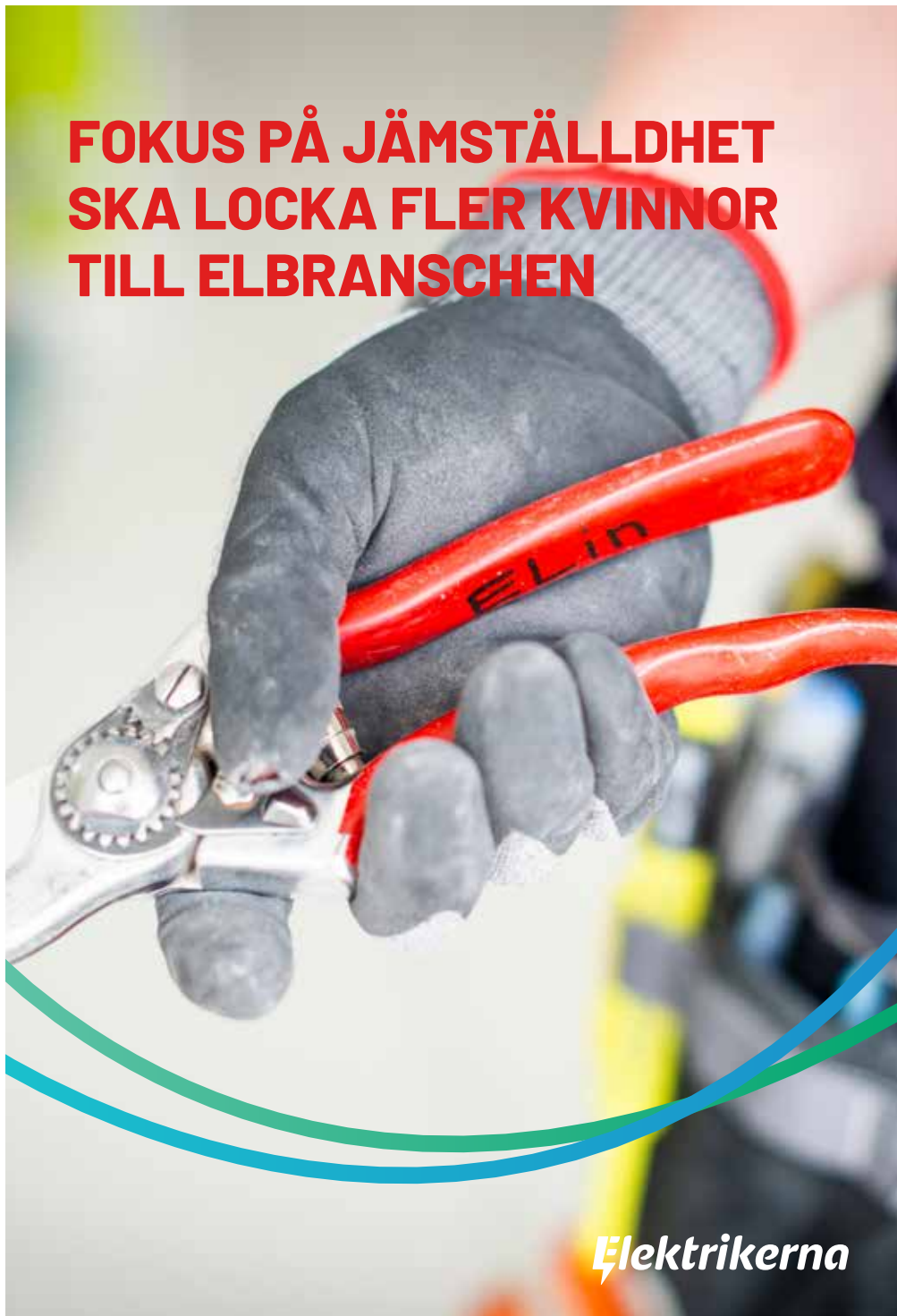


FOKUS PÅ JÄMSTÄLLDHET SKA LOCKA FLER KVINNOR TILL ELBRANSCHEN



Elektrikerna

RAPPORT FRAMTAGEN INFÖR
SVENSKA ELEKTRIKERFÖRBUNDETS
FÖRBUNDSMÖTE 27-29 MAJ 2018 I STOCKHOLM
TEXT: ANNA ÖBERG

FOTO: KRISTIAN POHL, ANNA LEDIN WIRÉN, DIANA OLDENBURG, LINUS MEYER

GRAFISK FORM: HEMMA.COM. TRYCK: EO

INNEHÅLL

SAMMANFATTNING	5
KVINNORNA BEHÖVS	9
FÖRÄNDRINGAR ÄR NÖDVÄNDIGA	15
FÅ KVINNOR	23
KVINNORNA TAR PLATS	27
OKLAR JÄMSTÄLLDHETSSTRATEGI	33
SJÄLVKRITIK OCH FÖRHOPPNING	41
ANDRA FÖRBUND	51
AVSLUTANDE KOMMENTAR	55



SAMMANFATTNING

Elektrikerförbundets jämställdhetsarbete måste bli bättre, konstaterar självkritiska företrädare för förbundet.

Intervjuer med kvinnliga elektriker visar visserligen att kvinnorna trivs på jobbet – men också att olika former av sexistiska övertramp är vanliga.

Med förbättringar och fokus på jämställdhet hoppas företrädarna att kunna locka fler kvinnor till elbranschen.

I dag är elektriker ett av Sveriges mest mansdominerade yrken. Endast två procent av landets elektriker är kvinnor. Antalet kvinnor borde vara betydligt fler, anser både fack och arbetsgivare som därför inlett ett samarbete om jämställdhet. Deras gemensamma arbete har bland annat som uttalat mål att se till att elstudenter inte skriver vad som helst på sina banderoller när de firar skolavslutning.

Inför det partsgemensamma arbetet har Elektrikerförbundet låtit genomföra en utredning av förbundets sätt att hantera jämställdhet. Frilansjournalisten Anna Danielsson Öberg har fått uppdraget att genomföra utredningen. Inom ramen för utredningen visar intervjuer med tio kvinnliga elektriker att de alla känt sig utsatta på olika sätt. En del mer, andra mindre. Alla berättar om sexistiska skämt, klotter ochäckliga toaletter. Ibland har de själva hört eller varit utsatta för

sexistiska skämt eller hört berättelser där andra blivit utsatta. Fysiska övergrepp har också skett, men få. Däremot har de flesta hört talas om andra kvinnliga kollegor som har blivit utsatta för fysiska övergrepp.

Trots erfarenheterna och berättelserna trivs de intervjuade med sitt yrkesval. Friheten i jobbet, bra villkor, roliga arbetsuppgifter och många bra manliga arbetskamrater väger upp de negativa upplevelsena. Men alla anser ändå att förbättringar måste ske, annars kommer inte andelen kvinnor att öka i branschen. Jargongen måste ändras och klotret måste försvinna. Alla män på de mansdominerade arbetsplatserna i byggbranschen måste ta ansvar för att det sker. Det handlar om medlemmar i Elektrikerförbundet och medlemmar i andra fackförbund. Men minst lika viktigt är det att cheferna agerar, anser kvinnorna.

De anser också att det fackliga arbetet kan bli bättre. Det borde till exempel bli lättare att arbeta fackligt. Och mycket av det kvinnorna säger i intervjuerna får de stöd för bland ansvariga i förbundet.

Intervjuer med ansvariga i förbundet visar att de är självkritiska. För lite har gjorts för att stötta kvinnorna på arbetsplatserna. Jargong och klotter måste försvinna liksom tysthetskulturen. *”Det borde bli stormöten och ett jävla liv när någon bryter mot våra stadgar”*, säger en företrädare. Enligt inledningen på stadgarna bygger förbundets verksamhet på alla människors lika värde. Den som bryter mot stadgarna och uttalar sig sexistiskt borde omgående mötas av protester från andra män, enligt förbundets företrädare.

Liksom de intervjuade kvinnorna understryker också företrädarna att chefer på alla nivåer måste ta ett mycket större ansvar för den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatserna. Samma sak gäller arbetsgivarorganisationerna som bör bli mer aktiva och sätta mer press på cheferna.

Det fackliga arbetet kan också skärpas, enligt företrädarna. Att arbeta med jämställdhet är ett lika viktigt fackligt arbete som något annat. När förändringar och förbättringar sker kommer fler kvinnor att vilja bli elektriker, tror de ansvariga.





KVINNORNA BEHÖVS

Fack och arbetsgivare vill locka fler kvinnor att bli elektriker. Arbetet med hur det ska gå till pågår. Att det finns en hel del att göra visar intervjuer med kvinnliga elektriker, ansvariga inom Elektrikerförbundet – och vad elstudenter kan skriva på studentflak.

Nu undersöker Elektrikerförbundet vad förbundet har gjort och borde göra för att åstadkomma förbättringar.

Det var under studentfirandet våren 2017 som en banderoll från elstudenter fick stor spridning. Budskapet på banderollen var så grovt att många inte vill säga det högt: ”Dra fittan i grus, vi drar el i horhus”. Formuleringen är minst sagt långt ifrån den nolltolerans Elektrikerförbundets ordförande Joans Wallin anser råder i förbundet mot sexism. Banderollen uppmärksammades bara några månader efter att förbundet träffat ett nytt kollektivavtal med arbetsgivarna och blivit överens om att ta ett gemensamt grepp över jämställdhetsfrågorna.

Att åtgärder behövdes visade inte bara texten på banderollen. Av och till har tidningsartiklar visat på att det inte är helt lätt att vara kvinna i elbranschens mansdominerade värld.

Under avtalsrörelsen våren 2017 träffades det nya kollektivavtalet mellan Elektrikerförbundet och Installationsföretagen. Förutom vanliga regleringar om löner och villkor blev parterna för första gången någonsin överens om att arbeta gemensamt om jämställdhet.

Fler kvinnor och därmed en jämnare könsfördelning i branschen är en målsättning med samarbetet. Och förutom den gemensamma viljan att öka jämställdheten och förbättra den psykosociala arbetsmiljön på branschens arbetsplatser fanns det en annan drivkraft – brist på arbetskraft.

Enligt Installationsföretagen tror merparten av alla installationsföretag att det blir svårt att hitta så många elektriker som behövs de kommande åren. Stor brist befaras. En färsk prognos från Arbetsförmedlingen visar på samma sak. Från och med 2018 och fem år framåt kommer det att vara stor brist på installations- och serviceelektriker.

