

## **En mensvänligare arbetsplats**

En studie om menstruation i arbetslivet

## **A more menstrual-friendly workplace**

A study on menstruation in working life

Examensarbete för kandidatexamen med  
huvudområdet företagsekonomi

Grundnivå 15 högskolepoäng

Vårtermin 2023

Student: Åsa Dahlberg och Olivia Karlsson

Handledare: Miranda Kanon

Examinator: Christer Thörnqvist

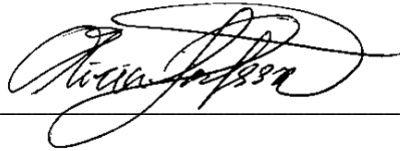
## En mensvänligare arbetsplats

Examensrapport inlämnad av Åsa Dahlberg och Olivia Karlsson till Högskolan i Skövde, för Kandidatexamen (BSc) vid Institutionen för handel och företagande.

2023-05-16


Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är vårt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.

Signerat: \_\_\_\_\_



Olivia Karlsson

Signerat: \_\_\_\_\_



Åsa Dahlberg

## **Förord**

Med en enorm stolthet och eufori presenterar vi vår kandidatuppsats om kvinnors problematik gällande menstruationshantering på arbetsplatsen. Studien har bidragit till att vi kunnat fördjupa oss inom ett ämne vi båda funnit intressant redan från början. Genomgående har arbetet givit oss möjlighet att analysera och diskutera samt utforska olika perspektiv, men också utvecklat samt förbättrat våra färdigheter inom akademiskt skrivande.

Vi vill rikta ett stort och varmt tack till vår handledare, Miranda Kanon, som under hela resan med uppsatsskrivandet funnits vid vår sida och bidragit med värdefulla och konkreta synpunkter. Hennes handledning, vägledning och kompetens har bidragit till uppsatsens utveckling. Ett engagemang och hjälpsamhet som varit ovärderligt för oss. Vi riktar även ett tack till vår examiner Christer Thörnqvist, som givit oss nya perspektiv att begrunda.

Vidare vill vi tacka samtliga respondenter som har tagit sig tid att ställa upp på intervjuer som bidragit till intressanta och värdefulla insikter. Era upplevelser och erfarenheter har lagt grunden för studiens syfte och hade inte varit genomförbart utan er. Sist men inte minst vill vi tacka varandra för all stöttning, givande samtal och ett fint samarbete som inneburit många skratt och diskussioner kring ämnet.

## Sammanfattning

Till stor del har historien om menstruation skapat strukturer och normer i samhället som bidragit till stigmatisering kring kvinnors menstruation. Kvinnor behöver hantera sin menstruation i arbetslivet, vilket kan orsaka påfrestningar för arbetsmiljön. Åtgärder som arbetsgivaren delvis kan införa för att främja kvinnors arbetsmiljö är en mensvänlig arbetsplats, som underlättar menshanteringen. En del av en mensvänlig arbetsplats är implementering av fria mensskydd. Om arbetsgivare tar ställning till att erbjuda fria mensskydd på arbetsplatserna kan uppfattningen delvis resultera i att implementeringen anses vara en överdriven rättighet som kvinnor drar fördel av på grund av biologiska skillnader. Samtidigt anses åtgärden som en självklar rättighet för att underlätta menshanteringen på arbetsplatsen. Rättigheterna skulle vidare kunna vara ändamål för bildandet av ett framtida ramverk inom lagstiftningen. Studien har undersökt arbetsgivarens motiv till skapandet av en mensvänligare arbetsplats, utifrån en institutionell teori. Vidare har studien analyserat skapandet baserat på feministisk teori. Åtta kvalitativa intervjustudier genomfördes, intervjuerna resulterade i material som sedan analyserades för att vidare kopplas samman med den teoretiska referensramen, vilket har omfattats av institutionell-, och feministisk teori samt ett arbetsmiljöperspektiv. Reaktionerna från arbetsgivarna kring studiens frågeställning: *Vilka motiv ligger till grund för arbetsgivarens införande av en mensvänlig arbetsplats?*, har varit tudelade men majoriteten visade ett motiv utifrån den institutionella teorin.

**Nyckelord:** Fria mensskydd, Kvinnors arbetsmiljö, Menstruation på arbetsplatsen, Arbetsgivaransvar, Psykosocial arbetsmiljö kopplat menstruation, Menstruationens historia, Menshantering på arbetsplatsen, Abstrakta arbetaren, Jämställdhet, Institutionell teori, Feministisk teori.

## **Abstract**

Largely, the history of menstruation has created structures and norms in society that have contributed to stigma around women's menstruation. Women need to manage their menstruation in working life, which can cause strain on the work environment. Measures that the employer can partly introduce to promote women's work environment is a menstrual-friendly workplace, which facilitates menstrual management. Part of a period-friendly workplace is the implementation of free menstrual protection. If employers decide to offer free menstrual protection in the workplace, the perception may partly result in the implementation being considered an exaggerated right that women take advantage of due to biological differences. At the same time, the measure is considered a self-evident right to facilitate menstrual management in the workplace. The rights could also serve as a purpose for the formation of a future framework within the legislation. The study has investigated the employer's motives for creating a more menstrual-friendly workplace, based on an institutional theory. Furthermore, the study has analyzed the creation based on feminist theory. Eight qualitative interview studies were conducted, the interviews resulted in material that was then analyzed to be further connected with the theoretical frame of reference, which has been covered by institutional and feminist theory as well as a work environment perspective. The reactions from the employers regarding the study's question: *What motives are the basis for the employer's introduction of a menstrual-friendly workplace?*, have been divided, but the majority showed a motive based on the institutional theory.

**Keywords:** Free menstrual protection, Women's work environment, Menstruation in the workplace, Employer responsibility, Psychosocial work environment linked to menstruation, History of menstruation, Menstruation management in the workplace, Abstract worker, Equality, Institutional theory, Feminist theory.

# Innehåll

<b>Figurförteckning</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Menstruation i arbetslivet .....	7
1.2 Menstruationens tabubelagda historia .....	9
1.3 Vad innebär en mensvänlig arbetsplats?.....	10
1.4 Problemdiskussion.....	12
1.5 Syfte & Problemformulering.....	13
1.5.1 Avgränsning.....	14
1.5.2 Frågeställning .....	14
<b>2. Teoretisk referensram</b> .....	<b>14</b>
2.1 Tidigare forskning .....	14
2.2 Feministisk teori.....	14
2.3 Den ideala arbetaren .....	17
2.4 Arbetsmiljöperspektiv.....	18
2.5 Jämställdhetsperspektiv.....	19
2.6 Doing gender – Fyra processer.....	19
2.6.1 1. Organisatoriska och strukturella könsmönster.....	20
2.6.2 2. Symboler och föreställningar om kön. ....	20
2.6.3 3. Relationer och beteendemönster. ....	20
2.6.4 4. Individuell förståelse och anpassning till könsordningen. ....	21
2.7 Institutionell teori .....	21
<b>3. Metod</b> .....	<b>24</b>
3.1 Arbetsprocessen .....	25
3.2 Metodval .....	25
3.2.1 Kvalitativ metod .....	25
3.3 Upplägget av en semistrukturerad intervju .....	26
3.4 Metodkritik .....	28
3.5 Urval och datainsamling .....	29
3.6 Etik .....	30
<b>4. Empiri</b> .....	<b>32</b>
4.1 Fria mensskydd - en grundläggande del av en mensvänlig arbetsplats .....	32

4.2	Arbetsgivarens motiv till en mensvänlig arbetsplats .....	35
4.3	Arbetsgivarens motiv ur ett arbetsmiljöperspektiv.....	37
4.4	Att normalisera den tabubelagda mensen .....	40
<b>5.</b>	<b>Analys.....</b>	<b>43</b>
5.1	Respondenternas egna uppfattningar om den abstrakta arbetaren .....	43
5.2	Arbetsgivarens motiv ur ett arbetsmiljöperspektiv.....	45
5.3	Arbetsgivarens motiv ur ett institutionellt perspektiv.....	47
<b>6.</b>	<b>Slutdiskussion.....</b>	<b>50</b>
<b>7.</b>	<b>Slutsats.....</b>	<b>54</b>
7.1	Vidare forskning.....	56
<b>8.</b>	<b>Referenser .....</b>	<b>58</b>
<b>9.</b>	<b>Bilagor .....</b>	<b>64</b>
	Bilaga 9.1: Informationsbrev till respondenter .....	64
	Bilaga 9.2: Intervjufrågor .....	65

## Figurförteckning

<b>Figur 1:</b> Egenformulerad figur, inspirerad samt med utgångspunkt i den teoretiska referensramen.....	24
--	----

# 1. Inledning

---

*Kapitlet inleds med en beskrivning av problemområdet, innehållande bland annat menstruationens historia, för att därefter ledas in i en problemdiskussion. Vidare resulterar problemområdet samt problemdiskussionen i att syftet med studien samt tillhörande avgränsningar presenteras.*

---

Könsskillnader kan visa en olikhet mellan män och kvinnors förutsättningar i anslutning till arbetet. En skillnad som medför att kvinnan begränsas i sitt arbete är menstruation. Menstruation kan kopplas samman med känslor som oro, stress och otrygghet på arbetsplatsen, samt ses som ett socialt stigmatiserat tillstånd i de flesta sammanhang, vilket gör tillståndet till en bärare av en arbetsmiljöfråga. Kan arbetsgivaren skapa en mensvänlig arbetsplats med utgångspunkt i form av fria mensskydd och därigenom bidra till att kvinnors upplevelser kring menstruation tar en annan riktning på arbetsplatsen?

