfald. En av intervjudeltagarna började arbeta som lokförare inom underhåll och spårbyte, där hon ingick i ett arbetslag med komprimerad arbetstid som reste runt på olika platser, arbetade och bodde i varsin husvagn tillsammans på campingplatser. Det var vanligt med fester och jargongen beskrevs som väldigt hård, med en tydlig "machokultur" som sexualiserade och nedvärderade kvinnor:

Ni ska stå hemma vid spisen och laga mat och föda barn i stort sätt och så där, ja och sen, ja, hur ska man förklara, ja men det var det här som sagt, mycket råa sexskämt, det var det ju mycket, och bögskämt och ja... och sen som sagt så tyckte dom att man skulle ställa upp och värma deras sängar. (Intervjuperson fem)

Intervjuperson två beskriver hur hon under lokförarutbildningens praktikperiod känt sig utsatt som en av få kvinnor och hur handledare och kollegor öppet ifrågasatt henne i fikarummet. När hon idag tänker på sin arbetsplats ser hon att jargongen inte är inkluderande:

Det stora problemet tror jag är att det finns en ganska utbredd rasism, och det finns ganska utbredd kvinnofientlighet och homofobi. Det kan hända att det har varit så på andra arbetsplatser som jag jobbat också men att folk där hade hyfs nog att inte säga det utan "det här kanske är åsikter som jag håller för mig själv". Här kan de helt oblygt leverera jättegrova rasistiska saker och det är liksom ingen i rummet som reagerar för alla är så vana vid det. Man bara "ja men den här jäveln, han är alltid så där gapig" liksom. (Intervjuperson två)

I citatet beskrivs att det som gör att den nuvarande arbetsplatsen sticker ut inte nödvändigtvis är människors åsikter utan att det är accepterat att öppet uttrycka rasism, kvinnofientlighet och homofobi. Eller att det slätas över genom att ses som en del av vissa personers sätt att vara på arbetsplatsen. Medan de som arbetat där länge kanske har överseende, beskriver samma person hur människor som kommer utifrån avskräcks:

Om det kommer nya, då kommer ju dom "men va i helvetet är det här för arbetsplats där sånt här accepteras". Så jag tror att det skrämmer bort ganska många. Eller jag VET det, för kompisar som varit på gods har slutat på grund av dom här sakerna. Och det har varit elever här som har varit 'nej men det här är inte', man känner sig inte liksom välkommen riktigt så där... det blir, det blir en ganska hård miljö faktiskt. (Intervjuperson två)

Sammanfattande analys

Detta kapitel har analyserat jämställdhet och mångfald utifrån intervjuer med sju kvinnor anställda i järnvägsbranschen, sex lokförare och en ombordpersonal. För att tydliggöra variation likväl som gemensamma mönster i kvinnornas beskrivningar i fyra berättelser om jämställdhet och mångfald. Dessa berättelser är att betrakta som preliminära utgångspunkter, dels för en fortsatt mer arbetsplatsnära genusforskning att nyansera och fördjupa, dels för det mer praktiska utvecklingsarbetet.

Den första typen berättelse *inte annorlunda behandlad men att kunna slänga käft är bra*, som går att urskilja i materialet berättar om att kön inte spelar någon roll men att det tycks finnas en mall hur kvinnor ska vara för att passera. Den andra berättelsen, *synlig vilket ibland är positivt ibland negativt*, beskriver på motsatt vis hur kvinnor och personer i järnvägsbranschen som inte tas för svenskar sticker ut och blir annorlunda bemötta på arbetsplatser som domineras av vita män. *Passar inte in i mallen som format arbetsplatserna* handlar om hur järnvägsbranschens arbetsplatser är utformade efter antaganden om mäns förutsättningar och behov vilket i sin tur försvårar för kvinnornas yrkesutövande. I den fjärde och sista berättelsen, *utsatt av griniga gubbar och sexism och rasism i fikarummet*, beskrivs en misogyn arbetsplatskultur, jargong och personlighetstyp i järnvägsbranschen som direkt motverkar jämställdhet och etnisk mångfald.

Att beskrivningar av jargong och arbetsplatskultur avseende jämställdhet och mångfald varierar på det här sättet är inte ovanligt. Viktigt är att det just ses som ett tecken på variation och inte att någon berättelse är mer "sann" än den andra. Variationen kan dels handla om att det skiljer sig mellan branschens olika verksamhetsområden, arbetsplatser emellan, samt också mellan olika arbetslag inom samma arbetsplats. I materialet antyds att det i godstrafik finns en mer hård och macho kultur än i persontrafik, men det beskrivs också uppfattningar om att det inom godstrafik utvecklats lokala kulturer på olika stationeringsorter. Variationen kan också handla om att olika människor uppfattar och uppfattas av samma arbetsplatskultur på olika sätt. De kvinnor som under intervjuerna framhöll den första berättelsen och att de som kvinna inte upplevde sig bli bemötta på ett annorlunda sätt var både äldre och med lång erfarenhet av branschen. På motsatt sätt var de kvinnor som under intervjuerna beskrev "griniga gubbar" och en mer misogyn arbetsplatskultur i enlighet med den fjärde berättelsen, yngre och relativt nyutbildade.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetets förutsättningar

I denna del undersöks kvalitativa perspektiv på förutsättningarna för jämställdhet och mångfald utifrån intervjuer med branschrepresentanter.