MANSDOMINANS

Ett sätt att minska bristen är att försöka få fler kvinnor att söka sig till branschen och bli elektriker. Jämfört med de flesta andra yrken är elektrikeryrket ett av svensk arbetsmarknads mest mansdominerade. Bara drygt två procent av landets elektriker är kvinnor. Bland de tio vanligaste yrkena för män – där installations- och serviceelektriker ligger på tionde plats – finns det bara ett annat yrke där mansdominansen är så total och det är bland träarbetare och snickare. Eftersom bristen på arbetskraft är stor är möjligheterna stora att få jobb för de som är färdigutbildade.

För att minska bristen har branschen allt att vinna på att få in fler kvinnor – och för kvinnorna väntar en god arbetsmarknad med betydligt högre lön än i många andra kvinnodominerade branscher. Men för att lyckas i sin ambition måste parterna övertyga kvinnorna om yrkets fördelar, samtidigt som en hel del nackdelar uppmärksammas.

#METOO

Under hösten 2017 blev det ännu tydligare att det fanns en hel del att göra. Den så kallade #metoo-rörelsen kom till Sverige från USA och ledde till avslöjanden om mäns övergrepp på kvinnor. Fler och fler kvinnor berättade om verbala och fysiska övergrepp. Kvinnor i olika branscher, med start för kvinnliga skådespelare, genomförde upprop där de protesterade mot den rådande sexistiska kulturen i sina

respektive branscher. I uppropen berättade kvinnor också om vad de varit med om. Sammantaget genomfördes över 70 upprop från olika yrkesgrupper som samlade över 65 000 kvinnor.

I slutet av november kom uppropet #sistaspikenikistan som 4 672 kvinnor från hela byggbranschen skrivit under. Bakom uppropet och underskrifterna stod kvinnor från hela byggbranschen och alla yrkesgrupper. I uppropstexten fanns det runt 200 vittnesmål från kvinnor om vad de varit med om på jobbet och andra händelser i samband med jobbet. I vittnesmålen fanns allt från kvinnor som fått höra uttalanden som ”du förstår inte det här för att du är kvinna” till berättelser om rena fysiska övergrepp. Uppropet fick stor uppmärksamhet, inte minst i branschpressen, och bostadsminister Peter Eriksson kallade till sig hela branschen där en gemensam avsiktsförklaring för att sätta stopp för kränkningar och övergrepp inom byggbranschen undertecknades.

EN EGEN UTREDNING

Inför det arbete som Elektrikerförbundet och Installatörsföretagen ska göra beslutade Elektrikerförbundet att göra en egen genomgång. Den skulle svara på frågor om vad förbundet gjort i jämställdhetsfrågan och vad som borde göras. Sammantaget har trettiotalet intervjuer genomförts och material från förbundet analyserats. De som intervjuats är personer på förbundskontoret, men också personer som finns i verksamhetskretsarna, som är Elektrikerförbundets regionala organ.

Intervjuer med tio kvinnliga elektriker visar att grova uttryck, likt det som fanns på studentbanderollen förekommer. Jargongen på arbetsplatserna och det som klottras på väggar är ibland så grovt att de intervjuade kvinnorna inte vill återge vad som sägs och skrivs.

Ändå trivs de. Fördelarna uppväger nackdelarna. Jobbet är kul och fritt och de flesta män är ok. Men fler kvinnor behövs i branschen och åtgärder måste till för att få bort jargong, klotter och sexism. Inte minst cheferna måste förändras. För många tar inget ansvar för den psykosociala arbetsmiljön, anser kvinnorna. Självkritiskt konstaterar företrädare i förbundsledning och i den regionala verksamheten att allt för lite

gjorts. Mer krav behöver ställas på männen i branschen och något måste göras för att få stopp på den rådande tysthetskulturen. När någon uttalar sig sexistiskt ska det leda till protester från andra män, är budskapet. Men chefer på alla nivåer måste också ta ansvar. Det är enda sättet att få stopp på det som sker.

Lönekartläggningar och förändrade stadgar är andra åtgärder som eventuellt står på dagordningen. Ett sätt att locka fler kvinnor till branschen är också att se till att fler unga tjejer och deras föräldrar får mer och bättre information om vad elektrikeryrket innebär. Besök i skolorna är ett sätt att förbättra informationen, enligt företrädarna. De är också övertygade om att förbättrat jämställdhetsarbete och mer information kommer att ge resultat. Det kommer att leda till att andelen kvinnor är fler om fem – tio år. Istället för dagens 2 procent bör andelen vara mellan 5 – 10 procent, tror flera.

Rapporten inleds med en kortare bakgrund. Därefter följer ett sammandrag av tio intervjuer med kvinnliga elektriker. De fullständiga intervjuerna publiceras i sin helhet i en separat rapport. I intervjuerna beskriver kvinnorna hur de ser på sitt yrkesval och hur de upplever att det är att arbeta som elektriker och att arbeta i en mansdominerad värld. Rapporten fortsätter med ett avsnitt om hur antalet kvinnliga medlemmar har utvecklats inom förbundet, en beskrivning av hur kvinnors situation har uppmärksammats och hur jämställdhetsfrågorna hanterats av förbundet. Därefter följer en sammanfattning av genomförda bakgrundsintervjuer med olika företrädare inom förbundet om hur de ser på utvecklingen. De intervjuade kvinnorna är citerade i den andra rapporten men inte i sammandraget. De intervjuade företrädarna för förbundet är inte heller citerade med namn. Tanken att ge sammanfattande bild av hur företrädarna ser på det som är gjort och vad som borde göras.

Rapporten avslutas med en beskrivning av hur några andra mansdominerade fackförbund arbetar med att stötta kvinnliga medlemmar och en avslutande kommentar.





21

SKANSKA

FÖRÄNDRINGAR ÄR NÖDVÄNDIGA

Bra, men...

Så kan tio kvinnliga elektrikers beskrivning av sitt arbetsliv sammanfattas. De trivs med jobbet, men har alla upplevt någon form av sexuella trakasserier. Det handlar om både direkta och indirekta trakasserier.

Men trots upplevelserna anser alla att fördelarna uppväger nackdelarna

Den övergripande bilden som kvinnorna ger är alltså positiv. Jobbet är varierande och kul med goda villkor. Det är självständigt och ger stort utrymme för olika inriktningar. Det är inte heller så tungt som det ibland framställs. Ingen av dem ångrar att de tog steget och blev elektriker och de skulle rekommendera jobbet till andra kvinnor. Och lönemässigt anser merparten av kvinnorna att de inte är särbehandlade jämfört med sina manliga kollegor. Sammantaget har tio intervjuer genomförts. Det räcker givetvis inte för att ge en heltäckande bild av hur det är att vara kvinna i elbranschen. Men den bild som kvinnorna ger är ändå tydlig och ganska entydig. I intervjuerna berättar de om varför de blev elektriker, hur det var i skolan och hur det är på jobbet.

Trots de positiva kommentarerna runt yrket är det uppenbart att det har ett pris att vara kvinna i elbranschen. Kvinnorna är i minoritet och får betala för det. Ibland direkt, ibland indirekt.

En ensam kvinna i arbetskläder kan mötas av visslingar från männen på byggarbetsplatsen. Eller mötas av ingenting. Ingen som hälsar,

ingen som ser. Först efter några dagar kan männen börja hälsa, trots att alla befinner sig på samma arbetsplats. Att vara i minoritet kan skapa en känsla av ensamhet. Men det är inte bara på arbetsplatserna som det har ett pris att vara kvinna. Osynliggörandet sker inte bara där utan också bland fackligt aktiva. Fackligt aktiva män som väljer bort kvinnor för att de upplevs som ett hot. *”Killar inom förbundet, också fackligt aktiva, gnällde över att vi fick pengar till våra kvinno-konferenser. Och någon sa till och med nej till att skicka tjejer. Bara för att visa makt”*, säger en kvinna.

Skämt om kvinnor i allmänhet till direkta konfrontationer, berättar flera om. Till exempel situationen när tre berusade män ger sig på en ensam kvinna i en källare, eller när elever på en skola ska skoja med den kvinnliga eleven och skämtet innebär anspelningar på porr. Lärare på elprogrammet som tycker att det är ok att berätta det de kallar fräckisar, som har grova sexuella anspelningar på kvinnor. Andra berättar om tafsanden på firmafester som till sist blivit så jobbigt att de helt enkelt avstår från festerna. Chefer som skrattar med när någon berättar ett skämt med sexuella anspelningar. Handledare som vägrar hjälpa till, lärare som säger att kvinnor inte har i branschen att göra. Eller män som demonstrativt tittar bort eller suckar när den kvinnliga arbetskamraten pratar. Känslan av att inte vara inkluderad är något flera återkommer till.

Listan kan göras mycket längre. Men de intervjuade kvinnorna understryker alla att de inte haft det sämst. Andra kvinnor i branschen har upplevt betydligt grövre övergrepp, enligt berättelser kvinnorna tagit del av. En del av de utsatta har lämnat branschen, andra har tystnat. De vill inte berätta sina historier offentligt. I några fall har det lett till att facket involverats och att polisanmälan gjorts. Men ingen av kvinnorna vill berätta. Det blir för jobbigt. En del av dem har berättat i forum där det bara finns kvinnliga elektriker.

PROTESTER SVÅRA

Bland de intervjuade kvinnorna beskrivs olika former av trakasserier och sexism. Det finns den som är uttalad och den som är outtalad. Den

som har en personlig adress och det som är allmänt prat. Kvinnor som började jobba på 1990-talet har flera berättelser om hur de möttes av meterhöga affischer på halvnakna kvinnor i omklädningsrum och ute på arbetsplatserna. I två fall räckte det inte med att vädja om att de skulle tas bort. Det behövdes "moteld" och i båda fallen var det när kvinnorna satte upp bilder på mer eller mindre nakna män som deras manliga kollegor började reagera. När de själva reagerade på de halvnakna männen, insåg de att kvinnorna inte uppskattade deras bilder på nakna kvinnor. Först då togs bilderna på kvinnorna bort. Numera beskrivs affischerna som ovanliga.