## 1.1 Menstruation i arbetslivet

Sedan slutet av 1900-talet har kvinnor etablerat sig mer och mer på arbetsmarknaden, men trots detta brister det i forskning och studier kopplade till menshantering i arbetet (Sang et al., 2021). Menstruation är biologiskt naturligt och påverkar en stor del av befolkningen, trots det uppfattas ämnet ofta som något tabubelagt. Kvinnor i ett menstruerande tillstånd väljer ofta att dölja sin mens och menshantering (Sommer et al., 2015). Den kulturella tabun kring menstruation kan påverka kvinnors arbetsmiljö och kvinnors hälsa. Detta eftersom det är vanligt att det skapas en känsla av skam och stigmatisering kring menstruationen, således kan det leda till att kvinnor känner sig obekväma med att diskutera sina problem relaterade till menstruation med sina medarbetare och även chefer. Arbetsgivare tenderar att bryta mot skyldigheter som kan resultera i att menstruerande medarbetare på arbetsplatsen främjas, i den mening att menshanteringen på arbetsplatser oftast är bristfälliga och möjligheter till att hanteringen främjas på ett lättillgängligt sätt utmanas (Olsen, 2023).

Fram tills idag så finns det inte mycket litteratur, policys eller forskning gällande hanteringen av menstruation kopplat till arbetslivet (Olsen, 2023). Kunskapen kring menstruation kan anses vara reaktionär snarare än proaktiv, i den mening att arbetet med att normalisera menstruation hindras av bristande handlingar som skulle kunna minska den föreliggande



tabun. Bristande handlingar skulle kunna innebära knappa resurser när det kommer till mensskydd, det skulle också kunna innebära att menstruation som ämne inte får komma till ytan och därav inte får en chans att bli en naturlig del i ett större sammanhang. Det finns också en rädsla hos kvinnor att upplevas som svaga som kan resultera i att de tvekar över att uppmärksamma deras menstruationsupplevelser och drar sig således för att fråga om hjälp (Yu et al., 2021).

Sang et al. (2021) benämner hanteringen av menstruation på arbetsplatsen som ett ”blodarbete”. Innebörden av begreppet handlar om att anställda med menstruation har ytterligare ett fysiskt och känslomässigt arbete att utföra, förutom sitt ordinarie arbete, nämligen ”blodarbetet”. Vidare menar författarna att ”blodarbetet” kopplat till arbetslivet består av fyra principer som handlar om hantering av smärtsamma och läckande kroppar, tillgång till hjälpmedel, stigma och hantering av arbetsbelastning. Studien presenterar och föreslår en utveckling av stödjande arbetsplatser och policys för att bättre kunna möta upp och underlätta hantering av menstruation inom organisationer.

Nationella Folkhälsokommittén (2000) menar att landets folkhälsoutveckling anses vara betydande, samtidigt som det finns en ojämlikhet mellan könen i hälsa och välbefinnande som ständigt ökar. Arbetsmiljölagen trycker på vikten av att anpassa arbetsförhållandena till varje individs förutsättningar och behov, både ur ett fysiskt och ett psykiskt perspektiv. Den fysiska arbetsmiljön kan i många fall vara anpassad för menstruerande personer, exempelvis möjligheten att kunna byta sitt mensskydd på en toalett. Men många kvinnor upplever också att det råder brister i förståelse och kunskap kring menstruation, och känner en rädsla över att ses som svaga om det tydliggör att det har mensrelaterade problem (Yu et al. 2021). Zanderin (2005) menar att fler organisationer bör arbeta för en förbättrad arbetsanpassning för att på så vis nå en ökad arbetstillfredsställelse. Att kunna gå in på toaletten för att ta en tampong, binda eller ett trosskydd är dock ingen självklarhet eftersom endast sju procent av svenskarna uppger att det erbjuds mensskydd på deras arbetsplatser (Menssäkrad, 2021). I en studie gjord av Sang et al. (2021) uppmärksammades att kvinnors livskvalitet samt möjligheten att utföra sina arbetsrelaterade arbetsuppgifter minskade på grund av att de behövde hantera sina menstruationssymtom på arbetet. Exempelvis vid hantering av läckor, smärta eller en oro över att inte ha mensskydd nära till hands.

## 1.2 Menstruationens tabubelagda historia

Under 300-talet f.kr uttalade sig antikens män, framför allt Aristoteles, om att menstruationsblod var något ont vilket indirekt tvingade den menstruerande kvinnan att försöka dölja sitt tillstånd. Männens uttalanden om mens lade redan där grunden till hur vissa religioner och samhällskontexten började betrakta mens som något orent. Dåtidens läkarvetenskap talade om vätskor som fanns i kroppen och hur dessa bidrog till att skapa en balans, men befann sig inte vätskorna inom kroppen ansågs den sjuk. Kvinnan, som hade månatliga läckage, ansågs därför vara i obalans och smutsig och behövde renas (Malmberg, 1991). Antydningssvis är då att kvinnan genom historien fått uthärda en rad negativa fördomar under sitt menstruerande tillstånd. Delvis resulterade det i förlängningen till att flickor inte fick samma möjlighet till utbildning som pojkar och mensens kan således ses ha använts som ett redskap för att skapa och bibehålla patriarkala strukturer i samhället.

Under början av 1900-talet när industrialiseringen tog fart introducerades den kommersialiserade ”köpebinda” eller ”engångsbindan” vid sidan av den sedan länge brukbara stickade stoppduken. Många upplevde den stickade stoppduken vid menstruation som otymplig, hård och obekvämt att använda, som dessutom i sommarvärmen även blev klibbig och skavde mot låren. ”Köpebindan” blev, trots sitt höga pris i relation till den lön som utbetalas, en attraktiv vara, speciellt för unga kvinnor som upplevde bindan som betydligt bekvämare att använda. Dessutom upplevdes dessa bindor både tryggare och säkrare att använda eftersom kvinnor upplevde att deras tillstånd nu kunde döljas på ett bättre sätt (Malmberg, 1991). Vidare skriver Malmberg (1991) att köpebindans intåg som mensskydd i praktiken hade kunnat innebära slutet för den tabubelagda historien kring mens, men eftersom menstruationen till varje pris skulle döljas så kanske detta rent utav förstärkte mensens som något orent. Kanske är det mönster av tidigare strukturer som behöver brytas för att menstruation ska bli något som kan förhållas till och talas om på ett neutralt sätt?

“Vi fick lära oss att, om vi lägger den här i trosan när vi blöder, så kommer ingen behöva veta att vi har mens. [...] Inte så här att, om ni lägger den här i trosan så slipper ni, typ, så här, tvätta era jeans varje dag. Om ni lägger den här i trosan så slipper ni blöda ner hela er madrass när ni sover. Utan, lägger ni den här i trosan, så här, då kan ni vara lugna. Då kommer ingen behöva veta att ni har mens.” - (Clara Henry, 2019), *Konsten att vara en mensare* [podcastavsnitt]

Dahlqvist (2016) skriver i boken *Bara lite blod ett reportage om mens och makt* att mensen är en förutsättning för graviditet och att kroppen hyllas när barn föds, men för övrigt är mensen något som förväntas gömmas. Författaren beskriver att menstruation ofta innebär en oro för att bli avslöjad, vilket resulterar i en skambelagd känsla följt av komplicerade försök att dölja sin mens. Vidare menar Dahlqvist att eftersom upplevda skamkänslor som är kopplade till menstruation oftast hanteras med tystnad, kan detta utgöra ett hinder för att ytterligare krav på kunskap i en förlängning inte uppnås. Vikten av högre krav på bättre vård, effektivare mensskydd, lägre kostnader samt mer forskning ligger till grund för att en normalisering av ämnet ska vara möjlig. Lyfts inte menstruation genom en informativ och öppen kunskap kommer det förmodligen framstå som ett synnerligen tabubelagt ämne. Det vill säga om förutsättningen inte finns för att en kunskapsöverföring mellan kvinnor och män, likaså mellan barn och ungdomar, kan ske så finns risken att menstruation fortsättningsvis förefaller som ett oviktigt ämne att ta hänsyn till.