I slutet av 2020 och början av 2021 genomfördes tio intervjuer med totalt tolv intervjupersoner med koppling till järnvägsbranschen; åtta kvinnor och fyra män, från person- och godstransport, entreprenadföretag och tågindustrin i stort. De flesta arbetar med HR-frågor inom järnvägsbranschen men ett fåtal arbetar med utbildning eller med fackliga frågor. Vissa har arbetat många år på olika positioner i olika företag inom branschen medan andra har varit verksamma i andra branscher och haft sitt nuvarande arbete endast ett fåtal år. De har även delvis olika utbildningsbakgrund och medan några pratar främst från ett branshperspektiv inriktar sig andra på den specifika organisation där de är anställda.

Samtliga intervjuer genomfördes online antingen via Zoom eller Teams, de varade mellan 30 och 60 minuter och spelades in och transkriberades för att underlätta för analysarbetet. Intervjuaren förde även anteckningar vid intervjutillfällena och det är dessa samt transkriberingarna som legat till grund för vidare analys.

Branschrepresentanter berättar

Intervjupersonerna för med sig olika perspektiv och erfarenheter av järnvägsbranschen och under intervjuerna berättar de om sin syn på jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Gällande vissa aspekter finns en samstämmighet i beskrivningarna, exempelvis vad gäller fördelarna med jämställdhet och mångfald, medan uppfattningarna om andra frågor går isär, till exempel om hur inkluderande branschen är idag.

Järnvägsbranschen beskrivs av intervjupersonerna som en bransch där främst svenskfödda män har arbetat, och de förklarar att den fortfarande är mansdominerad om än att det sakta håller på att förändras. I linje med de mönster som redogörs för i kapitel två beskrivs andelen anställda kvinnor och andelen med annat ursprung än svenskt öka i branschen, men ökningstakten varierar inom olika delar av den. Det beskrivs exempelvis vara en jämnare könsfördelning inom persontåg jämfört med godståg och inom persontrafik beskrivs den etniska mångfalden vara högre i pendeltrafiken än i fjärtrafiken. Vidare återfinns kvinnor främst inom administrativa tjänster och i mindre utsträckning i produktionen. Gällande en mer kvalitativ förändring menar flera intervjupersoner att utvecklingen i branschen har följt utvecklingen i samhället i övrigt och därigenom blivit mer öppen för olikheter. Exempelvis menas attityden till att kvinnor och personer med utländsk bakgrund som jobbar i järnvägsbranschen överlag har förbättrats under åren. Det är särskilt den yngre generationens inställning som beskrivs bidra till de positiva förändringarna. Några av intervjupersonerna menar dock att branschen inte har förändrats mycket alls. Generellt uttrycks hur det i branschen finns ett intresse för att arbeta med frågorna och merparten berättar om hur den sakta förändras och hur de arbetar för att skapa inkluderande arbetsplatser genom att försöka att förändra attityder och värderingar och hur man pratar med varandra, d.v.s. jargongen, inom organisationerna. Arbetet beskrivs utgå från ledningsnivå och föras ner genom chefsnivåerna till all personal som diskuterar dessa områden på möten. I branschens och organisationernas nuvarande arbete är det dokumentationen, exempelvis policys

och jämställdhetsplaner, som upplevs fungera bäst. Till de utmaningar som lyfts av några intervjupersoner är att det saknas (ekonomiska) resurser och incitament för att satsa på jämställdhet och mångfald, vilket det hade kunnat göra om det exempelvis hade beaktats i upphandlingsförfarandet. Idag menar man istället att lägsta anbud vinner vilket kan göra att investeringar i jämställdhet och mångfald tvärtom kan bli negativ ur konkurrenssynpunkt. En intervjuperson efterfrågar någon form av "credit" för de företag som jobbar med jämställdhet. Därtill menar några intervjupersoner att politikerna borde satsa mer på att öka jämställdhet och etnisk mångfald inom järnvägsbranschen.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet som intervjupersonerna redogör för syftar överlag antingen till att få fler personer att söka anställning alternativt beskrivs det vara en del av ett kulturellt förändringsarbete. I många fall motiveras mångfalds- och jämställdhetsarbetet både med att det behövs förändring internt och med vikten av att marknadsföra branschen på ett sätt som lockar fler personer att söka en anställning. I följande beskrivs mer ingående hur intervjupersonerna beskriver respektive fokusområde.

Kompetensbrist och antalsmässig fördelning

Samtliga intervjudeltagare berör hur det i järnvägsbranschen finns en eskalerande kompetensbrist och ett stort behov av mer personal inom de flesta yrken inom den. Flera av de intervjuade menar också att arbetet med att öka jämställdhet och mångfald går snabbare än det skulle ha gjort om det inte rådde sådan brist på kompetens i branschen. Det beskrivs finnas för få utbildningsplatser och samtidigt för få sökande till de utbildningsplatser som finns vilket sägs leda till nuvarande situation där konkurrensen om personal mellan organisationerna beskrivs vara hög, och därigenom även personalomsättningen.

En relaterad utmaning som beskrivs är att det tenderar att finnas få sökande till många av de tjänster som utannonseras och att det är särskilt svårt att få kvinnor att söka dessa. En av orsakerna till det låga intresset föreslås vara att fördelarna med att jobba inom branschen inte är välkända utåt, men det finns också beskrivningar av försvårande faktorer i arbetsplatsernas och arbetets utformning.