JARGONG OCH KLOTTER

Det som alla kvinnor beskriver som jobbigt i intervjuerna är det som kallas branschens jargong och klotret. I båda fallen är det något som anses specifikt för byggbranschen, det är bara där som det förekommer. Om samma jargong skulle förekomma på ett kontor eller i en affär skulle alla som befann sig där reagera kraftigt, enligt flera kvinnor. Det skulle uppfattas som oacceptabelt och diskriminerande. Men i bygg- och energibranschen går det säga saker som inte accepteras i andra miljöer.

Hur jargongen låter och hur den drabbar kvinnorna är inte helt lätt att få grepp om. En förklaring är att merparten av kvinnorna har svårt att återge vad som sägs. Generellt verkar inte det som sägs vara riktat till kvinnorna specifikt. Men det som återges handlar om att uttryck som "hora" och "fitta" används när något går fel och istället för konventionella svärord. Är någon trött, en man, anklagas han för att ha mens eller för att "ha legat på hålet". Svaghet bemöts med sexistiska eller rasistiska uttryck, enligt merparten av kvinnorna. *"Det är som de lever ut tabun och säger saker som de aldrig skulle säga utanför bygget. Och då menar jag riktigt grova saker"*, säger en kvinna.

De som gör uttalandena är ofta några få, men oftast säger ingen emot. Varken arbetskamrater, lagbasar eller chefer. I värsta fall skrattar de med och uppmuntrar till mer. Samtidigt kan de som uttalar sig grovt visa upp en helt annan sida, *"De kan vara hur grova som helst i munnen*

och så ringer flickvännen och då låter det på ett helt annat sätt”, konstaterar en kvinna. Det finns också skämt som riktas direkt till kvinnorna.

”En så löjlig sak som att jag smörjer in mina händer med handkräm kan en äldre gubbe inte låta bli att kommentera med anspelningar på sex. Det är så lågt och dumt”, säger en kvinna.

TYSTNAD

Kvinnorna bemöter oftast kommentarerna med tystnad. Andra försöker låta bli att lyssna. Men flera återkommer till att det till sist blir liksom nog. Efter att i åratal ha lyssnat passivt vittnar flera om att de tröttnar och säger ifrån. Det har oftast lett till dödstystnad. Ingen stöttning, men heller inte någon kritik utan ofta förändring. Men protesterna sker med urskiljning. Flera kvinnor återkommer till att det inte är deras sak att uppfostra männen på arbetsplatsen. Det har de varken tid, lust eller kraft till.

Samtidigt tonar några kvinnor ner omfattningen av jargongerna. En del hävdar också att det blivit mycket bättre under senare år. Men hos en del kvinnor tycks insikten om att jargongen är kränkande ha ökat efter #metoo. Flera berättar att deras toleransgräns har blivit lägre efter uppmärksamheten runt kampanjen och att de säger ifrån oftare. I efterhand tycks de ha insett att en del kommentarer de låtit passera har varit kränkande.

GROVT KLOTTER

Om uttryck och beskrivningar i jargongen är svåra att få exempel på är det ännu svårare att få beskrivningar av vad som klottras på bygg- och arbetsplatserna. Men där det förekommer, och det är inte överallt, så är det grövre än jargongen. Penisar, kvinnors underliv, hakkors, uttryck som ”ät bajs” förekommer. En kvinna går in på en toalett och ser ett av många klotter. En framåtböjd kvinna och under bilden står hennes namn. Ingen av kvinnorna vill återge vad som skrivs. Det är för grovt och för långtgående. Samtidigt vet de att det är de arbetskamrater som de har omkring sig som har skrivit det som står där. Att ingen ger sig till känna och ingen vill stå upp för det som skrivs verkar kvinnorna inte bara uppleva som fejt. Det är svårt att hantera

att personer de arbetar med skriver ner saker som upplevs som rena vidrigheter.

Men det går att få stopp på både jargong och klotter. Är det rent och snyggt på arbetsplatsen och i omklädningsutrymmen blir klimatet ett helt annat. Om cheferna visar att de inte tolererar skämt och om klotter städas bort händer något. Samtalsklimatet blir helt enkelt bättre. Men många kvinnor återkommer till att många arbetsgivare inte tar sitt ansvar. Om de gjorde det skulle mycket förändras, är det budskap de skickar.

TOALETTER UNDVIKS

Ett annat sätt för kvinnorna att slippa se klottret är att gå på andra toaletter. På många arbetsplatser finns det inte omklädningsutrymmen för kvinnor, istället får de klä om i platschefernas utrymmen. Där finns oftast också tillgång till en toalett. En annan finess med att få tillgång till andra toaletter är att de som finns i bodarna beskrivs som så smutsiga att kvinnorna drar sig för att använda dem. Flera konstaterar att de helt enkelt försöker hålla sig hela dagen för att undvika besök i de gemensamma toaletterna. Men en gång i månaden, när de har mens måste toaletterna besökas och det beskrivs som ett stort problem och något som är källa till äckel och att känna sig obekvämt.

OLIKA SYN PÅ OMKLÄDNING

Möjligheter till omklädning är något annat som flera kvinnor tar upp. Den lagstadgade rättigheten att få ett eget omklädningsrum är viktig och en förutsättning för att de ska kunna klä om. Andra tycker att det är bättre att klä om med männen. Det är i samband med omklädningen som det finns tid att prata jobb men inte minst fritid och vad alla gör utanför jobbet. Att lära känna arbetskamraterna anses då viktigare än att ha ett eget omklädningsrum. Flera kvinnor konstaterar samtidigt att deras manliga arbetskamrater sannolikt tycker att det är jobbigare att dela omklädning med en kvinna än vad de själva gör. För de som inte vill klä om med männen och där det inte erbjuds alternativ, återstår att klä om hemma.

NYA BODAR

Flera kvinnor konstaterar också det märkliga med att utformningen av bodarna alltid varit lika. Trots att kvinnor blir vanligare på byggarbetsplatserna har inte några försök gjorts att disponera om dem. På väg till lunch och fika måste alla passera omklädningsutrymmet, ”ibland kunde jag be en jobbkompis hämta min väska så att jag slapp gå dit när dagen var slut. Speciellt om duscharna låg helt öppet”, säger en kvinna. Det bästa vore om alla får ett privat bås där de kan klä om.

ANNAT KLIMAT

Männen på arbetsplatserna tycks anse att kvinnorna påverkar klimatet. Flera kvinnor berättar att de får höra att sättet att prata med varandra på arbetsplatsen blir ett annat när de är där. Ordvalen blir inte lika långtgående och attityden arbetskamrater emellan vänligare. *”När jag hade varit borta från jobbet en vecka tyckte flera av mina arbetskamrater att det var skönt att jag kom för då blev det lugnare på jobbet”*, berättar en kvinna. Men det är fel sätt att förbättra arbetsmiljön, konstaterar merparten av kvinnorna. Det är inte kvinnornas närvaro som ska ändra på männen. Det måste ske ändå. Och det är allas ansvar – men definitivt inte kvinnornas. Utbildning, diskussion och tydlighet är något som efterfrågas. Inte bara bland chefer utan också bland Elektrikerförbundets medlemmar och förtroendevalda. Få känner sannolikt till vilka krav som ställs på vad som kan sägas på en arbetsplats. Detta måste det bli en diskussion om. Det borde också ställas tydligare krav på vad ett medlemskap i förbundet innebär. Den som är medlem är skyldig att leva upp till förbundets stadgar.

Mer diskussion ute på skolorna är också nödvändigt. Eleverna på utbildningarna måste få med sig tydliga gränser för vad som är acceptabelt. Men fortfarande bidrar lärare till att vidarebefordra en bild som är helt oacceptabel, konstaterar flera kvinnor.

Fack och arbetsgivare behöver också göra mer om fler kvinnor ska upptäcka elektrikeryrket, anser de intervjuade. Gemensamma besök borde göras i grundskolorna, helst redan i sjuan. Flickor behöver se att det finns kvinnliga elektriker och de behöver också få möjlighet att

testa verktyg och få en känsla för vad yrket går ut på. Flickorna borde också få bättre information om villkoren i yrket. Att lönen är högre och arbetstiderna mer reglerade än till exempel i mer kvinnodominerade sektorer som vård och handel. Men det behövs också fler fackligt aktiva och synliga kvinnor i förbundet.

Att kvinnor inte alls nämns i förbundets stadgar reagerar flera på. Det osynliggör kvinnor och försvårar fackligt arbete, anser flera. Förbundet har ett luddigt förhållningssätt till kvinnors fackliga arbete som måste ändras. En statushöjning är nödvändig där engagemang i det kvinnliga nätverket inom förbundet måste få en formell status. Merparten av de intervjuade kvinnorna understryker också vikten av att ett nätverk för kvinnor finns. Där finns en möjlighet att diskutera frågor som det inte finns utrymme för på annat håll och därför är nätverket viktigt. Det är också tack vare nätverket som flera kvinnor blivit fackligt aktiva och facklig verksamhet beskriver fler som en nödvändig väg om fler kvinnor ska komma in i branschen.





FÅ KVINNOR

Under lång tid fanns det inte några kvinnliga medlemmar alls bland Sveriges elektriker. Men successivt har de kommit in i branschen och under senare år har antalet ökat – men från en mycket låg nivå.

Ingen kan säga säkert men sannolikt var Karin Pettersson den första kvinnliga medlemmen som uppmärksammades år 1946. Hon jobbade som gaspumperska i Västerås. Medlemssiffror ger stöd för att det fanns en enda kvinnlig medlem år 1946. Därefter finns det några kvinnliga medlemmar registrerade varje år. Första gången som tidningen Elektrikern uppmärksammar kvinnor bland medlemmarna är sannolikt 1968. Då porträtteras Gull-Britt Pettersson. I artikeln konstateras att hon klarade jobbet som kraftverksmaskinist som en hel karl. Hennes arbetsplats var Klåvbens kraftstation vid Ronnebyån i Blekinge och uppgiften var att se till att stationen fungerade. Första gången antalet kvinnliga medlemmar blev tvåsiffrigt var 1965, då hade antalet medlemmar ökat till 11. Det är dock oklart om medlemmarna var elektriker eller om det handlade om lokalvårdare som organiserades inom förbundet. Knappt 20 år senare, år 1981, hade antalet medlemmar ökat och var över 100. Därefter skedde en försiktig ökning, men fortfarande handlade det om små tal som sällan överskred 250 medlemmar.