### **1.3 Vad innebär en mensvänlig arbetsplats?**

Ett relativt nytt begrepp på arbetsplatser är fenomenet “mencertifiering” som skapades av den ideella föreningen *Mensen*, som 2018 fick ett statligt bidrag från Jämställdhetsmyndigheten. Med bidraget startades projektet “mencertifiering av arbetsplatser”, med målet att skapa en mensmedveten arbetsmiljö, som innebär att arbetsmiljön och arbetsuppgifterna anpassas efter kvinnors menstruation. Vilket i praktiken kan innebära till exempel tillgång till fria mensskydd, tvål, handfat och vilorum på arbetsplatsen. Enligt Arbetsmiljöverket och AFS 2020:1, som handlar om arbetsplatsens utformning, ska det finnas alternativt vara lätt att ställa i ordning en lämplig plats för tillfälliga behov av vila. Det bör även finnas en närliggande toalett i anslutning till vilorummet. Vilorummens anordning anpassas utifrån antalet arbetstagare i organisation. Vidare nämner *Mensen* att arbetstiden kan anpassas till fördel för exempelvis menstruationssymtom alternativt att den anställde kan arbeta hemifrån om möjligheten finns.

I artikeln av Berggren (2018), *Het debatt om mencertifiering* från Arbetet, beskrivs att mencertifiering vållat rubriker och åsikterna är tudelade. Kritiken har varit hård, i den mening att vissa är kritiska till införandet och anser att handlingen bidrar till överdrivna rättigheter för kvinnor. Kritiken har bidragit till diskussioner om huruvida kvinnor som medvetet väljer att lyfta problematiken gällande hormoner och humörsvängningar är

medvetna om att det en gång i tiden användes som ett motargument till att ge kvinnor rösträtt, makt och viktiga jobb. Argumenten anses äventyra kvinnornas kroppar i den mening att de blir förminskade och en negativ konsekvens gällande förståelsen kring menscertifiering skapas, i stället för frodas. Rönnbeck (2021) nämner att föreställningen om att kvinnor är sina rationella kroppars gisslan - medan män äger ett svaltt och stabilt förnuft - är gammal som gatan. Kampen mot den tudelningen kallades, enligt författaren, kvinnokamp när det begav sig. Certifieringen har inte enbart bildat hård kritik utan betonas även vara ett steg i rätt riktning mot en mensvänligare arbetsplats. Ytterligare röster beskriver att kunskapen om menstruation ökat som en följd av certifieringen, detta skriver Berggren (2018).

Föreningen *Mensen* påbörjade 2020 ett projektarbete "ett mänskligare arbetsliv" som innefattas av ett flertal steg mot ett arbete där alla medarbetare på arbetsplatsen är delaktiga och har samma möjligheter. Att aktivt arbeta för ett "mänskligare" arbetsliv innebär bland annat att främja de anställdas hälsa, välmående samt att skapa en ökad trivsel på arbetsplatsen. Vidare ska arbetssättet bidra till ett arbetsklimat som är inkluderande och jämställt och som satsar på verksamhetens produktivitet och lönsamhet. Arbetet för *ett mänskligare arbetsliv* kan, enligt representanterna från föreningen, i förlängningen leda till att nya medarbetare attraheras och att organisationen även stärker sitt varumärke. Även om menscertifiering har blivit ett begrepp att arbeta för så har det emellertid inte haft någon större genomslagskraft, men desto större framgång har arbetet för *ett mänskligare arbetsliv* haft (Mensen, u.å).

"Tillgängligheten av mensskydd bör vara lika självklar som att det finns toalettpapper på  
toaletten och mensskydd bör vara gratis"

*Menssäkrad (2021)*

Ytterligare en ideell organisation som engagerat sig i frågan beträffande fria mensskydd, är *Menssäkrad* som driver och verkar för att göra toaletter på arbetsplatsen mer menssäkrade. Organisationen poängterar att det finns ett behov av att utforma toaletter med bland annat tillgängliga mensskydd, handfat, tvål och papperskorg. Eftersom det för många kvinnor är omöjligt att veta exakt när menstruationen startar kan det vara svårt att vara helt förberedd på situationen. Finns det därför menssäkrade toaletter kan situationen lösas på ett effektivare sätt, vilket enligt *Menssäkrad* (2021) kan betraktas som gynnsamt för både arbetsgivaren och medarbetaren.

## 1.4 Problemdiskussion

Menstruation är en naturlig process som påverkar en stor del av den kvinnliga befolkningen. Trots detta är ämnet fortfarande relativt tabubelagt och diskuteras inte gärna öppet på arbetsplatser. Kvinnors biologiska tillstånd, som till stor del syftar till mensblodet enskilt, kan påverka det biologiska tillståndet ytterligare av två vanliga besvär som mensvärk och PMS. Mensvärk innebär smärta i nedre delen av magen, ryggen eller ljumskarna som uppstår i samband med mensblödningen. PMS står för premenstruellt syndrom och innebär att humöret och kroppen förändras under perioden innan mensen. Symtomen kan vara både fysiska och psykiska, till exempel ömma bröst, svullnad, huvudvärk, irritation, nedstämdhet eller ångest. Både mensvärk och PMS har ett biologiskt ursprung som beror på hormonförändringar i kroppen under menscykeln (1177). Tillståndet kan anses vara både medicinskt och ett biologiskt fenomen som den mensvänliga arbetsplatsen i första hand behandlar. Detta kan leda till att kvinnor upplever problem med att hantera sin menstruation och kan komma att påverka deras arbetsprestation samt hälsa.

Yu et al. (2021) menar att svårigheterna med att inte kunna påtala sina besvär kan leda till att kvinnor inte får det stöd och hjälp som behövs. Ett av de största problemen relaterade till menstruation på arbetsplatsen är bristen på tillgängliga mensskydd. Många arbetsplatser brister i möjligheten att erbjuda sina anställda att byta mensskydd samt tillhandahålla pappershanddukar, tvål och handfat. Något som kan leda till att kvinnor känner obehag samtidigt som bristen på mensskydd kan skapa hygienproblem för kvinnor under menstruationen och därmed öka risken för eventuella infektioner (Menssäkrad, 2021). Erbjudandet av fria mensskydd på arbetsplatser kan uppfattas bli en överdriven rättighet som bidrar till. Andra menar att fria mensskydd välkomnas och är förvånade över att åtgärden inte skett tidigare, menar Berggren (2018) i artikeln *Het debatt om menscertifiering* från Arbetet. Att menstruation fortfarande är ett tabubelagt ämne på arbetsplatser framgår även i en artikel av Olsen (2023). Artikeln framhäver att ett ramverk för mänskliga rättigheter skulle krävas i syfte att underlätta och gynna upplevelserna kring menstruation på arbetsplatsen. Ett inflytelserikt ramverk kan möjliggöra att menstruationsupplevelserna på arbetsplatsen kommer i ett större fokus. Samtidigt blir det ett ämne för diskussion, huruvida menstruationens rättigheter på arbetet skulle kunna ses som en välsignelse och ett allmänt erkännande eller om det i stället skulle genomsyras av en ökad diskriminering.

Ett av de största problemen relaterade till menstruation på arbetsplatsen är bristen på tillgängliga mensskydd. Många arbetsplatser brister i möjligheten att erbjuda sina anställda att byta mensskydd samt tillhandahålla pappershanddukar, tvål och handfat. Något som kan leda till att kvinnor känner obehag samtidigt som bristen på mensskydd kan skapa hygienproblem för kvinnor under menstruationen och därmed öka risken för eventuella infektioner (Menssäkrad, 2021). Erbjudandet av fria mensskydd på arbetsplatser kan uppfattas bli en överdriven rättighet som bidrar till. Andra menar att fria mensskydd välkomnas och är förvånade över att åtgärden inte skett tidigare, menar Berggren (2018) i artikeln *Het debatt om menscertifiering* från Arbetet. Att menstruation fortfarande är ett tabubelagt ämne på arbetsplatser framgår även i en artikel av Olsen (2023). Artikeln framhäver att ett ramverk för mänskliga rättigheter skulle krävas i syfte att underlätta och gynna upplevelserna kring menstruation på arbetsplatsen. Ett inflytelserikt ramverk kan möjliggöra att menstruationsupplevelserna på arbetsplatsen kommer i ett större fokus. Samtidigt blir det ett ämne för diskussion, huruvida menstruationens rättigheter på arbetet skulle kunna ses som en välsignelse och ett allmänt erkännande eller om det i stället skulle genomsyras av en ökad diskriminering.

Yu et al. (2021) menar att kvinnors arbetsmiljö kan förbättras i samband med menstruation om arbetsgivare tar hänsyn till de besvären och problemen som kvinnor ställs inför och utveckla lämpliga lösningar och åtgärder. Det kan handla om att tillhandahålla tillräckliga och lämpliga toalett- och hygienutrymmen eller att ge kvinnor en möjlighet att ta pauser om smärta och obehag behöver hanteras exempelvis. Samtidigt bör arbetsgivaren se till att skapa en kultur som involverar en acceptabel miljö, där det är godtagbart att tala och diskutera om menstruation öppet och utan stigma.