Rekrytering och marknadsföring

Flera av intervjupersonerna berättar därför om hur de i rekryteringsprocesser arbetar för att öka andelen kvinnor, och i viss mån även andelen med icke-svensk bakgrund, genom att försöka förändra bilden av järnvägsbranschen till att bli mer attraktiv. En numerär ökning av personal anses i sin tur kunna lösa kompetensutmaningarna. Detta arbete beskrivs ske i samarbete med exempelvis kommuner och skolor där intervjupersonerna tillsammans med andra håller event eller andra typer av möten med ungdomar där de berättar om möjligheterna till arbete inom branschens olika yrken. Det produceras även filmer som publiceras på sociala medier.

Vi verkar i en mångfacetterad bransch som kräver en mängd olika kompetenser på olika nivåer. När vi söker ambassadörer till våra olika event för potentiella framtida medarbetare så letar vi efter ambassadörer med olika yrken och olika utbildningsbakgrund. Vi vill gärna ha en kombination av minst en ambassadör med en kortare utbildning som har ett praktiskt yrke så som tekniker eller lokförare med en ambassadör som har en längre utbildning från högskola och som kanske jobbar som ingenjör. Våra ambassadörer brinner för sitt jobb och tycker om att berätta om

sin resa till och i järnvägsbranschen, vi uppskattar mångfald. Ambassadörerna gör att de potentiella framtida medarbetarna förhoppningsvis kan identifiera sig med någon av dem och lockas till att utbilda sig och jobba i vår bransch. Det ska finnas igenkänning för dem vi möter, de ska känna att "jamen här skulle jag kunna" eller "jag kan identifiera mig med den här personen eller med dom här". Vi vill visa på bredd och möjligheter och att vi har något att erbjuda för alla. (Intervjuperson D)

Intervjupersonen berättar att de, inför sina möten med ungdomar, tänker igenom så att det ska finnas ambassadörer med olika kompetens där både personer med högskoleutbildning och personer som har börjat jobba i branschen i ett praktiskt yrke direkt efter yrkeshögskola finns representerade. Det menar intervjupersonen kan leda till att ungdomarna känner igen sig i någon av ambassadörerna vilket i sin tur kan öka intresset för arbete i branschen. Intervjupersonen understryker att det först och främst är kompetens de letar efter när de söker ambassadörer, men att de även strävar efter en blandning av både män och kvinnor när det är möjligt. En annan del i arbetet med att intressera gymnasielever för branschen redogörs av flera intervjupersoner vara att de tagit fram material som studievägledare kan visa för elever. Därtill ordnas även studiebesök och praktikplatser till intresserade.

Gällande om det är lättare eller svårare att förändra den antalsmässiga fördelningen avseende mångfald än jämställdhet går beskrivningarna isär. Vissa menar att det är lättare att öka mångfalden i bemärkelsen att män med annan bakgrund än svensk tenderar att finnas bland de sökande (mer ofta än kvinnor) när nya tjänster ska tillsättas. Andra menar istället att det är svårare att öka mångfalden än jämställdhet, främst beroende på att exempelvis lokförare är en säkertjänst med höga språkrav. För att möta de utmaningarna beskrivs även här samverkan vara viktigt, särskilt med kommuner och vuxenutbildning, där målen är att skapa snabbspår alternativt kortare utbildningar som gör deltagarna anställningsbara i järnvägsbranschen. Några av intervjupersonerna berättar även att deras företag bekostar utbildning eller del av utbildning för sökande till utannonserade tjänster.

Arbetets och arbetsplatsernas utformning

Utöver olika typer av insatser riktade utanför den egna organisationen nämns under intervjuerna också hur rekryteringen av fler kvinnor försvåras av faktorer som handlar om arbetet och arbetsplatsernas utformning. Några intervjupersoner beskriver brist på toaletter inom godstrafik, brist på omklädningsrum och skyddskläder som inte passar som ytterligare utmaningar för de kvinnor som anställs. Flera yrken beskrivs även som fysiskt tunga och bättre hjälpmedel efterfrågas för att möjliggöra för fler kvinnor att utföra arbetet. En intervjuperson berättar att kvinnor med den typen av tjänster tenderar att inte komma tillbaka till yrket efter en föräldraledighet. Flera intervjupersoner resonerar kring att kvinnor tenderar att inte söka tjänster där det ingår att de behöver vara borta från hemmet längre perioder.

Mycket har ju med schemaläggning och sånt att göra. Hur man ska klara av det här som många tjejer ska klara av. När man har en familj, man ska klara både hemmet och jobbet. Den är ju inte lätt att göra. Det är ju ett problem. Sen vet jag ju att många killar ställer upp. Det är inte det, det finns ju den biten med men, det är mycket kvar av det fortfarande. Det handlar ju om både fritid och det handlar om den sociala biten hemma också. Det är inte bara jobbet utan man måste få även sin andra part att ställa upp i så fall. Om man ska jobba på dom bitarna. (Intervjuperson G)

Intervjupersonen menar att yrken som innebär perioder av bortavaro från hemmet är en utmaning, särskilt för kvinnor. I citatet beskrivs kvinnor ofta ha huvudansvar för hem och familj vilket antas hindra dem från att ha vissa typer av jobb inom järnvägsbranschen med komprimerad arbetstid eller många överläggningar. Samtidigt beskrivs också hur det framförallt varit den äldre generationens män som godtagit den typen av arrangemang, medan yngre män var mindre benägna att ta arbeten som innebar mycket tid borta från familjen. Om det visar sig bli allt svårare att inte bara rekrytera kvinnor utan också män till den typen av tjänster förutspår några av intervjupersonerna att det kommer tvinga fram andra sätt att organisera arbetet.