Det har visat sig förvånansvärt svårt att få fram medlemssiffror som speglar utvecklingen under lång tid. Elektrikerförbundet har inte några egna siffror på hur utvecklingen varit sedan 1906 då förbundet bildades. Däremot har en forskare i Lund, professor Anders Kjellberg, tagit fram siffror över utvecklingen. Enligt hans siffror var antalet

manliga medlemmar, 21 706 och antalet kvinnliga 472 år 2016. Det är siffror som är något högre än förbundets egna.

MANSDOMINERAD UTBILDNING

El- och energiprogrammet på gymnasiet är det största yrkesprogrammet, läsåret 2016/2017 fanns det nästan 14 000 elever och av dem var 97 procent män, enligt siffror från Skolverket. Programmet är det mest mansdominerade av alla gymnasieprogram. De senaste åren har dessutom andelen kvinnor minskat. Lsåret 2016/2017 var andelen kvinnor 3,3 procent, läsåret 2011/2012 var andelen kvinnor 4,3 procent.

Siffror från Installationsföretagen visar att av dem som tog så kallad ECY-certifikat år 2015 var 4,7 procent kvinnor. Samtidigt finns det siffror som tyder på att fler flickor än pojkar hoppar av utbildningen.



FAKTARUTA

Elektrikerförbundets medlemssiffror år för år, fördelat på antal män (M) och antal kvinnor (K), sammanställda av forskare och professor Anders Kjellberg i Lund.

ÅR	M	K	ÅR	M	K	ÅR	M	K
1906	356	0	1943	11 718	0	1980	24 583	95
1907	1 220	0	1944	12 625	0	1981	24 401	110
1908	1 238	0	1945	13 353	0	1982	23 778	121
1909	949	0	1946	14 750	1	1983	24 025	120
1910	389	0	1947	16 066	3	1984	24 634	153
1911	518	0	1948	17 150	3	1985	25 595	192
1912	526	0	1949	17 906	3	1986	26 026	200
1913	1 269	0	1950	18 568	6	1987	26 454	224
1914	1 283	0	1951	18 635	5	1988	27 184	270
1915	1 416	0	1952	18 999	3	1989	28 354	301
1916	1 872	0	1953	19 143	3	1990	29 135	336
1917	3 986	0	1954	19 372	3	1991	29 170	335
1918	5 989	0	1955	19 562	3	1992	28 443	317
1919	5 411	0	1956	20 024	3	1993	27 442	319
1920	5 849	0	1957	20 068	3	1994	25 685	279
1921	5 093	0	1958	20 375	2	1995	24 512	287
1922	4 181	0	1959	20 937	3	1996	23 803	239
1923	3 872	0	1960	21 647	2	1997	23 176	230
1924	4 058	0	1961	22 284	2	1998	22 993	222
1925	4 172	0	1962	23 008	3	1999	22 809	202
1926	4 158	0	1963	23 527	7	2000	22 906	151
1927	4 277	0	1964	24 184	8	2001	23 011	189
1928	4 621	0	1965	24 057	11	2002	22 966	148
1929	5 284	0	1966	24 818	13	2003	22 746	190
1930	5 779	0	1967	24 809	10	2004	22 559	133
1931	6 241	0	1968	25 491	11	2005	22 174	174
1932	6 367	0	1969	26 213	16	2006	22 283	171
1933	6 317	0	1970	24 519	12	2007	22 004	190
1934	6 535	0	1971	24 575	13	2008	22 255	251
1935	6 925	0	1972	24 329	19	2009	21 769	217
1936	7 606	0	1973	24 439	28	2010	21 362	236
1937	8 613	0	1974	24 694	30	2011	20 842	250
1938	9 892	0	1975	24 958	48	2012	20 444	282
1939	10 614	0	1976	25 440	58	2013	20 068	292
1940	10 622	0	1977	25 006	71	2014	20 022	338
1941	10 679	0	1978	24 399	80	2015	19 938	379
1942	11 020	0	1979	24 125	89	2016	21 706	472



KVINNORNA TAR PLATS

Det var i mitten av 1980-talet som kvinnor började uppmärksammas i elbranschen. Då insåg några företrädare inom Elektrikerförbundet – män – att kvinnliga elektriker hade behov av att träffas. Men sedan de tog det första initiativet har det främst varit kvinnorna som drivit på utvecklingen. Och det har oftast tagit lång tid innan förändringar genomförts.

Resan mot insatser riktade mot kvinnor inom förbundet har varit krokig och lång visar en genomgång av det historiska material som finns tillgängligt. Flera utredningar har lämnat förslag, men få har förverkligats. De första stegen mot insatser togs i mitten av 1980-talet, när kvinnorna inom det som idag kallas Verksamhetskrets 1, VK 1, började ställa frågor till sina ombudsmän. Frågorna handlade om allt från anpassade arbetskläder till bättre möjligheter att klä om.

De båda ombudsmännen, Göran Söderlund och Kent Östman i VK 1 insåg att något behövde göras. Ombudsmännen tyckte att kvinnorna behövde träffas och 1988 arrangerades en tjejräff där 18 kvinnliga elektriker deltog. Enligt Tina Nordlings och Ninni Bloms historiska sammanfattningar var det första gången som tjejräffar genomfördes inom Elektrikerförbundet. Det skulle bli flera, men vägen dit har inte alltid varit spikrak och det tog ytterligare sju år innan den första riktade konferensen för kvinnliga elektriker arrangerades.

I slutet av 1990-talet ställde för första gången kvinnor i förbundet krav på förändringar. Ett av förslagen som presenterades i en rapport var att ett centralt kvinnligt nätverk skulle upprättas som förbundet var ansvarigt för. I nätverket skulle en kvinna från varje verksamhets-krets få ansvar för verksamheten och nätverket skulle ha samma status som övriga kommittéer och arbetsgrupper inom förbundet. Förslaget blev verklighet, men först 2004.

När nätverken väl kommit på plats har kvinnokonferenser arrangerats varje år. Försök har också gjorts att skapa lokala nätverk. Efter några år bestämde sig några kvinnor för att det var dags att använda sociala nätverk för att ytterligare förbättra kontakten mellan kvinnorna. En Facebooksida skapades som fick namnet ElQvinnorna. Sidan var inte öppen för alla. De som ville vara med måste godkännas och syftet var att enbart kvinnor i branschen skulle ha tillgång till ElQvinnorna. Tanken var att skapa ett forum där kvinnorna kunde prata öppet med varandra. Så snart sidan var igång blev det uppenbart att behovet av att dela upplevelser var mycket stort. Det gick, enligt de ansvariga, inte en dag utan att någon gjorde ett inlägg. Kvinnorna delade upplevelser om allt från vardagen som elektriker till hur det var att arbeta i en mansdominerad miljö.

INGEN FART

Men trots de uppenbara behoven för kvinnor att dela upplevelser och träffas blev det inte riktig fart i nätverket. Enligt de beskrivningar som ges är förklaringarna flera. En är att inte alla avdelningar utsåg en ansvarig kvinna för nätverket. Det blev också allt svårare att arrangera konferenserna och dessutom minskade engagemanget bland de berörda. Samtidigt inleddes en omfattande omorganisation av förbundets verksamhet. De självstyrande avdelningarna ersattes med verksamhetskretsar. Beslutsvägarna inom förbundet förändrades i samband med omorganisationen. Det blev svårare att hitta finansiering för kvinnokonferenserna och de upphörde mellan 2011 och 2013. Det som blev kvar var Facebookgruppen ElQvinnorna. Efter några år tyckte Ninni Blom och Christine Svedjestränd från Verksamhetskrets 1 att det var dags för en ny kvinnokonferens och 2014 såg de till att en ny

konferens arrangerades. Konferensen beskrevs av de inblandade som mycket lyckad. Och sedan dess har konferenserna fortsatt. Men flera vittnar om att jämställdhet och kvinnliga elektrikers situation ändå inte varit frågor som stått högt på förbundets dagordning.

I äldre material är det uppenbart att kvinnor inte är en naturlig del i verksamheten. Kvinnor förekommer sällan på bilder, till exempel i boken "Historisk Krönika 1980 – 2006" eller i tidningen Elektrikern. Finansieringen av kvinnokonferenserna var också under lång tid en källa till irritation inom förbundet. Kritiker kallade konferenserna för onödiga och kostsamma. En vanlig invändning var att det var orimligt att kvinnorna hade en egen konferens.

Men trots motståndet började kvinnor engagera sig fackligt. Den första kvinnan som fick ett fackligt uppdrag inom förbundet var Else Karlsson. Det var i mitten av 1980-talet när hon valdes att bli ombud till ett centralt representantskap. Successivt blev det också vanligare att kvinnor deltog i facklig utbildning. Den första kvinnliga ombudsmannen utsågs 2002 när Tina Nordling fick ett vikariat och anställning några år senare. År 2004 fick förbundet sin andra kvinnliga ombudsman, Camilla Lodin. Därefter har ytterligare några kvinnor blivit anställda på fackliga uppdrag inom förbundet.

ELQVINNORNA KAMPANJAR

Som begrepp har ElQvinnorna funnits sedan 2009. Men den mer formella organisationen skapades först 2014-2015. Nätverkets uppgift är att stötta kvinnor som väljer att bli elektriker, att stärka deras självförtroende och att behålla kvinnorna i elbranschen. Ett övergripande syfte är också att se till att antalet kvinnor blir fler i branschen.

Det finns en styrgrupp för verksamheten, det centrala nätverket. Representanter till det centrala nätverket väljs från respektive verksamhetskrets. Eftersom det finns elva kretsar, betyder det att styrgruppen består av elva personer. Dessutom ingår en person som har ansvar för kommunikation. Det centrala nätverket träffas flera gånger om året och har bland annat ansvar för att arrangera de årliga

kvinnokonferenserna. Men uppgifterna handlar också om att identifiera vilka verksamheter som ska prioriteras och vad som kan göras för att uppmärksamma kvinnors situation i branschen. Varje verksamhetskrets utser en kontaktperson för ELQvinnorna som också presenteras på respektive VK:s hemsida. Kontaktpersonerna kan ta initiativ till egna verksamheter inom regionen. En del ordnar till exempel regionala kvinnokonferenser och lokal nätverk eller som i VK 1, en kvinnosektion.