## **1.5 Syfte & Problemformulering**

Syftet med studien är att utifrån ett institutionellt perspektiv skapa en ökad förståelse för arbetsgivares motiv till att skapa en mensvänlig arbetsplats. En förlängning av syftet är att analysera införandet av mensvänliga arbetsplatser utifrån feministisk teori.

### 1.5.1 Avgränsning

I följande arbete kommer det skrivas om kvinnor som de menstruerande. Begreppet "kvinna" innebär i denna text en person född med livmoder, med en återkommande menscykel, som själv upplever sig tillhöra det kvinnliga könet. Författarna av detta arbete vill uppmärksamma att det inte enbart är kvinnor som menstruerar samt att alla som identifierar sig som kvinnor inte menstruerar.

### 1.5.2 Frågeställning

- *Vilka motiv ligger till grund för arbetsgivarens införande av en mensvänlig arbetsplats?*

## 2. Teoretisk referensram

---

*I detta kapitel presenteras den teori som ligger till grund för uppsatsens studieområde. Även tidigare teorier och modeller som kan användas i jämförelser med empirin.*

---

### 2.1 Tidigare forskning

Menstruation som ämne är till stor del utforskat och det finns i nuläget få vetenskapliga studier som visar på problematiken av kvinnors menshantering på arbetsplatsen, såväl som i vardagliga aspekter. Trots det faktum att menstruation påverkar en stor del av befolkningen på arbetsplatsen, är området relativt utforskat. Däremot kan studien visa på en förbättrad psykosocial arbetsmiljö om ämnet får komma upp till ytan, för att passande åtgärder ska kunna genomföras. Samtidigt kan anledning till att ämnet inte lyfts tidigare på arbetsplatsen vara att kvinnor inte vill offentliggöra hanteringen av menstruation. Utan känner sig bekvämare med att hantera den i tysthet, behovet av att studera ämnet har inte heller påtalats.

### 2.2 Feministisk teori

Det är inte helt lätt att definiera begreppet feminism och dess grundläggande teorier men allmänt skulle det kunna beskrivas som ett kritiskt perspektiv som syftar till att verka och förändra de maktstrukturer som är knutna till kön (de Beauvoir, 1949) Eftersom de

feministiska teorierna har funnits länge har det på sikt tillfört olika huvudfrågor och förklaringsmodeller, varav några av dessa kommer att lyftas i detta kapitel.

Hedenus (2015) menar att feminismens grundläggande idéer kan beskrivas utifrån en uppfattning om att makten i samhället är orättvist fördelad mellan män och kvinnor. Då de feministiska teorierna och feminister anser att samhället bygger på patriarkala strukturer, där mannen är överordnad kvinnan, resulterar det i ett arbete för en rättvist fördelad makt i samhället. Vidare berör den feministiska teorin att könstillhörighet inte ska påverka individens möjligheter. Syftet blir således att kvinnan har samma politiska, sociala, juridiska och ekonomiska möjligheter som mannen. Tillvägagångssättet för att uppnå en rättvis fördelning har däremot resulterat i skilda åsikter. Detsamma gäller diskussionen om vilket slutmålet är, det vill säga, hur en rättvis fördelning mellan kvinnor och män i praktiken ska se ut.

Feminismens uppmärksammande av kvinnors underordning av män utgår från ett normativt ställningstagande som menar att ett sådant förhållande bör ändras. Den feministiska teorin, inom samhällsvetenskapen, har utvecklats och skapas utifrån och i relation till kvinnors frigörelse från normer och strukturer samt ökade inflytande i samhället. Hirdman (2007) menar att eftersom de feministiska teorierna utvecklats vid olika historiska tidpunkter och i olika sammanhang, blir det inte förvånande att fokus läggs på olika frågor och resulterar i olika typer av förklaringar till de fenomen som studeras. I den tidigare feministiska forskningen delades kön upp i två kategorier, dels biologiskt, dels socialt konstruerat. Den biologiska utgångspunkten på kön ansågs av forskare inom feministisk teori inte som tillräcklig för att kunna dra slutsatser om varför kvinnor underordnades männen. I stället menade de att förklaringen är skapad i ett socialt samspel alternativt som benämningen social konstruktion (Wahl, 1992).

En fransk filosof, författare och feminist, vid namn Simone de Beauvoir, har kommit att spela en stor roll i den feministiska utvecklingen och dess betydelse för kvinnors rättigheter samt jämställdhet. Tidigare uppfattningar om kön och roller kopplat till kön utmanades av hennes arbete som fördömde uppfattningen om att moderskapet skulle vara kvinnans huvudsakliga uppgift. Vidare belyser hon att kön kan betraktas på flera sätt, både biologiskt och socialt, samtidigt som det finns en förbindelse mellan aspekterna (de Beauvoir, 1949).

“Man föds inte till kvinna, man blir det”

*(Simone de Beauvoir, 1949, s. 162)*



Att könsidentitet är socialt konstruerad och del i en subjektiv process ställer sig Hirdman (1998) kritisk till. Detta eftersom begreppet socialt kön riskerar att förknippas med begreppet könsroll. Hirdman (1998) framhåller att det sociala könet kan anses ytligt och på grund av den anledningen ge upphov till en möjlighet att själv kunna förändra sin situation. Begreppet kulturellt kön är mer passande för att belysa bakgrunden till varför kön är tämligen komplext än tidigare begreppsanvändning.

De senaste 25 åren har feministiska teorier haft effekt på flera discipliner, varav antropologi är ett bra exempel. De traditionella antropologiska teorierna menar att grundfaktorer i mänsklig utveckling var mannens sociala färdigheter såsom kommunikation, samarbete och verktygstillverkning. Medan kvinnornas grundfaktorer i mänsklig utveckling syftade till aktiviteter såsom barnafödande, uppfostring och därefter utvecklade sociala färdigheter. Arbetsplatsen har länge framhävt hur kvinnan kan förhålla sig till existerande organisationer, i stället för att organisationen acklimatiseras utefter kvinnan (Hurley, 1999).

Den feministiska teoribildningen har bidragit till att belysa utmaningar som kvinnor kan möta på arbetsplatsen, den syftar också till hur en anpassning är möjlig för att kvinnor ska passa in i den rådande arbetsmiljön. Inom detta område är en av de mest inflytelserika teorierna könsmaktsordningen, den menar att samhället är strukturerat utefter det som gynnar män, men på en bekostnad av kvinnor (hooks, 1984). Vidare beskriver teorin att det råder en osynlig norm på arbetsplatser, med ursprung i den manliga normen (Acker, 1990).

Jackson et al. (2020) menar att det finns tre problem som kvinnor kan komma att möta i kampen för jämställdhet. Dessa syftar till: sin biologiska form, påstådda "psykologiska drag" och sin brist på socioekonomisk makt, eftersom den modell som kvinnan antas vara stöpt i, är helt olik det som mannen är. Whiley et al. (2022) menar att den normativa beskrivningen av den manliga kroppen kopplas varken till sexualitet eller kön på arbetsplatsen, till skillnad från kvinnor som tenderar att presenteras utifrån sin kropp, där både sexualitet och kön ingår.

Samtidigt som kvinnorna förväntas upprätthålla de traditionella kvinnliga rollerna i hemmet bidrar det till en tveksamhet mellan den offentliga och privata sfären (Connell, 1987). Andra teorier hävdar att stigma inte är en egenskap utan i stället en socialt konstruerad process, vilket kan ge en annorlunda bild av kvinnan och i den mening framstå som mindre värd. Den menstruerande kvinnokroppen kan uppfattas som något "smutsigt" och kan utgöra ett hot att rubba den effektiva manliga ordningen på arbetsplatsen. Att kvinnokroppen stigmatiseras enligt vissa teorier kan bero på att den uppfattas som "läckande" på grund av menstruation på

arbetsplatsen (Whiley et al., 2022). Kvinnor kan komma att behöva göra anpassningar som kan leda till att de upplever sig tvingade att förneka vissa aspekter och delar av sin kvinnlighet (hooks, 1984).

## 2.3 Den ideala arbetaren

Ackers (1990) teoretiska ramverk gällande könsteori, kan användas som ett verktyg för att förstå hur kön ligger till grund för organisationsstruktur på ett sådant sätt att kvinnor underordnas. Eftersom de flesta organisationer domineras av det manliga könet kan kvinnokönet upplevas som något som mer eller mindre osynligt. Det manliga könet blir således det som ses som det verkliga och det normativa.

