

Jämställdhets- och
Mångfaldsrådet (JäMå)

PROTOKOLL
fört vid sammanträde
2005-12-19

Tid

14.00-16.00

Plats

Insikten, IDE-sektionen

Närvarande ledamöter

Baerveldt Albert-Jan, ordförande
Dahlqvist Bengt
Fahrman Cronheim Marita
Hansson Agneta
Karp Sofia
Landin Lars
Liikane Anneli
Witt Ann-Katrin

Övriga närvarande

Nilsson Stefan, sekreterare

Ej närvarande ledamöter

Larsson, Marie
Jansson, Torbjörn
Urbas, Anders
Ziegert Kristina
Dahlberg Ronny
Pressfeldt Victor
Nylander Maria

§ Ärende	Beslut eller åtgärd
	Ordföranden hälsade välkommen och förklarade sammanträdet öppnat.
1. Fastställande av dagordning	Dagordningen godkändes
2. Val av justeringsperson	JäMå rådet beslutade att utse Bengt Dahlqvist att tillsammans med ordföranden justera dagens protokoll
3. Synpunkter på föregående mötesprotokoll	Inga synpunkter
4. Uppföljning av rektorsbeslut baserad på sakkunniggruppens utredning	Ordföranden upplyste rådet om att Jämos informationsmaterial kring likabehandlingsplaner numera finns på webben som Pdf-fil. I planen nämns bl.a. Högskolan i Halmstad där man lyfter fram ett antal goda exempel från vår plan. Rådet diskuterade därefter om hur man på bästa sätt ska förebygga sexuella trakasserier samt saker att tänka på vid eventuell utredning. Diskussionen utgick bl.a. ifrån Jämos rekommendationer, se bilaga 1 "att utreda och åtgärda sexuella trakasserier" samt även från AFS, se bilaga 2 "särskilda åtgärder och rutiner" samt AFS bilaga 3. Rådet kom fram till att man på några punkter bör revidera HH åtgärdsplan för sexuella trakasserier.

§ Ärende	Beslut eller åtgärd
4. Uppföljning av rektorsbeslut... forts.	Beslut togs att förslag till ändringar ska göras i Likabehandlingsplanen utifrån Jämos rekommendationer. Huvudsyftet är att förhindra att trakasserier uppstår.
5. Jämställdhetsplan 2006 inkl. uppföljning 2004-2006	Fanns inget förslag att presentera får rådet. Ordföranden beslutade om att redovisning istället ska ske till nästa JäMå-rådssammanträde 2006-02-06. Det färdiga förslaget ska då ligga till grund för ett remissförfarande. Efterföljande diskussion fördes kring upplägg och utseende av planen och att det tydligt bör framgå vad som gjorts under året och vad som bör åtgärdas.
6. Likabehandlingsplan 2006 inkl. uppföljning 2004-2006	Se beslut eller åtgärd under punkt 5.
7. Mötestider våren 2006	Rådet beslutade om följande tider: <ul style="list-style-type: none">• 2006-02-06• 2006-03-06• 2006-04-03• 2006-05-08• 2006-06-12 Samtliga möten har bokats på Faculty Club, vån. 21 på Trade Center med start kl. 14.15. Meddelande om detta har mejlats ut till samtliga ledamöter den 20 december 2005.
8. Meddelanden	Ann-Katrin Witt föreslog att rådet bjuder in till utbildning, föreläsning eller till seminarium i ämnet "hur en myndighet ska agera när t.ex. trakasseriärenden uppstår". Tanken är att man samlar in den kompetens som finns inom detta område på Högskolan i Halmstad. Ordföranden var positiv till förslaget och kunde tänka sig att avsätta medel för detta ändamål. Hon meddelade vidare att hon deltagit på ett seminarium i Lund, se bilaga 4. Seminariet handlade om att vara kvinna och feminist på universitet och högskola och problematiken man då kan uppleva. Witt upplevde seminariet som mycket givande och vill bjuda in Professor Karin Widerberg till Högskolan i Halmstad. Förslag på datum: 8 mars 2006. Anneli Liikane meddelade att hon entledigar sig som ledamot i JäMå rådet under 2006 då hon blivit beviljad ett friår.