KAMPANJ OCH BROSCHYRER

En av ELQvinnornas mest uppmärksammade kampanjer hittills är den som kallades #skitbra toaletter. Syftet var att uppmärksamma alla dåliga toaletter som finns på arbetsplatserna. ELQvinnorna uppmanade alla att fotografera dåliga, smutsiga och på andra sätt undermåliga toaletter. Facebook blev snart full av nedslående exempel på hur det kan se ut. Kampanjen fick bred uppmärksamhet utanför förbundet. ELQvinnorna har också tagit fram en broschyr som riktar sig till unga flickor. Den används bland annat vid skolbesök och gymnasiemässor. För att understryka att det handlar om kvinnor är det nästan bara kvinnor som förekommer på bilderna i broschyren.

Broschyren inleds med en längre lista på varför det är bra att utbilda sig till elektriker. Att det är bra betalt, en bred arbetsmarknad och lika lön för lika arbete är några skäl som anges. Den finns dock inte att ladda ner på hemsidan och det finns inte någon information om den på hemsidan. Enligt uppgift från de ansvariga pågår arbetet med att ta fram en ny broschyr som ska beskriva vad som gäller när kvinnliga elektriker blir gravida.

FLER UTREDNINGAR OM KVINNOR

Medan ELQvinnorna etablerade sin verksamhet gjorde både arbetsgivarna och Elektrikerförbundet nya utredningar om behovet av fler kvinnor i branschen. EIO (nuvarande Installationsföretagen) genomförde en utredning som blev färdig 2012. Budskapet i den var att fler kvinnor och ökad mångfald behövdes i elteknikbranschen. Rapporten visade på den totala mansdominansen i branschen i alla led, arbetare, tjänstemän och ledningsgrupper. Bland företagen som ingick i en

undersökning fanns det 12 000 anställda och av dem var 94 procent män och 6 procent kvinnor. En del företag hade inga kvinnor alls anställda, några hade ganska många bland tjänstemännen. I rapporten slogs också fast att färre kvinnor än män som slutför elektrikerutbildningen arbetar i branschen när de är klara. Ett annat resultat var att färre kvinnor än män var kvar i företagen efter några års anställning. Någon uppföljning av undersökningen tycks dock inte vara genomförd. Däremot genomförde Elektrikerförbundet en rapport två år senare, 2014. Den gjordes tillsammans med Rådhusgruppen City och syftet var att skapa en mer jämställd elektrikerbransch och fler kvinnliga elektriker. Slutsatsen i utredningen är att intresset för att söka utbildningen är för lågt, att de kvinnor som går utbildningen inte fullföljer, att för få kvinnor får anställning och att för många av de som trots allt anställs slutar. En rad åtgärder föreslås. Bland annat borde en djupgående undersökning genomföras för att kartlägga problemen. En annan åtgärd är att fack och arbetsgivare tillsammans borde råda bot ”mot den påstådda machokulturen”. Vad som gjorts efter rapporten är oklart. Få inom förbundet åberopar den och den tycks inte ha lett till några konkreta åtgärder.





OKLAR JÄMSTÄLLDHETSSTRATEGI

Förutom kvinnonätverken och kvinnokonferenserna är det inte lätt att få en uppfattning om förbundets syn på jämställdhet – även om vissa förtydliganden diskuteras. Strategier verkar saknas, till exempel när det gäller åtgärder mot sexuella trakasserier. Samtidigt finns det oförklarade löneskillnader mellan kvinnliga och manliga medlemmar.

Det finns många sätt att få en uppfattning av hur en organisation formulerar sina strategier och hjärtefrågor. Ett sätt att få en bild av hur Elektrikerförbundet presenterar sina är att undersöka hur förbundets hemsida ser ut, vad som står där och hur förbundet formulerar sina ståndpunkter i andra dokument.

Att det finns en medvetenhet om vikten av att kvinnor finns med i informationen är uppenbart. På flera av de bilder som förekommer i olika material finns kvinnor i arbetskläder nästan lika ofta som män. På hemsidan finns också information om ElQvinnorna och hänvisningar till den öppna hemsidan. Under fliken som kallas ”Medlem” på hemsidan finns längst ner på den sidan information riktad till kvinnor. På samma ställe finns också information till de som är unga och blivande elektriker. Varje verksamhetskrets finns också presenterad på hemsidan. Där lyfter respektive VK fram den egna verksamheten. Presentationen varierar mellan olika VK. Alla har information om ElQvinnornas kontaktperson i vänsterkanten. Men mitt på sidan läggs information upp som kretsarna vill uppmärksamma. En del har då med ElQvinnorna andra inte.

Men den nolltolerans mot sexism som det finns uttalande om är svåra att hitta formuleringar om. Förbundsordförande Jonas Wallin är citerad i några sammanhang och han själv skriver om det i sina ledare i tidningen Elektrikern. Men vad nolltoleransen innebär och hur den ska förverkligas finns inte förtydligt.

ANDRA DOKUMENT

I verksamhetsberättelserna beskriver förbundsledningen vad som hänt under året och vad man vill lyfta fram. En genomläsning av de senaste sex årens verksamhetsberättelser visar att olika ämnen behandlas under rubriker som avtal, förhandlingar, studier, kommunikation, organisation och ungdomsverksamhet. Men jämställdhet eller kvinnor finns inte som rubrik. ElQvinnornas verksamhet nämns men får inte någon framträdande plats. Ett återkommande tema är dock behovet av att öka antalet medlemmar. Men att det skulle vara möjligt genom att rekrytera flera kvinnor finns inte som tema.

VÄRDERINGAR

På hemsidan finns en flik som kallas "Våra värderingar". Informationen som finns under fliken är kortfattad. Där konstateras att ett långsiktigt arbete inletts under parollen "Elektrikerförbundet respekterar alla". Tydlighet ska, enligt informationen, skapas kring förbundets människosyn som baseras på uppfattningen att verksamheten bygger på alla människors lika värde. På sidan finns också tre bilder som ställer frågorna Har kamratskap ett ansikte? Har främlingsfientlighet ett ansikte och Har jämställdhet ett ansikte? Men vilka svar som förbundet har på frågorna finns det inte någon information om. Och någon policy eller tydligare formulerad strategi om vad värderingarna innebär går inte att hitta.

För de anställda på förbundet finns dock en jämställdhetspolicy. Enligt den ska de anställda uppleva sin arbetsplats som jämställd och rättvis. Arbetsplatserna ska vara fria från såväl trakasserier på grund av kön eller sexuell läggning, etnisk eller religiös tillhörighet och funktionshinder. Alla, oavsett kön, sexuell läggning, etnisk eller religiös tillhörighet eller funktionshinder ska ha samma rättigheter

och möjligheter. Även arbetssökande ska behandlas på ett rättvist och lika sätt. Det innebär att trakasserier eller diskriminering inte tolereras i någon form inom förbundet och absolut inte får förekomma. Och vid organisatoriska problem eller särbehandling är det viktigt att arbetsgivaren så snart som möjligt underrättas, enligt policyn.

JÄMSTÄLLDHET OCH FÖRHANDLINGAR

För de som söker ansvariga för löner, förhandlingar, ackord, ekonomi, ungdom, arbetsmiljö finns information om vem som gör vad. Men ingen utpekas som jämställdhetsansvarig i informationen på hemsidan. Enligt uppgift finns det en person som har den funktionen och det är förste vice ordförande Per-Håkan Waern. Det är också svårt att få en tydlig bild av vilka mer formella förhandlingsförsök som gjorts för att ändra innehållet i avtalen när det gäller kvinnor och jämställdhet. Av och till sägs förhandlingsförsök har gjorts för att förbättra olika villkor när det gäller kvinnor. Men eftersom de inte är samlade och redovisade någonstans går det inte att visa vilka de är och hur det gick i förhandlingarna. En konkret förändring som genomfördes för flera år sedan är dock att avtalen gjorts könsneutrala. ”Han” är borttaget och ersatt med mer könsneutrala uttryck.

STADGEDISKUSSIONER

Grunddokumentet i förbundets verksamhet är stadgarna. De nuvarande antogs 2014 och i inledningen konstateras att verksamheten bygger på alla människors lika värde:

”Förbundet är en demokratisk organisation som värnar om ett demokratiskt samhällssystem och bygger sin verksamhet på uppfattningen om alla människors lika värde. Förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen och styrka för att skapa bästa möjliga villkor i arbetslivet, i samhället och i övrigt verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.”

Under paragraf 22 i stadgarna beskrivs hur den regionala verksamheten ska skötas. Förbundets regionala organ, verksamhetskretsar, ska innehålla de fyra funktionerna: verksamhetsansvar, ungdomsansvar,

studieansvar och ekonomiskt ansvar. Men inget nämns här om kvinno-
nätverken – i dag ska tilläggas. En ändring kan nämligen vara på gång.
Ett förslag är presenterat som ska diskuteras på förbundsmötet 2018.
Förslaget innebär bland annat ett tillägg i inledningen. Enligt förslaget
ska verksamheten präglas av jämlikhet och en feministisk grundsyn.
En annan förändring som föreslås är att vissa paragrafer ska kom-
menteras och det gäller till exempel första paragrafen om förbundets
uppgift. I kommentaren understryks vikten av att förbundet arbetar på
olika sätt mot diskriminering och särbehandling.

En annan förändring som föreslås är att varje verksamhetskrets ska
ha en ansvarig för det kvinnliga nätverket. I dag finns det ansvariga
i alla verksamhetskretsar, men det regleras inte i stadgarna. Om
förslaget går igenom ska en femte funktion för verksamhetskretsarna
regleras i stadgarna, nämligen ansvar för kvinnligt nätverk i verk-
samhetskretsen.

Det här är en förändring som ElQvinnorna arbetat för och något som
lyfts fram i intervjuerna med de kvinnliga elektrikerna. Att finnas
med i stadgarna höjer statusen på verksamheten och gör det lättare att
kräva facklig tid, hävdar förespråkarna. Förbundsledningen anser att
den verksamhet som bedrivs inom ramen för nätverken är lika mycket
facklig verksamhet som något annat. En annan viktig förändring som
ElQvinnorna hoppas på vid förbundsmötet är att en, men helst två
kvinnor, väljs in i förbundsstyrelsen. Sedan förbundsmötet 2014 finns
det en kvinnlig suppleant i förbundsstyrelsen.

