

Intervju med Charlotte Holgersson, docent i Genus, organisation och ledning vid KTH

Du driver ett forskningsprojekt om sexköp i arbetssammanhang. Kan du berätta lite om det?

Jag har med finansiering från Vetenskapsrådet drivit ett projekt om sexköp i arbetssammanhang utifrån ett genus och organisationsperspektiv. Jag har nyligen avslutat insamlingen av material och sitter nu och skriver på en vetenskaplig artikel. Projektet fokuserar på vad som händer på en arbetsplats när chefer och medarbetare köper olika typer av sexuella tjänster i olika arbetssammanhang och hur man i organisationer förebygger och hanterar den typen av incidenter. Jag har intervjuat kvinnor och män som på olika sätt har varit inblandade i incidenter. Det handlar till exempel om att på affärsresan bli erbjuden en flicka som sällskap för kvällen eller hamna på rundvandring i så kallade red light-kvarter tillsammans med kollegor, och hur de och deras kollegor reagerade.

Jag har också intervjuat direktörer i stora svenska bolag om huruvida bolagets etiska riktlinjer på något sätt omfattar eller berör sexköp i arbetssammanhang. Samtliga jag talade med tog avstånd från den typen av aktiviteter och ansåg att det inte var förenligt med bolagets etiska riktlinjer, även om dessa inte tog upp frågan explicit. Några av de direktörer jag intervjuat tyckte exempelvis att gå på strippklubb i samband med möten var vanligare för 15 år sedan i Sverige men att det idag inte är något accepterat inslag i affärskulturen med undantag från vissa kretsar. Däremot nämner ett flertal att affärskulturen ser annorlunda ut i andra länder, där både strippklubbar och mycket alkohol, är ett vanligare inslag i representationssammanhang och det är därför viktigt för företaget att det ska vara tydligt för anställda hur de ska hantera den typen av situationer.

Vad är det, anser du, som orsakar ett sådant här beteende hos anställda och chefer? Är det en tillåtande kultur på jobbet?

Det finns säkert många anledningar till varför personer vill gå på bordell eller strippklubb i arbetssam-



Charlotte Holgersson

manhang men det spelar naturligtvis roll om det är en tillåtande arbetskultur. Om det exempelvis är en chef som initierar ett besök på strippklubb så finns det kvinnor och män som följer med trots att de inte är bekväma med situationen eftersom de vill inte vara den som går emot chefen. Om inte ledningen tydligt markerar när de får vetskap om att anställda varit på bordell på affärsresan att det inte är ett önskvärt beteende, så kommer det att uppfattas som en legitimering av det beteendet. Så tillåtande kulturer både i förhållande till chefer och anställda skapar förutsättningar för att det kan bli mer än en enstaka incident.

Hur kan beteenden som exempelvis sexköp eller porrklubbsbesök i samband med tjänsteresor påverka arbetet på arbetsplatsen? Hur påverkar det mäns och kvinnors karriärer?

Konsekvenserna av den typen av beteenden måste ses mot bakgrund av den könsordning vi lever i idag och de olika villkor som kvinnor och män möter i karriären. Från genus och organisationsforskningen har vi sett att det vanligaste ledar- och chefsidealet är präglad av de män som idag sitter på ledar- och chefspositioner varför det fortfarande finns en inbyggd motsättning mellan att vara kvinna och chef/ledare. Kvinnor i karriären befinner sig dessutom vanligtvis i minoritetssituation vilket gör att de blir mer synliga

på gott och ont, bedöms utifrån stereotypa förväntningar på kvinnor och hamnar ofta i en gisslanposition där de ska bevisa att de är lojala mot sina manliga kollegor genom att ta avstånd från andra kvinnor. Vidare ser vi att karriärskulturer präglas av att yngre personer anpassar sig till den etablerade kulturen och mer seniora chefer känner sig tryggare med personer som liknar dem själva. Det finns alltså starka krafter som bevarar homogeniteten bland chefer och i dessa bekräftas och utvecklas inte kvinnor.

Att gå på strippklubb eller bordell kan ses som en arena där män får vara för sig själva och kvinnor intar en perifer position. Strippklubbar och bordeller kan fungera som en frizon där män får vara känna sig överordnade och inte behöver "störas" av kvinnor och krav på jämställdhet. I sådana sammanhang kan män få ägna sig åt ostörd homosocialt beteende, det vill säga orientera sig och identifiera sig med varandra, vilket stärker relationerna dem emellan. Att delta i sådana aktiviteter kan därför utveckla en mans relationer med andra manliga kollegor och överordnade chefer, vilket kan gagna honom i karriären. Detta förutsätter emellertid att kulturen och cheferna accepterar den typen av beteende. Vidare kan både kvinnor och män uppleva att chefers och kollegors besök på strippklubbar eller bordeller är kränkande. Eftersom till exempel strippklubbar inte är *comme-il-faut* i Sverige kan besök på sådana ställen ses som lojalitetstest där både kvinnors och mäns lojalitet mot gruppen sätts på prov. Konsekvenserna av strippklubb- och bordellbesök blir att det skapas en kultur i vilken kvinnor och vissa män inte känner sig bekväma eller välkomna. Detta kan ha negativ inverkan på deras karriärer då de inte anses passa in och de själva känner sig inte bekräftade.

Om man som chef vill förebygga sådana här incidenter, och inte bara hantera i efterhand, vad kan man göra då och var ska man börja?

Liksom med andra känsliga frågor såsom sexuella trakasserier är det viktigt att vara tydlig med vad som inte tolereras och varför och att man ser till att alla känner till detta. En bred medvetenhet om vad som är önskvärt och icke-önskvärt beteende gör det lättare att vara uppmärksam på och benämna olämpligt beteende. Det gäller att bygga en kultur som inte är tolerant gentemot exempelvis sexuella trakasserier eller sexköp i arbetssammanhang.

Varför tror du att sådana här frågor ofta prioriteras ner i organisationer? Vågar man inte ta itu med det?

Frågor som rör sexualitet ses ofta som något som tillhör den privata sfären och något som arbetsgivare inte ska lägga sig i. Men där människor finns, finns även sexualitet och det påverkar även på arbetsplatsen. Många vill nog också gärna tro att det är problem som är kopplade till en särskild individ och inte en organisationskultur och därför nöjer sig kanske sig med att ha en handlingsplan om vad man ska göra om något inträffar istället för att arbeta med frågorna kontinuerligt till exempel inom ramen för ledarutvecklingsprogram.

Tror du att vi generellt ser annorlunda på hur män och kvinnor konsumerar sex? Har det här med könsroller att göra?

Det finns olika syn på vad som är lämpligt för kvinnor respektive män och det gäller även konsumtion av sex. Även om många inte tycker att det är bra att män köper sex så finns det också många föreställningar om mäns sexuella behov som okontrollerbara.

Text: Susanne Axmacher