§ Ärende	Beslut eller åtgärd
8. Meddelanden forts.	<p>Agneta Hansson förde fram önskemål om att få informera Högskolestyrelsen om HH jämställdhetsarbete och dess verksamhet.</p> <p>Agneta Hansson informerade om att statistiken kring könsfördelningen nu är framtagen. Dock har lönestatistiken kring hur lönerna är fördelade varit svår att få fram, men den är på gång. Syftet med statistiken är bl.a. att den ska vara underlag i rekryteringsarbetet. Statistiken kommer att presenteras på HH hemsida.</p> <p>Agneta Hansson informerade om NTG-projektet och hur det ska organiseras. Man har bildat en temagrupp som ska ha till uppgift att omsätta resultaten inom Equal programmet, vad har varit bra resp. dåligt. Gruppen ska vara rådgivande samt kunna lämna förslag till regering och riksdag. Ordföranden i temagruppen bör vara en "kändis" som syns i medierna och kan lyfta fram frågeställningar som når medierna.</p> <p>Marita Fahrman informerade om att hon har anställt Åsa Ekman för hjälp med utredningen av collegeåret. Uppföljningen av collegeåret görs genom utskick av enkät till 98 studenter. Enkäten kommer att innehålla diverse frågor såsom, Vad tycker du om utbildningen? Vad har varit bra resp. dåligt? Vad gör du för närvarande? Var kommer du ifrån? m.m.</p> <p>Marita Informerade om att hon tillsammans med bl.a. Anna Råbom på biblioteket skissar på ett nytt förslag vad gäller information/introduktion av nya studenter. En folder ska bl.a. tas fram för utskick till alla nya studenter. Informationsinsatsen (ett par tillfällen) kommer att genomföras en bit in på terminen.</p> <p>Marita tog upp att hon noterat att det brister i kunskapen bland en del lärare om att man arbetar på en myndighet och de regler som därmed gäller.</p> <p>Marita informerade om att hon håller på att skapa en organisation kring administrationen med studenter med funktionshinder. Kontakt har tagits med personalen på de olika sektionsexpeditionerna, som ska bistå Marita med att ha kontroll på de studenter som behöver pedagogiskt stöd i någon form. Allt för att ingen student ska missas och ramla mellan stolarna.</p>

§ Ärende	Beslut eller åtgärd
8. Meddelanden forts.	<p>Marita informerade om att hon och Torbjörn Jansson varit och besökt Campus Varberg. Man uppskattade besöket väldigt mycket och Marita menade att vi inte för "glömma" bort Varberg och dess studenter. Fler besök rekommenderas.</p> <p>Marita Fahrman informerade om att hon redovisat till Stockholms Universitet hur många av HH studenter som fått ta del av pengar som är avsedda för personer med funktionshinder. HH har 80 st studenter med någon form av funktionshinder varav 40 st med dyslexi.</p>
9. Övriga frågor	Fanns inga

Vid protokollet

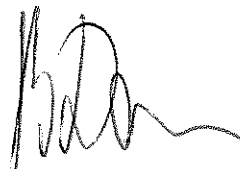


Stefan Nilsson

Justeras



Albert-Jan Baerveldt



Bengt Dahlqvist

ATT UTREDA OCH ÅTGÄRDA
sexuella trakasserier
INOM HÖGSKOLAN (6 §)

Likabehandlingslagen föreskriver att en högskola som får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier ska genomföra en utredning och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier (4 och 6 §§). En högskola som inte följer dessa bestämmelser riskerar att bli skadeståndsskyldig (13 §).

När har en högskola fått kännedom om trakasserier?

Det krävs inte någon anmälan från studenten som anser sig ha blivit trakasserad. Det räcker med att andra studenter, anställda eller studentkåren gör högskolan uppmärksam på vad som inträffat för att högskolan måste agera.

Om ett allmänt rykte florerar om att trakasserier förekommer måste högskolan diskutera hur det går att angripa problemet mot bakgrund av syftet med likabehandlingslagen, dvs. att främja likabehandling och förebygga och förhindra sexuella trakasserier.