För att behålla kvinnor som redan anställts har både branschöverskridande och interna forum och kompetensnätverk skapats. Inom en av organisationerna finns även ett nätverk för kvinnor och intervjupersonen berättar att det är menat för att kvinnor ska kunna stötta varandra, vilket efterfrågats av kvinnor som arbetar inom företaget. Mentorskap för att stötta kvinnor som redan är anställda nämner en annan av intervjupersonerna. Ett par av intervjupersonerna menar att det kan vara tufft att vara kvinna och i minoritet och att kvinnorna därför kan behöva hjälp och stöd.

Arbetsplatskultur och blandningens fördel

Ökad mångfald skulle ge bättre och effektivare arbetsgrupper

De intervjuade branschrepresentanterna beskriver alla på olika sätt hur ökad jämställdhet och etnisk mångfald skulle leda till positiva effekter för branschen och dess företag. En effekt beskrivs vara att det skulle utgöra en grund för en demokratisk plattform och därigenom leda till ”bättre organisationer”. Att det blir ”bättre” menar intervjupersonerna beror på att människor med olika syn på samma frågeställningar, som tänker och resonerar olika, bidrar med sina respektive perspektiv till verksamheten. Möjligheten till diskussioner mellan personer med olika infallsvinklar argumenteras leda till ökad trivsel och bättre resultat vilket sägs gynna utvecklingen och leda till ökad lönsamhet.

Så fort du får in etniskt blandade grupper så försvinner ju ”vi och dom-problematiken” menar jag. Ju mer blandat vi är desto starkare blir våra grupper. Det är därför vi jobbar med, ja det finns många skäl till varför man vill uppnå väldig mångfald, men en är ju faktiskt att det blir ju bättre arbetsgrupper när vi både blandar kön och etnisk bakgrund. Det blir ju bättre klimat. (Intervjuperson F)

Citatet beskriver hur en ”vi och dom-problematik” försvinner i mer etniskt blandade grupper och gör gällande att klimatet i blandade grupper, avseende kön och etnicitet, är att föredra mot homogena grupper. Medan tanken om ”blandningens fördel” i det första citatet motiveras utifrån att det skapar ”bättre arbetsgrupper”, menar andra att det är ett sätt att öka lönsamheten:

Ökad lönsamhet. Det är därför man gör mångfald, det är därför man ska göra mångfald, inte för att det är ”the right thing to do” eller PK, man ska göra mångfald för att det är lönsamt. För om man har olika människor i en grupp så tänks det olika tankar och då blir resultatet bättre. Jag bryr mig om mångfald helt utifrån ett lönsamhetsperspektiv. (Intervjuperson C)

Enligt intervjupersonen bör mångfald eftersträvas, inte för att det är ”the right thing to do”, utan utifrån ett lönsamhetsperspektiv. Precis som citatet ovan beskrivs även här fördelarna med grupper som består av personer med olika ursprung. Några intervjupersoner hänvisar även till att genomförda medarbetarundersökningar visat att personerna mår bättre i de arbetsgrupper som

utgörs av både kvinnor och män. Ett par intervjupersoner menar också att kulturen inom branschen, alternativt inom organisationen skulle förändras med ökad jämställdhet och mångfald.

Det skulle ha jättestor betydelse att ta vara på varandras olika bakgrund och också bryta den här kanske liksom jargongen som har levt kvar. Precis som många nämner att har vi en blandning på olika sorts personer så kommer ju också det leda till en annan stämning och en annan kultur på företaget. Tror jag.

Intervjuare: Vad skulle det ha för betydelse på branschnivå?

... Ja men jag tänker, nu tänker jag hur det skulle se ut om vi inte var liksom de här grupperna som dominerade. Men jag tror vi skulle få ett helt annat liksom ... ja det skulle ju spegla hela branschen och föreskrifter och liksom styrning tror jag. Men det är svårt att säga på vilket sätt. (Intervjuperson I)

Intervjupersonen berättar i likhet med citatet ovan att en heterogen grupp sammansättning medför positiva effekter, här resonerar intervjupersonen att kultur och jargong förändras och att det blir en "annan stämning". Samma intervjuperson resonerar över att ökad jämställdhet och mångfald skulle påverka både föreskrifter och styrning, men intervjupersonen har svårt att sätta ord på exakt på vilket sätt. En annan intervjuperson reflekterar på ett snarlikt sätt gällande att det ofta är kvinnor som får frågan att driva jämställdhetsfrågor, även om de flesta i beslutsfattande ställning är män. Intervjupersonen funderar om orsaken till det är en osäkerhet, att de beslutsfattande inte vill säga fel saker eller att de "levt i jargongen så länge" att det blivit en vana som är svår att bryta. I ett annat exempel beskrivs vissa aspekter av arbetet att inte märkas.

Nej, jag tror att man tycker att man... nä, men är väl som med allting annat, det man inte själv blir utsatt för ser man ju inte som ett problem. (Intervjuperson B)

Intervjupersonen förklarar att personerna i ledande position inom den aktuella organisationen är män och menar att det leder till att frågor relaterade till jämställdhet tenderar att inte märkas. Vissa intervjupersoner menar att en sådan kultur förändras när det anställs fler kvinnor.