Gendered Substructure är en teori som handlar om könsbaserade antaganden mellan kvinnor och män i organisationer. Denna teori av Joan Acker (2012) syftar till de ofta osynliga processer som handlar om könsskillnader som upprätthålls och återges. Traditionellt sett har kvinnan setts som omhändertagande och haft ansvar för hemmet och därför gjort ett obetalt arbete i mångt och mycket. Männerna har ansetts vara konkurrenskraftiga i sitt arbete och därigenom blivit mer bekräftade på grund av sin förmåga att vara den ideala abstrakta arbetaren. De biologiska skillnaderna kan vara en faktor som ligger till grund för att kvinnor anses vara de primära arbetarna i den offentligt finansierade sektorn, snarare än i den privata mansdominerade sektorn (Acker, 2012). På arbetsplatsen förväntas kvinnans kropp fungera precis som den abstrakta könsneutrala arbetaren, vilket blir svårt eftersom biologiska skillnader, till exempel menstruation, gör sig påmind i tid och otid. Detta blir då något som kvinnan måste hantera och förhålla sig till oavsett om det handlar om det sociala vardagliga eller yrkesmässiga livet. Detta trots att kvinnor idag har en större plats på arbetsmarknaden, så finns könsskillnader till viss del kvar och normen tillägnas till stor del män (Acker, 2012).

Utifrån en tolkning av Acker (1990) fanns det tidigare enbart det manliga könet på arbetsplatser, vilket innebar att könet inte fanns eller åtminstone var osynligt i den mening att ingen stack ut. När det kvinnliga könet gjorde intåg på arbetsplatsen blev könet plötsligt synligt och uppmärksammat. Det resulterade i att det inte enbart befann sig osynliga kroppar på arbetsplatserna utan blev en plats för könsstrukturer. Mannen skulle kunna beskrivas som en norm och att kvinnan jämförs med normen, något som eventuellt kan synas än idag genom samhällets patriarkala strukturer. Således är kvinnor underrepresenterade i det dagliga

arbetslivet och kan därför mötas av åtskilliga svårigheter med att få samma förutsättningar som manliga kollegor (Sang et al., 2021).

## 2.4 Arbetsmiljöperspektiv

I Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) 2 kap, 1 § andra stycket, står att läsa att “Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende”. Det innebär att en generell bedömning ska göras av arbetsmiljön. Ett gediget arbetsmiljöarbete inkluderas även av ett grundligt jämställdhetsarbete (Arbetsmiljöverket, 2017). Den fysiska arbetsmiljön är det arbetstagaren kan se, höra och ta på, exempelvis att arbetet innehåller hantering av maskiner eller att individen behöver göra tunga lyft eller bli utsatt för buller. Den psykiska arbetsmiljön, även kallad organisatorisk och social arbetsmiljö, innefattar bland annat samspelet mellan kollegor, krav som ställs på arbetstagaren, om det finns möjlighet att samarbeta och vilka resurser som finns tillgängliga i arbetet. Resurser som är kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är till exempel kompetens och handlingsutrymme samt möjlighet till återhämtning (Arbetsmiljöverket, 2017).

Studien av Yu et al. (2021) visar att menstruation och dess symtom är förknippade med arbetsrelaterad stress som kan leda till oro och minskad förmåga att utföra sina arbetsuppgifter, därtill visar resultaten även på att de menstruerande kvinnornas livskvalitet minskar. Vidare framhåller författarna att kvinnor med menstruation har svårt att koncentrera sig under arbetet och upplevde att det fortfarande fanns en känsla av tabu kring att tala om mens. En följd av detta blev att kvinnor kände en rädsla för att ses som svaga och vågade därför inte tala om att de hade menstruation. Många kvinnor uppgav därför en annan orsak än det mensrelaterade tillstånd som var anledningen vid sjukskrivningar (Yu et al., 2021).

Rožman et al. (2019) nämner att en stor del av människors liv tillbringas på arbetet, vilket kan påverka de anställdas hälsa utifrån arbetsmiljön. Nöjda och friska medarbetare är mer produktiva, kreativa och är sällan sjukskrivna om de arbetar i en hälsosam miljö. Genom att investera i aktiviteter för att förbättra arbetsmiljön kan arbetsgivaren påverka de anställdas hälsa och välmående. I förlängningen kan det även medföra positiva fördelar för organisationen eftersom arbetstillfredsställelsen blir högre och kan resultera i en högre och

effektivare produktion. Ett välbefinnande i arbetet och medarbetarnas hälsa skapar goda förutsättningar som stödjer framsteg i arbetsmiljön.

## 2.5 Jämställdhetsperspektiv

Jämställdhetslagen (SFS 1991:433), har som ändamål att främja kvinnor och mäns lika rätt i arbetslivet. Alla arbetsgivare ska arbeta för att understödja jämställdhet. En jämställd arbetsplats innebär att alla kan få arbeta och utvecklas utan att hindras av könsstereotypa normer, föreställningar eller traditioner. Ett arbetsliv som är jämställt innebär lika möjligheter och rättigheter för alla oavsett kön (Källström & Malmberg, 2019). Det krävs ett strategiskt arbete som dels innebär förändringar av den ledande organisationskulturen. Dels behandlar arbetet en förändring i organisationsstrukturen gällande exempelvis policys och samordning för att en organisationsförändring ska kunna ske och lika villkor gällande kvinnor och män ska träda i kraft på arbetsplatsen (Keisu et al., 2020). Andrade (2022) menar att en förståelse måste skapas gällande den rådande obalansen i normer, värderingar och attityder som finns inom organisationen. Det krävs kunskap och insikter för att kunna arbeta vidare med jämställdhet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har en utmanande men betydande roll i arbetet för att uppnå jämställdhet. Föreligger det stöd från medarbetare som själva kan undersöka och komma till insikt med sina egna uppfattningar skulle detta i en förlängning kunna skapa goda förutsättningar för att en mer jämställd arbetsplats utvecklas.

Organisationers attityder till jämställdhetsfrågor har kommit att bli en del av deras image. En del organisationer som implementerar och ständigt arbetar med ett jämställdhetssystem kan främjas av den goda publicitet som jämställdhetsarbetet bidrar till. Samtidigt ses arbetet som en styrka för att öka jämställdheten mellan könen och därigenom minska könsskillnaderna och strukturerna på arbetsplatserna (Petäjaniemi, 1996).

## 2.6 Doing gender – Fyra processer

Vidare menar Acker (1992) att organisationer skapar kön (doing gender, eng.) genom fyra processer; *Organisatoriska och strukturella könsmonster, symboler och föreställningar om kön, Relationer och beteendemönster, Individuell förståelse och anpassning till könsordning.*

Studien behandlar enbart de tre förstnämnda som ligger till grund för hur en genusordning formas på en arbetsplats;

### **2.6.1** 1. *Organisatoriska och strukturella könsmonster.*

Organisatoriska könsmonster beskriver att olika aktiviteter, arbetsuppgifter, maktuppdelningar och accepterade beteenden för respektive kön, skapar och delar upp kön i manligt respektive kvinnligt. Främst sker det genom segregering av diverse befattningar vilka upprätthåller strukturer samt makt där både kvinnlig underordning och manlig överordning får utrymme att skapas. Dessa processtyper är integrerade i organisationen och kan observeras vid tillfällen som t.ex. vid arbetsfördelning, arbetsplatser, yrken, organisationsstrukturer. Därigenom bildas ett strukturellt förhållningssätt där organisationen genom processerna undervärderar kvinnan och instinktivt gör organisationen manlig, likt den abstrakta arbetaren.

### **2.6.2** 2. *Symboler och föreställningar om kön.*

Symboler och existerande föreställningar spelar en stor roll för möjligheten att förstärka och förklara, men också motsätta sig olika önskvärda organisatoriska beteenden. De uttrycker sig i strukturerna som finns i språket men också i populärkulturen som television och sociala medier. Acker (1990) kallar det för det symboliska könet och det skapar ofta dualism, motsatser och därmed könsskillnader. Något som också är mycket synligt men till stor del hör till det omedvetna. Metaforerna uppmuntrar till olika beteenden eller egenskaper men kan likväl kritisera motsatta egenskaper som inte befinner sig inom ramen av samhällets stereotypiska normer för manlighet. Av den orsaken förstärks bilden av att manlighet är värt att eftersträva.

### **2.6.3** 3. *Relationer och beteendemönster.*

Den tredje processen sker i interaktionen mellan individer och grupper, både mellan kvinnor och män, kvinna till kvinna och man till man. Den kan därigenom ses som en process som skapar kön i organisationer. Ett mönster av dominans och underordning skapas genom interaktioner som återfinns i såväl det vardagliga som organisatoriska, genom relationer, diskussioner, allianser och uteslutning. Exempelvis kan det bli synligt genom att analysera beteenden och konversationer som visar vem som avbryter, vem som tar mest utrymme och vem som styr ämnet i konversationen. Här skapas en över- och underordning som kan

påverka dynamiken i relationerna inom organisationen. Det kan också innebära att kvinnan i en mansdominerad bransch behöver anpassa sitt sätt att uppträda på, för att vinna respekt.

#### **2.6.4** 4. Individuell förståelse och anpassning till könsordningen.

De tre processerna ovan skapar i sig det individuella könet hos män och kvinnor. Det skapar ett lämpligt beteende och korrekt personlighet, som val av arbete, klädsel och språk. Men det sker också en djupare formning av identitet, socialisering och lärande eftersom individer gör dessa val varje dag året runt. När vi sedan går in i organisationen tar vi med detta och stärker på så sätt könet av verksamheten. Individens eget meningsskapande kan med sin process bidra till att stärka organisationens redan befintliga könsskillnader. Genom att individen själv skapar sig en förståelse för organisationen kommer den därefter anpassa sig utefter organisationens ramar.