Vad utredningsskyldigheten innebär

- Ta uppgifterna på allvar.
- Ta utan dröjsmål reda på vad som hänt.
- Tala om för den som blivit utsatt vilka handlingsalternativ som finns.
- Lyssna på anmälarens önskemål beträffande ärendets hantering och åtgärder.
- Gör klart att högskolan inte accepterar trakasserier.
- Agera aktivt, snabbt och med diskretion.
- Genomför en saklig och objektiv utredning.
- Uppmärksamma behovet av stöd- och hjälpinsatser.

- Håll de inblandade informerade om ärendets gång och de ställningstaganden högskolan gör (även i de fall då högskolan kommer fram till att ingen åtgärd behöver vidtas).
- Gör en uppföljning efter utredning.

För en mer detaljerad redovisning av vad utredningsskyldigheten innebär se även prop. 2001/02:27 sid. 88.

Om flera orsaker ligger bakom trakasserierna och könstillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är en av dem, är det tillräckligt för att högskolan måste agera.

Vad gör högskolan om den fått kännedom om trakasserier

När högskolan får kännedom om att en student blivit utsatt för trakasserier är det viktigt att lyssna på personen och tala om vilka handlingsalternativ som finns. Ofta kan den utsatta känna sig osäker och förvirrad, känna skuld och skam, vara rädd för repressalier eller till och med vilja skydda förövaren, som dessutom kan vara någon den utsatta står i beroendeställning till. Det kan också vara svårt att se sig själv som ett offer för trakasserier, hon eller han vill inte ta risken att bli syndabock eller den som anklagas för att ha förstört stämningen på utbildningen. En student i denna situation kan alltså av flera anledningar vara i stort behov av råd och samtalsstöd.¹⁰

Det är viktigt att högskolan informerar den utsatta/utsatte om vilka rättigheter hon eller han har samt om de rutiner och den kunskap högskolan har att hantera fall av trakasserier. Högskolan bör göra klart för personen att det första steget i en eventuell utredning blir att en ansvarig har ett samtal med den som påstås ha utfört trakasserierna.

Om den utsatta/e inte vill göra en anmälan eller vill återkalla sin anmälan

Om den som blivit utsatt inte vill göra en anmälan, exempelvis av rädsla för att det informella samtalet ska leda till repressalier från förövarens sida, bör utredningen upphöra så snart personen meddelar att anmälan tas tillbaka. Samma sak gäller om anmälaren vill ta tillbaks sin anmälan under utredningsprocessen.

För att anses leva upp till utredningsskyldigheten bör högskolan dock försöka förmå studenten att berätta vad som har inträffat och informera om vilka rättigheter och vilket skydd hon eller han har enligt likabehandlingslagen.

¹⁰ Jämställdhetsarbete – Teorier om praktiker, Eva Mark, Jämställdhetskommitténs skriftserie 1, Göteborgs universitet, s. 36.

Oron för osanna anmälningar om sexuella trakasserier i arbetslivet har hittills visat sig vara ogrundad. Däremot är tystnaden hos dem som utsätts för trakasserier ett stort problem.¹¹ Att inte respektera den utsattas önskemål om att dra tillbaka sin anmälan, för att anmälaren finner att utredningen är allt för psykiskt påfrestande och istället för upprättelse kan leda till mobbning eller annan utstötning på arbetsplatsen/i studierna, är dock att utsätta den utsatta personen för ytterligare en kränkning.

Att en utredning läggs ned på den utsattas begäran betyder inte att högskolan kan lägga ner arbetet mot sexuella trakasserier. Högskolan måste i dessa fall ändå ta ställning till hur fortsatta sexuella trakasserier ska förhindras inom ramen för det förebyggande arbetet och genomföra informella stöd- och uppföljningssamtal med den utsatta.

Åtgärder och disciplinärt förfarande

Om högskolan i sin utredning kommit fram till att sexuella trakasserier har förekommit ska den vidta de åtgärder som behövs för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. Högskolan bör genom tillsägelser och uppmaningar försöka förmå den som trakasserar att sluta med sitt handlande. Högskolan bör i de fall då de uppgivna sexuella trakasserier kan bedömas som brott informera den utsatta studenten om möjligheten att göra en polisanmälan.