Vi märker det i medarbetarundersökningar som vi gör. Så det är en-, och vi pratar med facken och med våra anställda och alla säger ju det "snälla skaffa lite tjejer hit. Vi måste få lite balans i det här. Det blir för grabbigt. Det blir för hårt." Liksom. Det blir en viss kultur när man bara har sådana här rallarkillar som ingår i ett team. Så tjejerna balanserar upp det där på ett bra sätt. (Intervjuperson H)

Enligt citatet ses kvinnor "balansera upp det där [hårda]" och därigenom bidra med något annat, något mjukt, jämfört med männen. Men intervjupersonen resonerar vidare att även männen inom organisationen kan förändra kulturen.

Machokultur, kränkningar och trakasserier

Intervjupersonerna ger delvis olika beskrivningar av kulturen inom järnvägsbranschen, men de flesta berättar om en "machokultur" som fanns förut och som i någon form fortfarande förknippas med branschen. Machokultur kännetecknas enligt några intervjupersoner av att vara riskbenägen, tycka att rutiner för ökad säkerhet är fåniga, att ha en negativ syn på kvinnor och människor med annan bakgrund, samt en särskild jargong av "hårda skämt" och "sköt dig själv och skit i andra"-attityd. Flera av intervjupersonerna delar samma uppfattning, men inte alla, och en av

intervjupersonerna lyfter exempelvis fram att det i järnvägsbranschen finns många öppet homosexuella.

Ett fåtal av intervjupersonerna berättar att deras medarbetarundersökningar visar att det finns problem med kränkande särbehandling i deras organisationer, i något fall beskrivs problemen som stora. Exempelvis berättar en intervjuperson hur tågvärdar, både män och kvinnor, utsätts för hot och våld av kunder.

Det stora problemet det är ju egentligen dom som jobbar ute på våra tåg. Och det är ju då situationer som är kopplade till hot och våld. // Vi har nu under corona haft jätteproblem med, folk tycker att bara för att det är corona så behöver man inte köpa en tågbiljett. Då ska man kunna åka gratis. Och så kommer vi och ska avisera biljetten då, som det heter, gå igenom biljetten och då blir folk skitförbannade, skäller ut personalen, skriker "jag har covid-19" och så spottar dom vår personal i ansiktet, drar i håret, kallar folk för könsghosor. Så det stora problemet är inte internt utan hur resenärer beter sig emot våra medarbetare. (Intervjuperson E)

Intervjupersonen beskriver hur kunder beter sig illa mot ombordpersonalen, särskilt på vissa sträckor. Som framgår i citatet rör det sig både om fysiskt våld och verbala hot och intervjupersonen berättar att de som organisation försöker hantera problemen genom att personalen utbildas om hur de ska bemöta våldsamma personer, genom att fästa kameror på anställda och genom att tillkalla väktare eller polis. Intervjupersonen jämför också med flyget där alla går genom en säkerhetskontroll och bussar där alla som kliver på behöver en biljett och funderar över om något liknande kunde göras på tåg för att öka säkerheten för ombordpersonalen.

En annan intervjuperson berättar om hur MeToo bidragit till positiva förändringar inom organisationen där intervjupersonen arbetar.

Dels så tycker jag att "MeToo" har hjälpt oss. Alltså förändringen i samhället när den blev så påtaglig. Så skulle jag säga att det har hjälpt oss. Inte helt och hållet. Vi har fortfarande utmaningar men... Dom här "snälla killarna" som inte har tyckt den där jargongen har varit okej. Dom har liksom fått vatten på sin kvarn, fått kraft och hjälpa att säga ifrån. För förut kanske det har varit att dom kanske inte vetat om tjejerna tycker om det där spelet. Alltså förstår du. Det blev så tydligt med "MeToo". Och "MeToo" tycker jag har hjälpt hela samhället och vår organisation väldigt mycket. (Intervjuperson F)

Intervjupersonen menar att MeToo haft stor inverkan på vad som är godtagbart och inte på arbetsplatsen, hur det har tydliggjort gränsen för vad som är accepterat och inte samt att utrymmet för att säga ifrån har ökat. Samma person ger exemplet att anställda nu gör dem som arbetsgivare uppmärksamma på när det förekommer olämpliga bilder som behöver tas bort från arbetsplatsen, vilket inte hände förut. Intervjupersonen uppfattar också att MeToo har medfört att män som inte trivs i en "machokultur" har börjat säga ifrån när de uppfattar något som olämpligt.

Sammanfattande analys

Denna del har undersökt kvalitativa perspektiv på förutsättningarna för jämställdhet och mångfald utifrån tio intervjuer med tolv branschrepresentanter, de flesta arbetade med HR-frågor, några arbetade med utbildning eller fackliga frågor.