## **2.7 Institutionell teori**

Di Maggio & Powell (1983) beskriver genom den institutionella teoribildningen hur organisationer ständigt brottas med trender som anses allmängiltiga, samhällseliga, politiska och ekonomiska, som behöver tas hänsyn till för att bibehålla stöd och legitimitet från den institutionella omgivningen. Institutionell teori handlar om antagandet av anpassningar som organisationer måste göra för att kunna möta yttre hot och krav men även möjligheter från omgivningen, vilket tenderar att leda till att organisationer blir alltmer homogena till sin form. Organisationer behöver legitimitet från omvärlden för att öka sina chanser att överleva. Legitimitet handlar om en förenklad uppfattning eller antagande, om organisationens handlingar anses lämpliga och önskvärda utifrån normer, värderingar och krav. Legitimitetsprocessen innebär således att organisationer agerar utifrån önskvärda handlingar som är överensstämmande med den institutionella omgivningen för att på så vis få ett godkännande eller bli accepterad. Organisatorisk legitimitet skapas således genom att en godkänd och önskvärd praxis upprätthålls. Som en följd av detta tenderar organisationer till att bli *isomorfa*, vilket legitimerar praxisen ytterligare och får andra organisationer att följa samma mönster.

Begreppet isomorfism delas enligt DiMaggio & Powell (1983), upp i två typer, den konkurrenskraftiga-, och institutionella isomorfismen. Denna studie fokuserar vidare på den institutionella teorin, vilket beskriver de påtryckningar som driver organisationer att hantera åtgärder på grund av yttre krav. Isomorfism, betyder ”likformighet, samma form” och syftar till de processer som får organisationer att likna andra organisationer. Vidare kan *isomorfism* förklaras vara ett medel för organisationer att dels öka sin konkurrenskraft, genom att det kan bidra till att skapa legitimitet och att vidare förstärka organisationens möjligheter för överlevnad. För att kunna konkurrera och skapa legitimitet kan organisationer under tvång, mimetiska eller normativa former bli isomorfa (Di Maggio & Powell, 1983). För att skapa en förståelse för motiven till att organisationer implementerat fria mensskydd på arbetsplatsen, kan teorin om *isomorfism* och dess tre olika former tillämpas i studien.

1. *Tvingande isomorfism* sker när organisationer tvingas följa och förhålla sig till formella krav, regler och lagar i den institutionella omgivningen för att erhålla legitimitet. Exempelvis kan staten genom lagstiftning påverka hur organisationer ska agera. Enligt Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) ska arbetsmiljön anpassas och utformas för att trivsel och välbefinnande för människor på arbetsplatsen ska uppfyllas. Därtill bör arbetsplatser utformas med hänsyn till att människor är olika och därmed har olika förutsättningar både i fysiskt och psykiskt avseende. Detta innebär att människor kan reagera på olika sätt beroende på hur arbetsmiljön ser ut. Arbetsgivaren har huvudansvaret för att systematiskt kontrollera och säkerställa att det bedrivs ett ansenligt arbetsmiljöarbete. Arbetsplatsens krav och resurser är sammankopplade och beroende på hur de ser ut kommer arbetsbelastningen påverkas på olika sätt. Finns det inte resurser som matchar de krav som ställs leder det till en ohälsosam arbetsbelastning. Vidare har arbetsgivare skyldighet att arbeta för ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete för att främja jämställdheten på arbetsplatsen. Syftet med Jämställdhetslagen (SFS 1991:433), är att stödja kvinnor och mäns lika rättigheter i arbetslivet. Lagen behandlar främst förbättrade villkor för kvinnor i arbetslivet och det kvalitativa jämställdhetsarbetet syftar till lika förutsättningar oberoende kön på arbetsplatsen (Jämställdhetsmyndigheten, 2022).
2. *Mimetisk isomorfism* inträffar vanligtvis när organisationer upplever en stor osäkerhet och obalans, som en följd av detta tenderar organisationen att imitera en annan organisation som känns framgångsrik, modern och legitim. Genom att organisationer imiterar ett redan

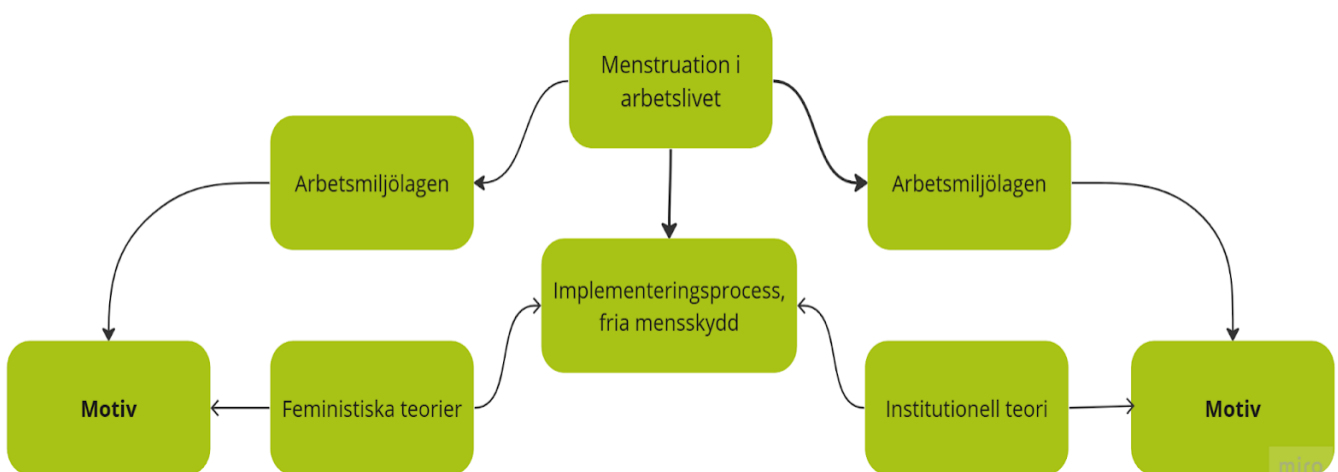
erkänt handlingssätt blir det ett kostnadseffektivt agerande, eftersom organisationen inte själv behöver hitta egna vägar för att lösa problem och behov. Denna handling kan sedan resultera i att organisationen tillskansar sig egen legitimitet (Eriksson-Zetterquist, 2009). Studien kan utifrån organisationens imitering av andra organisationers agerande gällande implementering av fria mensskydd på arbetsplatsen koppla beteendet till *mimetisk ismorfism*. Resultatet av att organisationen anammar en handling som ses som modern och framgångsrik bidrar till att skapa en egen legitimitet i arbetet för en mensvänligare arbetsplats

3. *Normativ ismorfism* uppstår till följd av professionalisering, och därav organisationers upplevda skyldighet att agera ansvarsfullt utifrån den förväntan som finns från olika professionella yrkesutförare i den omgivande institutionella omgivningen (DiMaggio & Powell, 1983). Den *normativa ismorfismen* kan tillämpas i studien för att förklara organisationers agerande i skapandet av en mensvänligare arbetsplats. Den egna implemeteringen av mensskydd kan ses som följd av intryck och påverkan från professioner, såsom Mensen och Menssäkrad. Dessa organisationer arbetar aktivt för att lyfta fram och påverka samhällsdebatten kring menshantering och arbete för menssäkrade toaletter på arbetsplatsen, vilket kan komma att ha en inverkan på att organisationer anammar idén om fria mensskydd för att själva skapa sig legitimitet.

Junça Silva & Dias (2023) menar att organisationer ägnar allt mer uppmärksamhet åt sitt rykte och image för att bli mer attraktiva som arbetsgivare och konkurrenskraftiga gentemot sina konkurrenter. Framgångarna inom organisationen kopplas till stor del ihop med de mänskliga resurser som finns inom verksamheten. För att kunna vara konkurrenskraftig, attrahera nya medarbetare, utvecklas och framför allt överleva som organisation har employer branding vuxit fram som en faktor och ramverk för att stå bättre rustad inför yttre hot, men även möjligheter. Målet med employer branding är att bygga upp en trovärdighet och stärka sitt varumärke som en bra arbetsgivare och arbetsplats. För att organisationen ska kunna locka till sig attraktiva medarbetare krävs det vissa anpassningar som måste till för att kunna möta och tillgodose önskade behov. Ytterligare ett mål med en lyckad employer branding är att medarbetare blir som ambassadörer genom att aktivt överföra organisationens värderingar och normer för att på så vis skapa ett engagemang för organisationen hos kommande kandidater. Vidare menar Junça Silva & Dias (2023) att organisationer som inte ser betydelsen av att implementera employer branding som en strategi tenderar att halka efter på marknaden.