En arbetstagare eller en student som utsätter en student för sexuella trakasserier kan även bli föremål för disciplinära åtgärder.

Disciplinära åtgärder som enligt 10 kap. i högskoleförordningen kan bli aktuella att vidta mot en student kan vara:

- varning
- avstängning

Disciplinära åtgärder som enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) och Lagen om offentlig anställning (LOA) kan bli aktuella att vidta mot en anställd kan vara:

- varning
- löneavdrag
- omplacering
- uppsägning
- avskedande

¹¹ Jämställdhetsarbete – Teorier om praktiker, Eva Mark, Jämställdhetskommitténs skriftserie 1, Göteborgs universitet, s. 35.

liga arbetstagare ha kunskap om dessa och veta hur man skall förhålla sig till dem.

Särskilda åtgärder och rutiner

Till 4 5 Förebyggande samt tidiga insatser och åtgärder har en avgörande betydelse. När organisatoriska problem eller särbehandling förekommer är det därför viktigt att arbetsgivaren så snart som möjligt underrättas för att kunna vidta lämpliga åtgärder. Ingen bör medverka till att dölja kränkande särbehandling även om risken för eventuella lojalitetskonflikter kan uppstå.

Alla problem på arbetsstället bör behandlas snabbt, relevant och respektfullt. Problemlösningar bör sökas genom samtal och åtgärder som syftar till att förbättra arbetsförhållandena för de berörda. Om det framförs kritik mot en arbetstagare bör denne få del av denna kritik och ges möjlighet att saktligt bemöta den. Det är viktigt att inte personliga åsikter och löst grundade antaganden om en arbetstagare eller dennes sätt att utföra sina arbetsuppgifter läggs till grund för särbehandling. I de fall det uppenbart kan konstateras att en arbetstagare själv provocerat fram omgivningens motvilja bör arbetsgivaren påtala arbetsstagarens skyldighet att medverka till att skapa en god arbetsmiljö och atmosfär på arbetet. Samtidigt är det nödvändigt att arbetsgivaren är lyhörd för att provokativt beteende kan vara ett tecken på otillfredsställande situationer i arbetet och tar initiativ till konkret lösning av dessa problem.

Det är viktigt att inta en objektiv och positiv problemlösande hållning till de framlagda problemen, lyssna på alla berörda samt stödja den svagaste. Åtgärdsbeslut som sker "över huvudet" på den det gäller riskerar att allvarigt försämra situationen för denne.

Som ett led i det förebyggande arbetsmiljöarbetet är det viktigt att arbetsgivarna medvetet skapar beredskap att åtgärda de psykologiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljöaspekterna i samma mån som frågor av fysisk teknisk art. Detta ingår också som en del av arbetsgivarens skyldighet enligt arbetsmiljölagen. Se även Arbetskyddsstyrelsens kungörelse om internkontroll av arbetsmiljön (AFS 1992:6) samt allmänna råd om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14).

Arbetsgivaren bör ha sådana rutiner för kontakt med enskilda arbetstagare att det är möjligt att tidigt uppmärksamma eller få reda på om det råder missförhållanden i samarbetet. Det är därför viktigt att arbetet ordnas så att arbetsledningen kan lära känna var och en i arbetsgruppen samt har möjlighet till regelbundna medarbetarsamtal.

Till 5 Problem i samarbetet beror ytterst sällan på en enda person. Orsakerna bör som regel sökas i arbetets organisation och inte hos den enskilde

Bilaga 2

arbetstagaren. Samtidigt är det viktigt att varje arbetstagare är medveten om sin egen möjlighet och skyldighet att medverka till ett gott klimat på arbetsplatsen. Problemlösning kan i första hand sökas genom utveckling av arbetsmetoder, arbetsfördelning, kommunikation o.dyl. Som hjälp kan en analys av hur arbetet är organiserat med avseende på t.ex. arbetsuppgifter, krav och befogenheter utgöra ett underlag för diskussioner och planering. Företagshäsovården kan härvid vara en bra resurs och ge stöd i arbetet med problemlösningar.