Generellt uttrycks hur det i branschen finns ett intresse för att arbeta med jämställdhet och etnisk mångfald, inte minst för att det ses som ett medel för att få fler och nya grupper av människor att söka sig till järnvägsbranschen vilket skulle lösa kompetensbristen. Under intervjuerna beskrivs också enhälligt hur blandade arbetsplatser och grupper skulle vara att föredra istället för dagens mer homogena. Beskrivningar visar också att arbete med jämställdhet och mångfald rör både kvantitativa aspekter (antalsfördelning) och kvalitativa aspekter (jargong och arbetsplatskultur). Beskrivningar av konkreta insatser spänner över båda aspekterna, även om det tycks finnas en viss slagsida mot aktiviteter riktade utanför eller till vissa delar av organisationen, som exempelvis rekryterings- och marknadsföringskampanjer, nätverk för kvinnor samt passagerares bemötande av ombordpersonal. Beskrivningar av aspekter som rör den egna organisationen, normer och arbetsplatskultur indikerar att relaterade problem har identifierats, som svårigheten att rekrytera kvinnor (och kanske även yngre män) till tjänster som kräver mycket bortavaro, men att det i olika utsträckning har mötts upp med aktiva åtgärder. Exempelvis tycks frågor om jargong och vad som utgör ett accepterat beteende på arbetsplatsen diskuteras, underblåst av samhällsutvecklingen som #MeToo-uppropet, i högre utsträckning än konkreta förändringar av arbetets organisering.

Sammantaget visar intervjuerna å ena sidan att det finns en välvilja och en övertygelse om att ökad jämställdhet och mångfald skulle vara att föredra, samt också att det bland många finns en relativt nyanserad förståelse av de försvårande omständigheterna som finns att hantera, gällande exempelvis jargong, arbetets utformning och tillgången på utbildade. Å andra sidan visar intervjuerna att ett antal riktade aktiviteter sker, men att arbetet behöver stärkas för att bli till ett mer omfattande och systematiskt förändringsarbete av de egna organisationerna. Kanske kan det i sin tur kopplas samman med att det idag, enligt några av intervjudeltagarna, inte finns tillräckligt tydliga incitament eller styrning ovanifrån som uppmanar till att aktivt arbeta med jämställdhet och mångfald. Tvärtom beskrivs exempelvis hur gällande upphandlingsförfarande kan missgynna företag som investerat i jämställdhets- och mångfald om det innebär ökade omkostnader.

Slutsatser och rekommendationer

Med stöd av rapportens tre resultatkapitel presenteras här rekommendationer gällande det fortsatta arbetet vilket föreslås ta formen av en branschgemensam strategi för ökad jämställdhet och mångfald.

En branschgemensam strategi för ökad jämställdhet och mångfald

Intervjuerna med branschrepresentanter tyder på att det finns ett intresse och en välvillig inställning till jämställdhet och mångfald men att det saknas tydliga incitament uppifrån för att arbeta med frågorna. Här behövs en kraftsamling, förslagsvis genom att aktörer går samman och formulerar en gemensam strategi för ökad jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen. För att strategin ska få genomslag behöver de mer specifika målformuleringarna och visionen för arbetet formuleras av branschen själv. Till arbetet med att utveckla en sådan strategi vill vi ge följande medskick:

Kraften i ett tydligt definierat varför

En del av att formulera en branschgemensam strategi är att tillsammans definiera varför det är viktigt att öka jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen. För att kunna få till ett systematiskt förändringsarbete räcker det inte med att definiera jämställdhets- och mångfaldsproblem i behov av åtgärder, varför problemen är problem för branscherna och för de olika människor som där finns behöver också tydliggöras och förankras i verksamheterna. Genom att börja i ”varför” ges också möjlighet att synliggöra och diskutera de olika infallsvinklar och perspektiv, samt ibland fördomar, som kan finnas på området vilka annars riskerar att försvåra arbetet senare.

Flera av de intervjuade branschrepresentanterna menade att jämställdhets- och mångfaldsarbetet fick positiv kraft av att kopplas samman till branschens kompetensbrist och behov av utbildad personal. Viktigt är dock att kompetensförsörjning inte enbart blir till en fråga om att rekrytera in nya medarbetare utan också om att främja en god arbetsplatskultur. Annars är risken att nya anställda slutar inom kort. I rapporten syns också argument som handlar om att motivera jämställdhet och etnisk mångfald utifrån antaganden om att en mer blandad personalgrupp skulle motverka den ibland hårda och råa jargong som ofta beskrivs finnas i mansdominerade organisationer. Även om detta är troligt är det inte samma sak som att anta att nya medlemmar ska förändra befintlig arbetsplatskultur. Målsättningen bör istället vara att arbetsgivaren tillsammans med befintliga anställda ska skapa en arbetsplatskultur där en mångfald av människor trivs och vill verka. Enkelt uttryckt: en förändrad arbetsplatskultur skapar förutsättningar för en förändrad personalgrupp, inte tvärtom.

Rutiner för gemensam styrning mot kvantifierbara mål

För att förmå följa och styra utvecklingen av jämställdhet och mångfald i kvantitativa termer behöver strategin tydliggöra lång- och kortsiktiga mål. Precis som med allt förändringsarbete är ”SMARTa”³ mål att föredra, det vill säga mål som är specifika (tydligt avgränsade och utpekade), mätbara (det går att följa upp och mäta på något vis), accepterade (av alla parter), realistiska och relevanta, samt tidsbegränsade.

³ Verktöget SMART är utformat för att vara ett stöd i arbetet med att formulera mål, vilket exempelvis beskrivs på jamstall.nu

En del av målen bör syfta till att utjämna de exempel på snedvriden antalsmässig fördelning på yrkes- och verksamhetsområde som beskrivits i denna rapport. Rapporten har visat att förutsättningarna gällande att öka den antalsmässiga jämställdheten och mångfalden ser olika ut för olika yrkes- och verksamhetsområden och detta behöver avspeglas i strategin.