JÄMSTÄLLDHETSSTRATEGI

För att tydliggöra vad som gäller för medlemmarna och jämställdheten
har det funnits krav på mer uttalade jämställdhetsstrategier inom
förbundet. Det räcker inte med stadgarna, anser kritikerna. Arbetet
med jämställdhet ute i klubbar och på företag behöver uppmärksammas
mer, anser en del. En fråga som har varit under diskussion är om jäm-
ställdhetsansvariga ska inrättas. Det fanns till exempel en motion till
Centrala Representantskapet hösten 2017 med krav på att varje
klubb inrättar jämställdhetsansvariga. De som var för införandet

propagerade för att en markering är nödvändig från förbundets sida. Jämställhetsfrågorna måste utpekas som minst lika viktiga som andra frågor, enligt förslagsställarna. Motionen avslogs vid Centrala Representantskapet.

LÖNESKILLNADER

Bilden inom förbundet är att lönesättningen är könsneutral. Alla ska ha lika lön för lika och likvärdigt arbete. Men ett nytt sätt att redovisa medlemmarnas löner visar på en annan verklighet. Även om mycket återstår innan går att slå fast hur de exakta löneskillnaderna ser ut mellan kvinnor och män, ger den nya statistiken tydliga besked: Kvinnor tjänar mindre än män. Inom det största kollektivavtalsområdet, Installationsavtalet, visar redovisningen av lönerna för januari år 2018 att det kan skilja flera tusen kronor per månad.

Jämförelser är visserligen inte helt enkla att göra eftersom antalet kvinnor är väldigt få i vissa åldersgrupper. De kan också ha börjat i yrket senare än sina manliga kollegor och därmed ha kortare yrkeserfarenhet och därmed lägre grundlön. Enligt kriterierna i Installationsavtalet ska den individuellt fastställda månadslönen sättas med utgångspunkt i arbetstagarens yrkeskunnighet, kvalifikation, prestation och ansvar. Och då skulle kortare yrkeskunnighet eventuellt kunna ge en lägre månadslön. Samtidigt beskrivs ofta kvinnor som välutbildade. Därmed skulle deras kvalifikationer vara minst lika höga som männens.

Men skillnaderna i lön är alltså stora. Inom installationsavtalet finns den största gruppen kvinnor bland dem som är mellan 20 och 29 år. Där är kvinnornas medellön 26 521 kronor i månaden. I samma åldersgrupp är männens medellön 28 310 kronor i månaden. Det handlar alltså om en skillnad på 1 789 kronor. Näst flest kvinnor inom installationsavtalet finns i åldersgruppen 30 – 39 år. I den gruppen är medellönen bland kvinnor 27 021 och 31 993 bland män. En skillnad på 4 972 kronor. I de äldre åldersgrupperna blir kvinnorna färre, men skillnaderna till männen försvinner inte. Oavsett åldersgrupp handlar det om skillnader som är minst 1 200 kronor.

En annan redovisning visar hur löneutvecklingen ser ut inom respektive avtalsområde, uppdelat på kvinnor och män i olika åldersgrupper inom varje verksamhetskrets. Också de här redovisningarna ger en tydlig bild av olikheter mellan kvinnor och män när det gäller lön. Inom verksamhetskrets 1 finns det största antalet kvinnor i åldersgruppen 20 – 29 år. Deras medellön är 26 961 kronor i månaden, medan männens medellön är 29 334, en skillnad på 2 373 kronor i månaden.

Inom kraftverksavtalet är antalet kvinnor färre, men också här tjänar männen bättre än kvinnorna oavsett åldersgrupp.

Hur många kvinnor som använder ackordet finns det inte några siffror på. Totalt handlar det om 15 procent av medlemmarna, men hur många av dem som är kvinnor vet ingen.

NYA PSYKOSOCIALA KRAV

År 2015 kom det nya föreskrifter från Arbetsmiljöverket om vad som gäller för social arbetsmiljö. Kraven regleras i föreskriften som kallas Organisatorisk och socialarbetsmiljö. Där regleras också vad som kallas kränkande särbehandling. Det gäller också sexuella trakasserier och olika former av diskriminering. I föreskriften understryks att det är arbetsgivarens skyldighet att klargöra att särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen och i företaget.

Till föreskriften finns en vägledning och i den understryks vikten av att det förs en diskussion på arbetsplatserna om vad kränkande särbehandling är. Syftet är i grunden att ta tag i frågor om jargong, klotter och annat. Exempel på vad som kan diskuteras är vad uttryck som ”här är stämningen rå men hjärtlig” eller ”här är det högt i tak” står för.

Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande sär-behandling ska hanteras. Det ska framgå vem som tar emot informationen, vad som händer med den, hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp. Ett annat krav är att brister i den organisatoriska

och sociala arbetsmiljön ska fångas upp. Det kan ske genom medarbetarundersökningar, men också genom samtal. Även om alla typer av åtgärder, också förebyggande, är arbetsgivarens ansvar, understryks det i föreskriften att samarbete med skyddsorganisationen på arbetsplatsen är viktigt.

Inom Elektrikerförbundet har föreskriften diskuterats i samband med en konferens för regionala skyddsombud. Konferensen hölls i januari 2018 och nu är förhoppningen att den ska uppmärksammas regionalt och lokalt. På konferensen fick deltagarna bland annat ta ställning till uppiktade fall som handlade om kränkande särbehandling. Syftet var att tillsammans diskutera hur olika situationer borde hanteras. På konferensen berättade också en medlem om hur hon upplevt klotter på en arbetsplats. För den som söker på sexuella trakasserier på förbundets hemsida finns det två hänvisningar till material från LO. Det enda handlar om arbetsmiljölagen och det andra om den nya föreskriften. Men i motsats till flera andra fackförbund och Installatörsföretagen har inte Elektrikerförbundet tagit fram något eget informationsmaterial.





SJÄLVKRITIK OCH FÖRHOPPING

En mansdominerad organisation där förhandlingar och traditionella arbetsmiljövillkor stått i centrum. Utrymmet och intresset för att öppna upp organisationen och arbetsplatserna för kvinnor har varit begränsat, konstaterar företrädare för Elektrikerförbundet självkritiskt. Men nu ska det bli ändring. Och det kommer att locka fler kvinnor, tror flera av förbundets företrädare.

För att få en bild av hur ansvariga inom förbundet ser på det som är gjort och vad de anser behöver göras har en rad intervjuer genomförts. Några företrädare för Elektrikerförbundets ledning på förbundskontoret i Stockholm och några personer vid verkställande utskott runt om i landet har intervjuats. Alla som intervjuats konstaterar självkritiskt att det tagit lång tid innan ansvariga inom förbundet fått upp ögonen på jämställdhet och kvinnliga medlemmars villkor. Förklaringen till senfärdigheten är att andra frågor prioriterades under lång tid. Efter den djupa lågkonjunkturen under 1990-talet när många unga – också kvinnor – sades upp handlade diskussionen främst om hur ett framtida generationsskifte skulle möjliggöras. Fler yngre behövde släppas in i branschen. Kvinnor var då inte en prioriterad grupp.

Under lång tid har dessutom det som flera kallar för ”hårda” frågor prioriterats. Det brukar betyda lönefrågor och fysisk arbetsmiljö. Bilden av förbundet är en kapabel förhandlingsorganisation som varit framgångsrik i att få fram ständigt förbättrade kollektivavtal,

men som inte prioriterat och därför inte lyckats lika väl när det gäller psykosociala frågor. Försök att förhandla fram förbättringar när det gäller jämställdhet har handlat om enskilda frågor. Boende, eller när någon har rätt att säga nej till att jobba på grund av familjesituation.

Men nu finns möjlighet att ta ett betydligt bredare och samlat grepp. Det beror på att fack och arbetsgivare för är överens, *”för första gången skriver vi en politisk text kring jämställdhet i ett avtal”*, konstaterar en företrädare. Vad överenskommelsen leder till återstår visserligen att se. Det har varit trögt att komma igång och flera uttrycker en något avvaktande förväntan. Men alla är överens om att utan samarbete med arbetsgivarna går det inte att åstadkomma de förändringar som är nödvändiga. Samtidigt har trycket ökat på alla att leverera förändringar genom #metoo.

MACHOKULTUR

Ett av de stora problemen i branschen är jargongen och klottret, enligt de intervjuade. Många tycker visserligen att förbättringar skett, men alla är ändå överens om att mycket arbete återstår. Det finns en machokultur på de mansdominerade arbetsplatserna som är oacceptabel. Den leder till sexistiska, men också rasistiska och homofobiska trakasserier, ordval och i värsta fall övergrepp.

Alla vidgår att de hört mer eller mindre grova uttryck när de själva arbetat som elektriker. Men ingen kan förklara varför uttrycken är vanligare i mansdominerade branscher som elbranschen. *”Vad är det som får en av våra medlemmar att skriva det de skriver när de klottrar? Jag förstår det inte”*, säger en företrädare. En annan säger i en tidningsintervju *”Hur ska jag förklara för min treåriga son att på pappas jobb ritar vi snoppar och snippor? Han måste tro vi är helt dumma i huvudet som gör något som man inte ens gör hos dagmamman”*. I maj år 2017 kände en grupp män, flest elektriker, ett behov att visa upp en motbild. I en debattartikel skrev de *”Vi män ska inte längre fälla kränkande kommentarer och råa skämt om kvinnor, för att sedan skylla på jargong. Vi män ska säga emot om någon behandlas illa på våra arbetsplatser”*.

I en annan debattartikel konstaterade fem fackligt förtroendevalda från Elektrikerförbundet att samma kultur råder på arbetsplatserna som i lumpen. De konstaterar också att kulturen också finns bland chefer och tjänstemän.

OLIKA SYN PÅ BEHOV

Diskussionen på Centrala Representantskapet under hösten 2017 visade att det finns olika uppfattningar om vilka åtgärder som behöver genomföras. Det finns en grupp som anser att jämställdhetsansvariga behövs i klubbar och regionerna. Eftersom förbundet har utpekade ansvariga för andra funktioner är det rimligt att också jämställdhetsansvariga utses, argumenterar förespråkarna. Men merparten av företrädarna i den högsta ledningen anser inte att det är en bra väg att gå. Om en enda person utses som ansvarig är risken stor att allt hänger på den personen, *”vi har en tendens att bryta isär verksamheten, men jämställdhet ska genomsyra allt”*, konstaterar en företrädare. Utifrån ett förbundspolitiskt ställningstagande skulle det säkert vara bra att utse jämställdhetsansvariga, men ska något ske är det bättre att avstå, är budskapet.