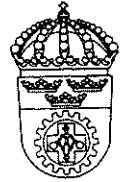
Kränkande särbehandling är i sig en risk för fler arbetstagare än de direkt inblandade och medför ofta stor psykisk belastning även för omgivningen medan den pågår. Svårigheterna att finna och åtgärda grundläggande problem ökar dessutom med tiden och i takt med att personliga positioner och ställningstaganden läses fast i samband med de anklagelser, försvar och motanklagelser som ofta utväxlas när särbehandlingen uppmärksammas. Det är därför viktigt att arbetsgivaren omgående ingriper vid missförhållanden som kan utlösa eller redan utlöst kränkande särbehandling.

Ett lämpligt första steg är att konfidentiellt samtala med den som utsätts för kränkande särbehandling. Det är viktigt att samtalet sker med respekt och i en atmosfär av öppenhet och ärlighet. Vid samtal med de berörda bör man vara medveten om faran att själv låta sig påverkas till negativa ställningstaganden. Människors naturliga förhållningssätt i situationer som denna är ofta att skaffa sig starka försvar för sitt handlande och uppfattningarna kan som nämnts präglas av bl.a. låsta positioner, grupptrösk och lojaliteter. Ofta läggs skulden för särbehandlingen därför på den som utsätts för den. Det gäller samtidigt att vara medveten om att många känner olust inför det sätt en arbetskamrat behandlas och gärna vill medverka till att det destruktiva mönstret bryts. Att samla hela arbetsgruppen för samtal är inte att rekommendera annat än som sista punkt i en åtgärdsplanering som syftar till sakliga förbättringar av arbetsrutinerna och arbetssituationen för gruppen i stort.

Möjligheterna att finna bra samrådslösningar försvåras starkt ju längre tiden arbetstagare är borta från arbetsstället eller problemen kvarstår obearbetade. Negativa personuppfattningar kan ömsesidigt läsas fast så att det inte längre går att finna några goda vägar tillbaka till arbetet. I vissa fall kan problemen med tiden utvecklas till helt låsta positioner och ständigt nya missförstånd samt slutligen i värsta fall utmynna i att arbetstagaren helt slås ut från arbetslivet.

Det kan vara svårt för en arbetsgivare att objektivt se alla aspekter av problemerna. Därför är det ofta lämpligt att söka konsultativ hjälp för detta t.ex. via företagshäsovården.

Arbetskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet



Beslutad den 21 september 1993

Arbetskyddsstyrelsen meddelar med stöd av 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) följande föreskrifter.

Tillämpningsområde och definitioner

1 § Dessa föreskrifter gäller all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Allmänna bestämmelser

2 § Arbetsgivaren skall planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs.

3 § Arbetsgivaren skall klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten.

Rutiner

4 § I verksamheten skall finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling.

5 § Om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Därvid skall särskilt utredas om orsakerna till brister i samarbetet står att finna i arbetets organisation.

6 § Arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp eller stöd. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta.

Minnesanteckningar för JäMå-rådet, Högskolan i Halmstad
Från seminarium Lund 30 november 2005

Ann-Katrin Witt

Minnesanteckningar från seminariet Kvinna och feminist på universitetet, professor Karin Widerberg, Oslo universitet

Ann-Katrins kommentar: nedanstående minnesanteckningar gjordes vid ett mycket intressant föredrag som jag önskar att alla på Högskolan i Halmstad skulle få ta del av. Därför föreslår jag att vi bjuder in Karin Widerberg för att presentera detta intressanta projekt och att vi kan få möjlighet att diskutera och ställa frågor kring arbetskulturen inom akademin, inte minst för de stora grupperna ingenjörer och lärare.

Samhällsvetenskapliga fakulteten i Lund ligger bakom denna inbjudan som kommer att handla om ett forskningsprojekt som Widerberg just avslutat och som även finns beskrivet i böckerna *Kvalitativ forskning i praktiken* samt *Trötthetens tid*.

Föredraget kommer inte att handla om Widerberg personligen, en sådan studie har hon gjort tidigare med så kallat minnesarbete, vilket resulterade i boken *Kunskapens kön*. Men hon har blivit inspirerad av sin egen situation som kvinna inom akademin, hon har känt utanförskap och obehag ibland men anser själv att hon vänt detta till att vara en positiv drivkraft.