För att långsiktigt kunna följa utvecklingen av den antalsmässiga fördelningen behöver det utarbetas rutiner för att kontinuerligt sammanställa, analysera och kommunicera utvecklingen över tid både på verksamhetsområde och på befattningsnivå. Att järnvägsbranschens verksamheter inte på ett enkelt sätt låter sig inordnas i de näringslivsgrenar som SCB utgår ifrån är en försvårande faktor, likväl som att järnvägsbranschens anställda ingår tillsammans med andra motsvarande anställda från andra branscher i många av yrkesregistrets yrkeskategorier. Förhoppningsvis kan rapporten, och de yrken och delbranscher som här redogörs, utgöra en utgångspunkt för arbetet. Ett ytterligare område i behov att följa rör mönster på järnvägsrelaterade utbildningar. För att förfinas förståelsen för när och på vilka sätt in- och utsortering sker, är det motiverat att följa både fördelningen bland de sökande och bland de som sedan antas till utbildningen, samt kanske också de som utexamineras.

Att formulera och följa upp tydliga kvantifierbara mål för att förändra den antalsmässiga fördelningen är viktigt, men som den här rapporten har tydliggjort är mönstren också ett uttryck för mer kvalitativa aspekter, som arbetsplatskultur, jargong och normer. För att förmå följa även en sådan utveckling behöver antalsmålen kompletteras med mål relaterade till kunskap, arbetsplatsernas utformning och kultur/jargong (se respektive rubrik längre ned). Att tonvikten bör placeras på kvalitativa aspekter av jämställdhet och mångfald gäller inte minst de verksamheter där mer betydande förändringar av den antalsmässiga fördelningen inte är realistiskt utifrån tillgången på utbildad personal.

Jämställdhet och mångfald som kunskapsfrågor

Jämställdhet och mångfald är kunskapsområden som kräver kontinuerlig kunskapsutveckling, kartläggning och uppföljning. För att skapa grund för gemensam förståelse och engagemang är det viktigt att alla har grundläggande kunskap och förståelse om jämställdhet och mångfald. Ledning och chefer behöver utöver det kunskap också om strategiskt förändringsarbete utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv för att kunna styra och leda arbetet framåt. Med grundläggande kunskap avses här dels generell kunskap om genusteorier, jämställdhet och mångfald, dels om möjligt specifik kunskap relaterat till branschen och den egna arbetsplatsen. För att säkra att anställda i järnvägsbranschen får sådan kunskap bör strategin förslagsvis inkludera att utveckla och tillgängliggöra en webbutbildning/informationsfilm om jämställdhet och mångfald.

På en organisationsnivå kräver kunskap om jämställdhet och mångfald i den egna verksamheten motsvarande kartläggning och analys som i denna rapport gjorts på en branschnivå. För att systematisera och göras långsiktigt bör det arbetas in i befintliga rutiner och arbetssätt, som medarbetarenkäter. Gällande specifika kartläggningsmetoder finns det många konkreta verktyg och tips att hitta på nätet, som jamstall.nu, do.se eller [jamstalldhetsmyndighetens hemsida](http://jamstalldhetsmyndighetens.hemsida). En enkel men effektiv kartläggningsmetod är 3R (representation, resurser, realia). Den är framtagen specifikt för jämställdhet men kan även användas för mångfaldsfrågor. Poängen med metoden är att förändringsarbetet behöver innefatta alla tre R. Representation och resurser handlar om att ta fram statistik som i sin tur ligger till grund för diskussionen om varför, det vill säga realia. För att

stimulera till att sådana kartläggningar bör även ett sådant typ av workshopsmaterial, utformat specifikt för järnvägsbranschen, utvecklas.

Rapporten tyder på att jämställdhet och mångfald i järnvägsbranschen är frågor som hittills inte fått särskilt stor uppmärksamhet av forskarsamhället. Även om rapporten tillsammans med forskning om andra mansdominerande branscher ger vissa indikationer, behövs en fortsatt fördjupning av de specifika förutsättningar som järnvägsbranschens arbete och arbetsorganisationer ger jämställdhet och mångfald. Det handlar dels om mer kartläggande studier av arbetsmiljö och anställningsvillkor utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv exempelvis genom riktade enkätstudier till olika yrkeskategorier, dels om arbetsplatsnära forskning om normer, kultur och jargong. Fortsatt forskning behövs inte minst för att validera och fördjupa förståelsen för de varierade berättelser om jämställdhet och etnisk mångfald som de intervjuade kvinnorna gav uttryck för. Samt också för att fördjupa förståelsen för varför den antalsmässiga fördelningen av jämställdhet och mångfald skiljer sig så mellan persontrafik, godstrafik och anläggningsentreprenörer. Ett sätt som branschen kan understödja en sådan utveckling är att strategin tydliggör de forskningsbehov som finns.