En annan invändning är att jämställdhet är en arbetsmiljöfråga. De krav som ställs på den psykosociala arbetsmiljön är lika viktiga som andra arbetsmiljökrav. Kritikerna av ett sådant resonemang anser att det som sägs låter bra, men inget händer i verkligheten. Det jämställdhetsarbete som ska genomsyra verksamheten saknas och varken klubbar eller verksamhetskretsar ägnar sig åt det när de inte måste. Av samma skäl anser kritikerna att förbundet centralt måste ta fram ett dokument eller en strategi som slår fast vad som gäller. De som inte följer förbundets stadgar och bryter mot utgångspunkten om allas lika värde ska mötas av motstånd och kritiseras. Kritikerna anser också att förbundet måste visa i handling vad det är som gäller när medlemmar gör fel. Vad det innebär finns det dock lite diskussion om.

Flera konstaterar att det som avgör inriktning för verksamhetskretsarna är enskildas engagemang och *”jämställdhet kommer då ganska*

långt ner”, säger någon. Den här självständigheten beskriver flera som ett problem eftersom det innebär att verksamheten inte går i takt. De olika prioriteringarna bland verksamhetskretsarna leder till att regionerna gör olika.

Bilden som ges är till exempel att besluten om insatser och stöd till ElQvinnorna varierar. Någon beskriver det som en prioriterad fråga inom verksamhetskretsarna, någon annan som mindre prioriterad. Men beskedet från högsta ledningen är att verksamhetskretsarna måste inse att ElQvinnorna är en lika viktig facklig fråga som något annat i förbundet. Kontaktpersonerna i varje verksamhetskrets har rätt till lika mycket facklig tid som andra. Bilden som ges är dock att detta är inte är självklart hos alla.

Hur inställningen är till att förändra stadgarna är oklart. Förslaget som innebär förtydliganden och där kommentarer ingår ska behandlas på förbundsmeetet. Inför den diskussionen verkar flera vilja avvakta med sina ställningstaganden. Samma sak gäller ElQvinnornas krav om att en eller helst fler kvinnor ska väljas in som ordinarie styrelseledamöter i förbundsstyrelsen. Flera anser att det inte är rimligt att ledamöter väljs in för att de är kvinnor, de ska i så fall väljas in för att de är kompetenta. Annars blir det en form av kvotering. Andra tycker dock att det är en viktig symbolhandling om kvinnor väljs in. Men för att det ska vara möjligt måste verksamhetskretsarna nominera kvinnor och det finns en risk att de inte gör det.

MER AKTIVA

Tystnadskulturen är något alla tar upp. Det är oacceptabelt att kränkande kommentarer kan fällas på arbetsplatserna utan någon säger ifrån. Det budskap som förbundets ordförande Jonas Wallin skickar i flera ledare i tidningen Elektrikern är att nolltolerans råder mot övergrepp och kränkningar. Många konstaterar att något måste göras för att fler ska säga ifrån, få hänvisar dock till uttalandena om nolltolerans. En förhoppning är att kunskap ska göra skillnad. Om fler får klart för sig vad stadgarna betyder, borde det påverka, *”Det borde bli stormöten och*

ett jävla liv när någon bryter mot våra stadgar”, säger en företrädare. Erfarenheterna från den regionala skyddsombudskonferensen där den nya föreskriften om psykosocial arbetsmiljö diskuterades beskrivs som positiva. Det är ett konkret exempel på att information gör skillnad. Några av dem som var med på konferensen berättar att den verkar ha tjänat som ögonöppnare. *”Flera deltagare sa till exempel att de från och med nu kommer att kontrollera hur det ser ut på toaletter. Tidigare hade de inte tänkt på klottret”*, säger en av deltagarna. Förhoppningen är att ökad kunskap om föreskriften ska leda till diskussioner på arbetsplatserna *”fler måste säga ifrån och vara tydliga med vad som är oacceptabelt”*, säger en företrädare. Samtidigt finns det invändningar mot det resonemanget. Det ska inte behövas en förordning från ett statligt verk för att få igång en diskussion och en förändring *”Det handlar om vanligt vett”*, är en kommentar.

Men de fackligt aktiva som finns ute i på arbetsplatserna tycker att frågan är komplicerad. Det råder absolut inget tvivel om att sexuella trakasserier, jargong och klotter ska bort. Frågan är hur det ska gå till. *”Det handlar om att så frön, att visa vad som är rätt. Men det går inte komma ut till bodarna och börja föreläsa om vad som är rätt och fel”*, säger en regionalt ansvarig. Någon form av hjälpmedel skulle vara bra för att få igång en diskussion på arbetsplatserna, säger flera.

MYCKET PÅ EN GÅNG

Även om det finns olika inställning till vad som behövs är alla överens om att förbundet måste jobba i flera spår samtidigt om antalet kvinnor ska öka i branschen. De kvinnor som redan finns i branschen måste få den stöttning de anser att de behöver. Men konkreta åtgärder måste också sättas in för att locka fler kvinnor att bli elektriker. Några tror att klimatet på arbetsplatserna kan bli bättre om fler kvinnor finns där. Med fler kvinnor skapas ett bättre klimat och det lockar i sin tur ännu fler kvinnor till branschen. Det är dock ett sätt att resonera som många andra avvisar. Det är inte kvinnorna som ska ändra männen, det ska de göra själva.

LÖNESKILLNADER

Ett viktigt steg för att visa att förbundet menar allvar med att förbättra kvinnors situation är att reda ut vad som händer med lönesättningen på företagen. Många är förvånade och besvikna över att ny statistik visar på att det finns löneskillnader mellan kvinnliga och manliga medlemmar. Att förbundet som varit så kritisk mot löneskillnader mellan kvinnor och män i andra sektorer eventuellt har könsmässiga löneskillnader uppfattar fler som pinsamt. Ett första steg måste vara att analysera siffrorna grundligare. Vad som därefter ska göras finns det inga förslag till. Men visar det sig att det handlar om könsmässiga skillnader måste åtgärder vidtas. Ingen nämner det krav som finns på arbetsgivarna sedan årsskiftet 2017/2018. Då skärptes lagen om lönekartläggningar för att motverka diskriminering. Alla arbetsgivare med tio eller fler anställda är nämligen skyldiga att genomföra en kartläggning av lönerna varje år, tidigare var det var tredje år. Syftet är upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

KRAV PÅ ARBETSGIVARNA

Men det som ändå får avgörande betydelse är vad företagen gör, hävdar samtliga. En återkommande uppfattning är att arbetsgivarna gör för lite. Inom Installationsföretagen finns det visserligen enskilda personer som är engagerade i jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Men det räcker inte långt. Företagsledningar och chefer måste få klart för sig att det är de som har ansvar för den psykosociala arbetsmiljön. Många vet inte vad som gäller och behöver utbildas i vad de är skyldiga att göra.

Arbetsledare och övrig ledning måste visa tydligare vad det är som gäller. Där det är rent och snyggt, städning sker regelbundet, klotter målas över och nolltolerans råder mot sexuella trakasserier och jargong – där är det ett helt annat arbetsklimat. ”Direkt när jag kommer till en byggarbetsplats ser jag redan utanför hur det är. Om det är rent ute, är det rent inne”, säger någon.

Företagen måste också börja anställa kvinnor. Trots att många arbetsgivare officiellt hävdar att det är viktigt att få in fler kvinnor i branschen, är det fortfarande många företag som väljer bort kvinnor när de ska anställa. Vad den negativa inställningen till kvinnor beror på måste undersökas mer, konstaterar en företrädare. Det kan handla om att kvinnor uppfattas som ett problem. Företagen tror att extra omklädningsutrymmen måste erbjudas. Men det är en felaktig inställning. Företagen är alltid skyldiga att ha omklädning för kvinnor, Det är inte något som ska ställas i ordning om och när kvinnor anställs. Men många arbetsgivare känner inte till detta, konstaterar flera, *”och det är kanske något vi borde vara tydligare med”*, säger en företrädare.

MODERNARE BODAR

Ett sätt att underlätta för de kvinnor som finns på byggarbetsplatserna är om bodarna görs om, konstaterar flera. Idag är de anpassade för en enkönad arbetsmarknad där alla byter om på samma ställe och där det är nödvändigt att passera omklädningsutrymmen på väg till matutrymme. Det här måste ändras, är budskapet. Ännu så länge har dock inte några konkreta åtgärder vidtagits.

BESÖK I SKOLOR

Mer närvaro i skolorna är något annat som flera pekar på som helt nödvändigt. Flickor som går i grundskolan och som är tekniskt intresserade behöver hjälp med att ”upptäcka” elektrikeryrket. Många vet inte att det är ett yrke som passar kvinnor och många känner inte till villkor och de goda förutsättningarna på arbetsmarknaden. Om fack och arbetsgivare besöker skolorna tillsammans är det sätt att öka uppmärksamheten. Givetvis ska då kvinnliga elektriker delta i besöken. Också lärare och studie- och yrkesvägledare behöver information. Många har uppfattningen att elektrikeryrket inte passar kvinnor och behöver få information från branschen.

När det gäller de som redan valt och befinner sig på el- och energiprogrammet är besök också viktigt. Det är i skolan och under utbildningen som det är möjligt att få unga människor att inse vad som gäller på

arbetsplatserna. Men det gäller inte bara eleverna, också lärare behöver information och utbildning, har det visat sig. Att lärare drar sexistiska skämt och särbehandlar tjejer är helt oacceptabelt. Lärarna ska agera förebilder och vara de som bidrar med kunskap om psykosocial arbetsmiljö. De ska se till att eleverna vet att sexuella trakasserier är förbjudet i lag. Men hur det ska gå till att utbilda eller upplysa lärare om vad som gäller finns det inga förslag till. Ett konkret mål som uttalats är dock att förbundet tillsammans med arbetsgivarna ska se till att inte ett enda studentflak från el- och energiprogrammet ska innehålla kränkande budskap.

SAMARBETE

En fråga som lyfts fram av flera är att samarbetet med andra fackförbund – och arbetsgivare – borde vara mera utvecklat. Inte minst på byggarbetsplatser där olika yrkeskategorier arbetar sida vid sida är samarbete viktigt. Med mer samarbete skulle det dessutom vara möjligt att spara pengar om förbunden agerade ihop istället för att finansiera egna åtgärder, utbildningar och kampanjer. Men trots att alla vinner på samarbete om jämställdhet är det märkligt svårt att få till, konstaterar en företrädare.