Vad får kön för betydelse för kunskapsproduktionen? Detta var en av de första forskningsfrågorna. Hon har ett annat föredrag som framför allt bygger på den intellektuella delen av svaret på denna fråga. Detta föredrag ska handla om kroppen i kunskapsproduktionen. "Det är krävande att tala om detta" menar Widerberg, men i arbetet har vi ju även en kropp, vi gör kön, vilket får konsekvenser för kroppen såväl som för vår hälsa. Detta relaterar hon till hur vi upplever och beskriver trötthet.

I början av projektet insåg projektledarna att de kunde mycket om denna problematik rent teoretiskt, hur kön görs och vilka konsekvenser detta får, men hur skulle de gå vidare? De började med att göra övningar/experiment för att studera och analysera hur de själv och andra upplevde olika sociala situationer. De gjorde experimentet med "en lågenergi dag". De beslutade att under en bestämd dag använda mindre energi, dvs. att gå saktare, tala lite saktare och tystare, inte göra sådant som de inte var tvungna till osv. De gjorde analyser kring frågor som: vad är min kropp? Vilka kroppsdelar använder jag? Var i min kropp befinner jag mig nu? Osv. De märkte att det hände något med identiteten när de gjorde så här. Det hände också något med människor i deras omgivning. De försökte analysera hur mycket energi de lade ner på bekymmer, oro för att bekymmer skulle uppstå samt att identifiera när de var trötta osv. På detta sätt växte deras projektidé och deras frågeställningar fram. De sökte och fick pengar till projektet från medicinska fakulteten i Oslo.

De ville ha svar på frågan: "Hur trött är det normalt att vara?" Svaren analyserades i förhållande till kön, ålder, yrkeskategori etc. Widerberg anser att deras resultat är överförbara på universitetet som arbetsplats. De köpte in sig i den norska motsvarigheten till Levnadsnivåundersökningarna, som görs vart tredje år, med frågor om trötthet. Frågor som de arbetade med: Vad får arbetet för betydelse för kropp och tid i det moderna? Vad ger energi och vad dränerar på energi under dagen? Hur görs trötthet? Hon trodde själv att projektet skulle komma att handla mycket om trötthet i förhållande till arbete och tid, men det kom att handla om trötthet i förhållande till kropp, hur trötthet konstrueras och om att hur man "gör" sin tid får konsekvenser för kroppen. Widerberg beskriver det som att olika typer av yrken har olika typer av kroppar och tid. Vad man gör avgör hur kroppen blir. Hon talar om ingenjörskropp och lärarkropp, hur kroppen kategoriseras av dessa yrkesutövare.

Ingenjörerna berättar: de ligger alltid efter i tid, det är aldrig i kapp med sitt arbete. Den nya typen av trötthet sitter i huvudet. De hade ett manligt sätt att tala om detta: man tar en sak i taget bara. Det var "alltid redo" när arbetsgivaren ville att de skulle ställa upp. De talade om sig själva som "riktiga karlar". De hade inga pauser inlagda på hela dagen, de "stod på", mest var det rökarna som tog pauser. De utövar medelklassjobb där behovet på jobbet är omätligt och gränslöst. De upplevde inte detta som problem utan ansåg att deras situation inte var värre än någon annans. Ingenjörerna hade ingen möjlighet att vara sjuka, i så fall kunde de ju jobba hemma... En jobb-PC är en bra invertering för arbetsgivaren, den används jättemycket. De hade 3% sjukfrånvaro vilket är mycket lite.