Arbeten och arbetsplatser utformade utifrån en mångfald av människor

Arbetets och arbetsplatsens utformning synliggör de ofta outtalade normer som styr verksamheten, inte minst när de bryts, som exempelvis kan hända när kvinnor börjar utföra arbete som tidigare utförts enbart av män. Rapporten indikerade att det idag är kvinnorna själva som får hantera de problem som arbetsplatsernas ibland bristande utformning skapar. Att de problemen istället blir till arbetsgivarens att lösa har därför ett viktigt symbolvärde. Gällande de fysiska förutsättningarna rent storleksmässigt är det naturligtvis så att det finns korta män likväl som långa kvinnor. Viktigast är att arbetsplatsen, verktyg och maskiner går att anpassa på ett ergonomiskt riktigt sätt för kroppar av olika storlekar. Andra viktiga frågor är: Finns arbetskläder som passar? Finns tillgång till toaletter? Om inte, hur kan vi som arbetsgivare lösa det? Ytterligare frågor handlar om arbetets organisering och möjligheterna att kombinera ett arbete i järnvägsbranschen med ett aktivt och jämställt föräldraskap.

I rapporten nämns specifika insatser riktade till underrepresenterade grupper, i detta fall kvinnor. Nätverk och mentorskapsprogram riktade till kvinnor är vanligt i mansdominerande branscher. För de kvinnor som deltar kan möjligheterna till erfarenhetsutbyte och samhörighet fylla en viktig funktion. Ett sådant forum, om de tas tillvara, kan tillföra viktig kunskap och perspektiv till branschens eller organisationens jämställdhets- och mångfaldsarbete, exempelvis gällande arbetsplatsernas utformning. Oftast används det dock inte så, utan det tenderar att bli till sidoordnade aktiviteter med ingen eller liten inverkan på organisationen i övrigt. Av den anledningen ser vi att den behöver kombineras med andra insatser som riktar sig till arbetsplatsen och kulturen i sin helhet.

En inkluderande arbetsplatskultur fri från kränkningar

Gällande arbetsplatskultur och jargong fanns i de preliminära berättelserna om jämställdhet och etnisk mångfald en glidning mellan om och på vilka sätt kvinnor blev bemötta på ett särskilt sätt för att de var kvinnor och/eller för att de utifrån sitt utseende togs som "icke-svenska". Medan några menade att de inte alls kände sig annorlunda bemötta, berättade andra om en synlighet som ibland var positiv men ibland blev negativ. I rapporten finns också en berättelse om griniga gubbar och hur sexistiska och rasistiska kommentarer accepteras runt fikarummet. I materialet antyds det vidare att arbetsplatskulturen i godstrafik skulle vara mer rå och macho än på

persontrafik. För att säkerställa att arbetsplatskulturen inte motverkar ökad jämställdhet och mångfald behöver frågor om bemötande ständigt diskuteras. Vilka åsikter och värderingar är okej att uttrycka på vår arbetsplats? I vårt fikarum? Det handlar alltså inte om att bestämma vad anställda ska tycka och tänka, utan vad de ska ge uttryck för på sin arbetsplats. Här har ledning ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel, både gällande det egna beteendet och att tydligt markera när överträdelser sker.

En hård jargong kan lätt ”spilla över” och bli till kränkningar, inte minst eftersom det kan finnas olika uppfattningar om när ett ”skämt”, en kommentar eller en bild är inom ramen för det accepterade eller tvärtom kränkande. Arbetsgivaren är skyldig att utarbeta tydliga rutiner för att hantera och motverka trakasserier. Det handlar dels om att skapa och kommunicera rutiner för till vem anställda ska vända sig till om de har upplevt trakasserier och hur det vittnesmålet därefter ska hanteras, dels om att inkludera frågor om trakasserier i medarbetarenkäten el dyl. För personal som arbetar inom persontrafik, inte minst ombordpersonal, är det angeläget att detta arbete också innefattar interaktionen med resenärer, vilket rapporten visar redan har påbörjats. Ett sätt att markera allvaret i händelserna både från arbetsgivarens sida och mellan de anställda själva, är att incidenter med passagerare rapporteras som tillbud och hanteras som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I de fall när passagerare kränker anställda på grund av deras kön eller hudfärg måste det också göras till en del av jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Författarpresentation

Kristina Johansson är doktor i arbetsvetenskap och arbetar som universitetslektor. Hennes forskning handlar om hur genus och (o)jämlighet skapas och omskapas i arbetsorganisationer, ofta i nära samverkan med branschorganisationer och arbetsmarknadens parter. Hittills har forskningen framförallt fokuserat detaljhandel, både butiker och e-handelslagar, samt mansdominerad basindustri, som skogssektorn och gruvindustrin.

Hemsida: <https://www.ltu.se/staff/k/krijoh-1.62705>

Kontakt: kristina.johansson@ltu.se

Maria Johansson är doktor i arbetsvetenskap och arbetar som forskare. Hennes forskning handlar om arbetsmiljö, säkerhetskultur och jämställdhet inom några mansdominerade branscher, exempelvis hur informella normer och kultur på arbetsplatsnivå påverkar arbetsmiljön.

Hemsida: <https://www.ltu.se/staff/m/maijoh-1.107560>

Kontakt: maria.4.johansson@ltu.se

Fredrik Sjögren är doktor i genus och teknik och verksam som universitetslektor i arbetsvetenskap. Hans forskning rör relationen mellan teknik, kön och arbete, bland annat i projekt om värdeskapande inom en IKT-forskningsorganisation; maskulinitet, säkerhet och risk vid ett kärnkraftverk, samt; Industri 4.0.

Hemsida: <https://www.ltu.se/staff/f/fresjo-1.44770>

Kontakt: fredrik.sjogren@ltu.se