För organisationer är det inte oproblematiskt att hantera alla de krav som den institutionella omvärlden kräver av verksamheten. Olika institutionella normer kan vara motstridiga och kraven kan komma i konflikt med rådande effektivitetskrav. En strategi som organisationer använder för att kunna hantera de institutionella kraven är den så kallade skenbara konformiteten, *frikopplingen*, som innebär att organisationer försöker ge intryck av att anpassningar till omvärldens krav och förväntningar har gjorts av organisationen, samtidigt som de gör något annat i sitt vardagliga arbete. Fenomenet, *frikoppling*, gör det möjligt för organisationer att svara på alla de ständiga förändringar som omgivningen kräver och bidrar således till framgång och överlevnad för organisationen (Meyer & Rowan, 1977).



*Figur 1: Figuren beskriver ett helhetsperspektiv kopplat till hantering av menstruation i arbetslivet. Arbetsmiljölagen samt teorier kan vara motiv till implementeringsprocessen gällande fria mensskydd. Illustrationen är författarnas egen.*

### 3. Metod

*Metodkapitlet ämnar beskriva och motivera studiens metodval. Även tillvägagångssättet av litteratursökningen samt datainsamlingen redogörs inom detta kapitel. Avslutningsvis presenteras en diskussion beträffande trovärdigheten och överförbarheten, samt ett resonemang angående studiens begränsningar.*

## **3.1 Arbetsprocessen**

Under våren kontaktades flera organisationer via mejl med en förfrågan om de kunde tänka sig medverka i vår studie. Responserna på förfrågningarna var enbart positiv och samtliga som erhöll mejlet svarade *ja* till att medverka i studien. Efter mailkontakten med blivande respondenter så bokades ett handledarmöte in, som omfattade uppsatsens nyckeldelar. Efter övervägande och diskussion sinsemellan mynnade resultatet ut i att studien skulle behandla och lägga fokus på att öka förståelse för arbetsgivarens motiv till att skapa en mensvänlig arbetsplats. Dessutom analysera den mensvänliga arbetsplatsen utifrån feministisk teori. Tidigt i uppstarten av studien upptäcktes att fria mensskydd införts på ett antal arbetsplatser runtom i Sverige. Arbetsplatserna ansågs vara menssäkrade och en nyfikenhet väcktes kring vad det innebar att vara en menssäkrad arbetsplats. Fanns det något mer som krävdes från organisationens sida att tillämpa för att få kalla sig en menssäkrad arbetsplats eller sträckte sig kraven enbart till att implementera fria mensskydd, och vad blev responsen av detta? Kort efter samtalet med handledare påbörjades litteratursökningen med syfte att öka förståelsen och kunskapen i anknytning till uppsatsens problemområde. Eftersom litteraturen och tidigare forskning är begränsad krävdes ett gediget arbete för att observera lämpliga källor. Därefter kunde grunden till de två första kapitlen formuleras. Under mars månad genomfördes intervjuerna löpande och samtliga respondenter gav sitt samtycke till att intervjun kunde spelas in. Materialet transkriberades därefter, vilket medförde en möjlighet att både koda samt därefter sortera materialet i olika underrubriker till empirikapitlet. Därefter genomfördes en analys utifrån den teoretiska referensramen och empirikapitlet, som mynnade i att gemensamma och överensstämmande drag men också skillnader, kunde urskiljas och sammanställas i analyskapitlet. Efter avslutat analyskapitel sammanställdes ett diskussionskapitel som behandlar uppsatsens problemområde. Uppsatsens frågeställning besvaras sedan i kapitel 7.

## **3.2 Metodval**

### **3.2.1 Kvalitativ metod**

Metod handlar om mycket mer än hur man genomför en studie för att få fram ett resultat med god kvalitet. Den är betydligt bredare än så och är något som genomsyrar ett resonemang eller en argumentation (Alvehus, 2023). Den kvalitativa metodansatsen fokuserar på att belysa meningar och innebörder, vilket kan användas för att förklara, formulera samt tolka varför

organisationer men också individer agerar på ett specifikt sätt. Metodansatsen lämpar sig särskilt väl för att undersöka komplexa sociala fenomen och situationer, eftersom den tillåter forskare att utforska respondenternas perspektiv och uppfattningar på djupet. Föreligger det även ett intresse av att försöka få en förståelse för människors reaktioner, resonemang och handlingsmönster lämpar sig en kvalitativ metod (Trost, 2010). Genom en användning av kvalitativa metoder kan forskaren få möjlighet till en mer nyanserad samt detaljerad förståelse för vilka betydelse och samband som ligger till grund eller bakom människors handlingar och beslut (Bryman & Bell, 2017). Därför ansåg rapportförfattarna att en kvalitativ metod var den mest lämpliga metoden för att skapa en förståelse för varför organisationer valt att implementera fria mensskydd på sin arbetsplats. Metoden framkallar även en förståelse för medarbetarnas individuella känslor, erfarenheter samt upplevelser kring jämställdheten på arbetsplatsen (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 2011). Vidare beskriver metoden även svårigheter kring oväntade händelser och omständigheter, samtidigt belyser den också medarbetarnas varierande upplevelser och tolkningar av situationerna som sker i organisationen (Bell, 2016). Genom tillämpandet av en kvalitativ metod för att undersöka studiens problemområde, gavs möjlighet för respondenterna att framföra sina personliga åsikter som möjligen inte annars hade uppmärksammats. Motiveringen av vald metod grundar sig till stor del i att mensåtgärder på arbetsplatsen är ett relativt nytt och outforskat ämne, därför anses metodvalet högst relevant eftersom nya områden och teman ska undersökas (Bryman & Bell, 2011).

### **3.3 Upplägget av en semistrukturerad intervju**

Syftet med studien som tidigare presenterats är skapa en ökad förståelse för arbetsgivarens motiv till en mensvänlig arbetsplats, samt att utifrån feministisk teori analysera den mensvänliga arbetsplatsen. Till uppsatsens datainsamling har en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer där intervjupersonerna utgick från en intervjuguide (Se bilaga 9:2) med öppna frågor genomförts. I syfte att få en mer detaljerad och djupare förståelse angående studiens problemområde användes semistrukturerade intervjuer (Bryman, 2018). Under intervjuerna kunde respondenterna göra avvikelser från intervjuguiden, vilket bidrog till att det skapades djupare kunskap och förståelse utifrån respondentens perspektiv och vad som betraktades som viktigt för dem. Vilket innebar möjlighet för intervjuaren att ställa relevanta följdfrågor till respondenten för att få en mer detaljerad bild av deras åsikter och erfarenheter (Bryman & Bell, 2017). När det föreligger ett intresse av att försöka få en

förståelse för människors reaktioner, resonemang och handlingsmönster är en kvalitativ metod att föredra för datainsamling (Trost, 2010). Valet av semistrukturerade intervjuer gav möjlighet att även kunna jämföra respondenterna svar på samma frågor. Anledningen till att studien använder öppna frågor beror på att problemområdet är relativt nytt och utforskat som ämne. Öppna frågor lämpar sig eftersom det ger en bredare förståelse för respondenternas perspektiv och erfarenheter som kan leda till nya insikter och upptäckter inom det berörda området (Bryman & Bell, 2011). Öppna frågor ökar även chansen till en djupare informationsinsamling, något som Eriksson & Wiedersheim-Paul (2018) även menar kan öka förståelsen för den ställda frågan. Utifrån respondentens svar leder detta vidare till en flexibilitet att ställa fördjupande följdfrågor.

Intervjuerna genomfördes individuellt med respektive respondent, av anledning att ingen av respondenterna arbetade vid samma organisation. Att samla respondenterna till ett gemensamt möte riskerade att värdefull information gick förlorad. Intervjuerna genomfördes digitalt med hjälp av digitala plattformar, detta på grund av att respondenterna var lokaliserade över hela Sverige. Något som får anses som ett smidigt tillvägagångssätt, både för rapportförfattarna och respondenterna, då tid inte ödslades på annat än att söka svar på uppsatsens problemområde. Upplägget av intervjuerna bestod av deltagande av båda rapportförfattarna, med anledning att kunna bilda en gemensam känsla av intervjun, samt att sedermera bli föremål för diskussion. Vanligtvis tog intervjuerna ca 45 minuter att genomföra. Alla intervjuer inleddes med frågor kring respondentens arbetslivserfarenhet samt presentation. Det lämpade sig bra att inleda intervjun med bakgrundsfrågor för att få respondenten att känna sig trygg och förhoppningsfull (Kvale & Brinkmann, 2009). Detta gav respondenten möjlighet att inledande berätta om sig själv, vilken befattning och organisation som respondenten förespråkar. Intervjuerna spelades också in, för att dels kunna gå tillbaka och lyssna om, och dels för att rapportförfattarna skulle kunna lägga sitt fulla fokus på respondenten och dennes information (Bryman & Bell, 2017).