Lärarna visade sig vara en mycket annorlunda grupp, det är mycket ett kvinnoyrke även idag. Deras dagar är minutiöst planerade ner till varje timme. De tar en massa kort pauser mellan timmarna även om deras timmar är sammanslagna under senare tid. En lärare kan inte vara trött under timmen då blir det kaos, så de planerar in de kort pauserna och får på så sätt en viss balans. Lärarna hade ofta strategier emot att bli trötta, de förstod att kroppen var viktig, de kunde lägga sig ner på katedern i ett par minuter, de tränade ofta för att orka hålla sig igång. De hade 10% sjukfrånvaro. De var trötta och använde ibland vikarie så att de inte skulle gå över gränsen och bli utmattade/utbrända. Inte heller kvinnor vill vara trötta idag – trötthet blir tabu, de vill inte upprepa den gamla bilden av gnällig kvinna. Tröttheten sitter i huvudet anser lärarna, men den sitter även i kroppen. Därför motionerar de mycket så det ska bli balans mellan kroppen och huvudet, då kan de slappna av.

Ingen av de båda grupperna talar rent ut om trötthet, det ingår inte i deras diskurser, men kvinnorna har strategier emot trötthet. Resultaten från forskning kring båda dessa yrkeskategorier är relevanta för akademien. Det finns även andra studier. Ett uppskruvat tempo gäller, det finns studier som visar att vi går fortare idag än vad man gjorde förr! Det handlar om att få mycket gjort, att vara effektiv, så man kan få tid att göra det man vill göra!! Detta är ett strukturellt problem, exempelvis nu när Bologna-processen är aktuell. Omorganisationer där varje ny chef ska sätta sin prägel på organisationen, detta kräver enormt mycket energi av de anställda.

Hos ingenjörerna kunde de se en omställningströtthet, detta kan jämföras med akademien som arbetsplats, där vi ska göra mer på kortare tid. Omorganisationerna görs inte för att vi ska må bättre eller få möjlighet att göra något i långsammare takt. Det har blivit normalt att ha mycket att göra, helst för mycket... Studier visar också att vi gör mer idag, examinerar fler studenter, undervisar fler timmar osv.

Alla yrkeskategorier snackar om friheten i deras jobb, till och med städerskorna beskrev att de hade frihet att städa golvet innan de tog fönstren till exempel. Alla talar om frihet, utveckling osv, exempelvis med PC hemma. I många jobb är det så att de inte orkar jobba på i samma takt i åtta timmar i sträck, därför flexar de, och jobbar några timmar på kvällen också, utan att få mer betalt för detta, visar Widerbergs studie. Hon relaterar detta hur vi gör kön, och hur detta påverkar kvinnor och män negativt. Vi låter oss exploateras och ifrågasätter inte denna ordning. Ingenjörerna anser själva att de är riktiga män. Men idag kan de inte heller visa sin trötthet hemma som de kunde i förra generationen. De förväntas vara jämställda, hjälpa till med hushållets arbete, de måste "stå på" även hemma. Ingen serverar dem. De blir så trötta att de somnar i sällskapslivet vilket blir ett ämne för bråk med sambon.

Lärarna beskrev sig själva som väldigt energiska, det ligger i deras diskurs, därför klarar de allt, både jobb och hem. "De hade så mycket energi så de tog mycket av hushållsarbetet. Båda jobbade mycket, och de tyckte det var "hyggeligt" (mysigt) att båda jobbade hemma på kvällarna".

Men det kostar att gå på för fullt hela tiden menar Widerberg. Hon beskriver unga tjejer som en ganska homogen grupp av "duktiga flickor", ordentliga, som har ansvar för jämställdheten i hemmet. De unga männen är en mer heterogen grupp, där syns större skillnader i förhållande till generation och samhällsklass, det är större spridning.

En grupp är *karriärister*, denna tillhör ingenjörerna. En annan grupp är mer *familjeorienterade*, de höll på sin arbetstid och jobbade inte över. En del unga män ser jämställdhet som ett redskap för att slippa skilsmässa som ofta deras föräldrar gått igenom. Många "vanliga killar" ser kvinnor och män som allianspartners mot giriga arbetsgivare.

Allt detta kan relateras till arbetet inom universitetet: Hur görs kön inom olika yrken i akademien? Hur görs kön inom olika discipliner? Risken om vi inte tar problemen på allvar är att vi får en ökad sjukfrånvaro och/eller att människor söker sig bort från universiteten som arbetsplatser. Om man verkligen räknar efter vad vi gör, så arbetar vi väldigt många timmar, i Norge räknas det väldigt noga på detta.