SATSNINGAR FÅR EFFEKT

Även om åsikterna går isär något om vad som ska göras är alla, som framgått, överens om att satsningar måste ske. Men vad förändringarna mer konkret ska innebära finns det inga uttalade förslag på. Däremot tror flera att mer satsningar på jämställdhet kommer att leda till att fler kvinnor lockas till branschen. Inom fem till tio år bord andelen kvinnor ha ökat från dagens två procent till betydligt fler, mellan fem och tio procent.





ANDRA FÖRBUND

Det är inte enbart inom elbranschen som kvinnorna har skapat nätverk. Samma sak finns i de mansdominerade LO-förbunden Byggnads och Målarna.

Kvinnodominerade förbund som Kommunal har dock inte omvända nätverk för att stötta män i kvinnodominerade sektorer.

De tre mansdominerade förbundens sätt att arbeta med jämställdhetsfrågor är snarlikt, men det finns skillnader. Samarbete mellan förbundens nätverk sker emellertid regelbundet.

BYGGNADS

Inom Byggnads är andelen kvinnor lägre än inom Elektrikerförbundet. Av förbundets drygt 78 600 medlemmar är 904 kvinnor, vilket alltså motsvarar en dryg procentenhet. Under 2000 – 2001 startade förbundet en allmän facklig ledarutbildning för kvinnor. Tanken var att utbildningen skulle öka intresset bland kvinnor att arbeta fackligt. När kvinnor började gå utbildningarna föddes tanken på att skapa ett kvinnligt nätverk och som numera kallas Näta. Kvinnor som är medlemmar i Byggnads är också automatiskt medlemmar i Näta.

Syftet med Näta att öka antalet kvinnor i byggbranschen och att stötta, stärka och behålla de kvinnor som finns i branschen. Tanken med nätverket är att skapa en gemensam mötesplats där byggkvinnor kan träffas. Förbundet har uttalat ett mål som innebär att andelen kvinnliga medlemmar ska vara minst fem procent år 2022.

Nätas verksamhet har flera andra mål, bland annat att byggbranschen ska vara ett naturligt val för kvinnor och att branschen ser människor och inte kön vid anställningar. Kvinnor ska också ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter som män. Ett annat mål är att skapa debatt och belysa frågor ur ett jämställdhetsperspektiv och att alla ska känna ansvar för att behålla och stötta kvinnor så att de stannar i branschen.

Fler kvinnor i Byggnads olika beslutande organ är ett annat mål för Näta, till exempel att en kvinna finns med bland ledamöterna i förbundsstyrelsen. Fler kvinnor behöver också synas olika sammanhang där branschen och förbundet presenteras, enligt Näta. Det gäller allt från hemsidan till olika former av utbildningsmaterial. Det är dessutom viktigt att kvinnor synliggörs i det informationsmaterial som går ut i grundskolan inför att eleverna ska välja gymnasieutbildning.

En annan förhoppning är att regionala kvinnliga nätverk införs. Det behövs för att stärka jämställdhetsarbetet, anser företrädarna för Näta.

Sedan 2015 har Byggnads tillsammans med Byggcheferna drivit en kampanj för att en jämställd byggbransch. Syftet med kampanjen ”Stoppa machokulturen” har bland annat varit att få bort jargong och trakasserier. En film togs till exempel fram som berättade om olika uttryck som kvinnor fått höra på byggarbetsplatserna. En annan kampanj som drivs heter ”Vi skäms” och riktar sig till Byggnads medlemmar, chefer, övriga i byggbranschen och allmänheten.

MÅLARNÄ

Målarna har högst andel kvinnor av de tre mansdominerade förbunden i byggbranschen. Av förbundets 14 199 medlemmar är 1 487 kvinnor, alltså runt 10 procent. Förbundets kvinnor har träffats på avdelningsnivå i flera år i någon form av nätverk. Det har dock inte skett i alla avdelningar och var fram till 2014 inte något som var reglerat. Men till förbundsmötet 2014 fanns en motion som föreslog att ett centralt nätverk skulle inrättas för de kvinnliga medlemmarna. Argumentet

för var att det fanns många kvinnor i förbundet som hade behov att träffas och att det fanns en organiserad ungdomsverksamhet.

Svaret på motionen blev att ett centralt nätverk förutsatte att det fanns lokala nätverk i förbundets nio avdelningar. Ett första steg var därför att inrätta nätverk och ansvariga i alla avdelningar, vilket skedde. Verksamheten i nätverken bestäms i varje avdelning, utifrån vad de ansvariga föreslår. Men verksamheten är också beroende av i vilken utsträckning avdelningarna tillför pengar. Numera finns minst en ansvarig för nätverket och dessutom är ett centralt nätverk inrättat.

Sedan 2015 finns det centrala nätverket Mira som står för målinriktade, inspirerande, respekterade och accepterande. Vid förbundsmötet år 2015 antogs också ett nytt handlingsprogram för jämställdhetsfrågorna. I programmet beskrivs flera målsättningar som ska vara genomförda år 2020. Det övergripande målet är att antalet medlemmar ska vara 15 000 år 2020. Fram till 2018 ska oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män minska. Ett annat mål är att andelen kvinnor bland de förtroendevalda ska vara minst 12 procent under 2018.

Varje år arrangerar det centrala nätverket en konferens för medlemmarna, oftast kommer ungefär 30 kvinnor, tre från varje avdelning. Syftet med konferenserna är att stämma av vad som sker lokalt, men också att följa upp vad som händer med de uttalade målen.

Under lång tid har Målareförbundet ersatt kongresser med årliga förbundsmöten. Vid varje möte har en verksamhetsplan tagits fram där också ett jämställdhetsavsnitt har ingått som haft likartade formuleringar varje år. En ombudsman på förbundskontoret i Stockholm, som också är ansvarig för bland annat ungdoms- och yrkesfrågor, ansvarar för det centrala nätverket.



AVSLUTANDE KOMMENTAR

Syftet med den här utredningen har varit att visa vad Elektrikerförbundet gjort hittills för att stötta kvinnor och ge exempel på vad som behöver göras. Alla tycks vara överens om att för lite har gjorts och att mycket mer måste göras. Frågan är bara vad.

Att det finns hur mycket som helst att göra åt arbetsförhållandena i elbranschen är mer än uppenbart. Grov jargong, klotter, äckliga toaletter och otidsenliga omklädningsmöjligheter är knappas något som kommer att locka fler unga tjejer. Att vuxna män är kapabla att skriva det de skriver på toaletter eller säga det de säger till varandra eller till kvinnor är vidrigt, äckligt och helt obegripligt. Det handlar om män som har familjer, döttrar, som går och handlar, är på kalas, rotar i trädgården eller utövar andra intressen som gör detta.

Hur vanligt det är med ännu mer långtgående former av sexuella trakasserier har det varit omöjligt att få fram i den här utredningen. Det män och kvinnor berättar om är främst orden. Skrivna eller uttalade. De behöver inte ens vara riktade till en kvinna personligen. Någon skriker "jävla fitta" för att något går fel i jobbet. Eller en man anklagas för "att ha mens" eller "ha legat på hålet" för att han är lite trött. Men ord riktas också direkt till kvinnorna. Det handlar om allt från anspelningar på sex till grova skämt eller nedsättande kommentarer. Att ta fighten då kräver styrka. För det kvinnorna tycks förutsätta är att ingen kommer till deras stöd om de säger emot. Arbetskamrater och chefer är tysta.

Hur det är när det är riktigt illa, när trakasserierna övergår till fysiska övergrepp är inte möjligt att beskriva.

Förutom något undantag har ingen av de intervjuade kvinnorna varit utsatt. Däremot har flera hört talas om grova övergrepp. Vad det betyder för hur vanligt det är går inte att säga. Men att fysiska övergrepp förekommer råder ingen tvekan om.

Till den här miljön vill fack och arbetsgivare locka fler kvinnor. Är det rimligt eller ens försvarbart? Kvinnorna som intervjuats tycker det. Den tydliga signal de skickar är att fördelarna i jobbet väger upp nackdelarna. Jobbet är kul och utvecklande. Att många återkommer till villkoren för elektriker är säkert ingen slump. Jämfört med situationen i kvinnodominerade yrken är skillnaderna stora. Elektriker har högre lön, bättre arbetstider – och högre avtalad pension än till exempel undersköterskor eller de som arbetar inom handeln.

Ett sätt att få styrka och stöd för många är att vara aktiva inom El-Qvinnorna. De flesta beskriver nätverket som viktigt och kanske till och med en förutsättning för att vara kvar. Men nätverkets roll är ganska otydlig inom förbundet.

Samtidigt är det uppenbart att kvinnorna väntar på tydligare ställningstaganden och åtgärder från förbundsledningen. Stadgeförändringar och fler kvinnor i styrelsen är sådana exempel. Men det som återkommer är framför allt åtgärder för att få bort jargong och klotter och chefer som tar sitt ansvar. Det är precis samma frågor som företrädare för förbundsledningen tar upp. Alla är alltså överens om att något måste göras. Det som saknas är vad och hur det ska gå till.

Mer information och utbildning till både chefer och medlemmar är några förslag. Men vad det innebär i praktiken är tämligen oklart. Det som också är oklart är vad som händer i det fackliga arbetet. Verksamhetskretsarnas självständighet verkar innebära att arbetet med jämställdhet varierar i regionerna. En annan oklarhet är hur det är att vara kvinna och fackligt aktiv.

Genom att tillsätta den här utredningen och skriva på ett avtal med arbetsgivarna är förbundsledningen satt under press. Vad det innebär återstår att se. Förväntningarna på åtgärder har knappast minskat efter den uppmärksammade #metoorörelsen under hösten 2017.

Och företrädarna i Elektrikerförbundets ledning verkar övertygade om att åtgärder kommer att leda till resultat. Fler kvinnor kommer att vilja bli elektriker. Uppskattningarna om vilka ökningstal det handlar om skiftar. Men det handlar om en ökning av kvinnoandelen i förbundet med några procentenheter, från två till fem eller tio procent på 10 år. Det kan tyckas som en väldigt försiktig eller kanske till och med pessimistisk uppskattning. Men sannolikt är det realistisk bedömning. Eller i värsta fall för optimistisk.