Därefter transkriberades samtliga intervjuer med hjälp av inspelningarna. Syftet med ett nedskrivet material av samtalet var således att fånga upp det som respondenten avsåg att meddela. Däremot är det naturliga talspråket som regel mer informellt än skriftspråket, därför krävdes särskild försiktighet av rapportförfattarna, så nedteckningar av samtalet inte riskerar att förlöjliga deltagaren. Det kan då bli relevant att i viss mån redigera texten under transkriberingens gång, för att förebygga förlöjligande (Bryman & Bell, 2017).

Transkriberingen är som känt, tidskrävande, och leder till ett omfattande skriftligt material. Genom att rapportförfattarna högläste sig igenom materialet kunde eventuella fel och oklarheter ordnas upp. Mycket på grund av att rapportförfattarna bestod av två, som därför hjälptes åt att minnas samtalet samt innebörden i det som sagts.

### **3.4 Metodkritik**

Bryman & Bell (2017) menar att kvalitativ metod har flera fördelar, såsom att den kan ge en djupare förståelse för ett fenomen, att den kan utforska nya områden och att den kan hantera komplexa och mångfacetterade frågor. De påpekar också att kvalitativ metod inte nödvändigtvis strävar efter att generalisera utan snarare att tolka och förklara. Kritiken mot kvalitativ metod kan därför vara missriktad eller ogrundad, eftersom den utgår från andra kriterier än vad kvalitativ forskning syftar till. Rapportförfattarna genomförde semistrukturerade intervjuer med respondenter som varit involverade i en utarbetning av en mensvänlig arbetsplats. Däremot kan en kritik riktas mot valet av metod då det även finns andra forskningsmetoder som kunde varit lämpliga att tillämpa i studien som ett komplement till den semistrukturerade intervjun, till exempel enkätstudier. I en utformad intervjuguide (Bilaga 9:2) anpassades och valdes frågor efter studiens syfte, det gav respondenterna möjlighet att öppet ge svar kring sina erfarenheter. Vidare bidrog intervjuguiden med möjligheten att alltjämt ställa relevanta följdfrågor för att öka ämnets ramar. Metoden valdes med anledning att främja en insamling av en nyanserad samt bred empiri.

En kritik kan riktas mot antalet av respondenterna (åtta) bör det nämnas att ett större antal hade bidragit med likvärdig, om inte samma, information (Alvehus, 2019). Respondenterna i studien har angett sina egna perspektiv och om ämnet, vilket kan anses vara otillräckligt i den mening att studien enbart bygger på ensidiga upplevelser (Bryman & Bell, 2017). Däremot kunde ytterligare, samt annan information samlats om metodvalet hade riktats mot en jämförelse mellan olika parter, exempelvis arbetstagare och arbetsgivare. Empirin hade således kunnat jämföras och tolkats mer ingående vid en sådan inriktning. Men denna studie har inte strävat efter att ge allmängiltiga svar, utan snarare att utforska arbetsgivarens ansvar gällande kvinnors menshantering på arbetsplatsen. Rapportförfattarna har varit medvetna om sin roll som forskare och hur den kan ha påverkat datainsamlingen samt analysen. Trots vikten i ämnet har rapportförfattarna försökt vara så transparenta och tillbakadragna som möjligt i rapporteringen av studien. Vidare har citat från respondenterna använts i studien för att styrka våra tolkningar och även ge röst åt respondenterna.

Vi anser att vår studie kan bidra till kunskaper om arbetsgivarens ansvar kring den  
menschvänliga arbetsplatsen, samt vikten i att främja kvinnors arbetsmiljö och att studien kan  
inspirera andra forskare och praktiker att utforska detta ämne ytterligare.

### **3.5 Urval och datainsamling**

Vi valde att undersöka arbetsgivarens motiv till en menschvänligare arbetsplats, en vidare  
förlängning av studiens syfte var att analysera den menschvänliga arbetsplatsen utifrån  
feministisk teori. Via Googlesökningar fann vi information om olika företag och  
organisationer i Sverige som arbetade med menshantering samt implementerat fria mensskydd  
på hela eller delar av arbetsplatsen. Organisationerna som visades i sökresultaten kontaktades  
för eventuellt deltagande i studien. Främst avgränsades kontakten till respondenter som varit  
involverade i frågor rörande menshantering på arbetsplatsen. Respondenterna kontaktades i  
första hand via informationsmejl, men telefonkontakt förekom vid enstaka tillfällen.  
Informationsmejljet sändes ut med förhoppning om att respondenterna var passande för  
studien ändamål, vilket kunde bekräftas utifrån respondenterna direkta mejlsvår. Insamlingen  
av primärdata gjordes genom semistrukturerade intervjuer där vi utgick från en intervjuguide  
med tretton öppna frågor, som var formulerade så att respondenten inte skulle känna sig styrd  
utan att ha möjlighet att kunna tala fritt. Sammanlagt genomfördes åtta intervjuer med  
respondenter som ansåg vara relevanta, eftersom de på något sätt hade varit delaktiga i  
implementeringsprocessen av fria mensskydd. De utvalda respondenterna ansågs därför  
besitta information och kunskap som behövdes för att vidare undersöka ett resultat till varför  
processen genomförts. Med vår intervjuguide och öppna frågor fördes intervjun och våra  
följdförågor anpassades utifrån respondentens svar, vilket ledde oss in i olika riktningar och  
gav oss vidare kunskap och information. Befattningarna på respondenterna har varit  
Personalchef, Kommunikatör, VD, Föreståndare, Office manager, HR-kommunikatör, HR-  
businesspartner.

Enligt Eriksson & Wiedersheim-Paul (2018) är det viktigt att respondenterna som intervjuas  
besitter den information som efterstråvas, i annat fall kan informationen som samlats in vara  
oanvändbar. Intervjuerna pågick i mellan 35–60 minuter och skedde i sju av fallen genom  
digitala möten medan ett var ett fysiskt möte. Alla respondenter var bekväma och godkände  
att vi spelade in intervjuerna. Detta var något som vi såg som önskvårt, eftersom viktig

information riskerar att gå förlorad om respondenten hade nekat inspelning av intervjun. Tidskrävande anteckningar hade då blivit nödvändiga, då en av oss hade behövt föra anteckningar och den andra fokuserade på att ställa frågor. Att vara en god lyssnare och samtidigt anteckna hade kunnat leda till att det som slutligen skrivs ner, är det som intervjuaren hör snarare än det som sagts av respondenten. Respondenten kan vid en inspelning å ena sidan uppleva en större möjlighet att fritt kunna tala i önskad takt utan att behöva vänta in då anteckningar förs ner. Å andra sidan kan en inspelning kännas begränsande i hur öppen respondenten kan vara under intervjun (Alvehus, 2019). Samtliga genomförda intervjuer av respondenterna upplevdes av oss som intervjuare vara både avslappnande och fokuserande. Om en inspelning av intervjun sker kan det få respondenten att känna en trygghet eftersom det som sägs uppfattas ord som ord (Alvehus, 2019).

### **3.6 Etik**

Den semistrukturerade intervjun innehöll en viss grad av struktur men som också gav respondenterna möjlighet att utveckla sina subjektiva svar samt resonemang. För att värna om respondenternas integritet beaktades studien av de forskningsetiska principerna. Det innebär bland annat att respektera respondenternas självbestämmande, möjlighet att själva bestämma om deltagande i en intervju samt rätten att avbryta pågående intervju när som helst. Etiska riktlinjer följdes för att respektera respondenternas integritet samt skydda deras rättigheter. Denscombe (2018) belyser fyra forskningsetiska principer som stärker Vetenskapsrådet (2002) fyra allmänna huvudpunkter, med underliggande regler som ställs på forskningen ur ett etiskt perspektiv, vilka studien tar i beaktande. Den första beskriver att respondenternas intressen ska skyddas och att deras medverkan inte får orsaka någon fysisk, psykisk eller personlig skada (Vetenskapliga rådet, 2017). Innan intervjun påbörjades lades vikt vid att visa på en god ton, vilket bland annat gjordes genom en presentation av rapportförfattarna och syftet med forskningen (Gillham, 2008). Eftersom datainsamlingen bestod av intervjuer, valde rapportförfattarna innan avsedd intervju att skriftligen informera respondenterna om studiens syfte genom ett informationsbrev innehållande tillvägagångssätt (Vetenskapliga rådet, 2002).

Det framgick genom en muntlig redovisning om hur respondentens svar kommer att handläggas efter avslutad intervju. Vidare nämndes tydliga restriktioner om hur materialet förvaras så att obehöriga inte kan ta del av respondenternas personliga uppgifter och konfidentialitet (Bryman & Bell, 2017; Gillham, 2008). Således har materialet enbart varit

tillgängligt för behöriga personer, med en direkt koppling till denna studie: rapportförfattare samt handledare. Informationen som gavs ut stärker att uppgifterna som samlades in endast används i ändamål för studien. Det innebär att även nyttjandekravet blir uppfyllt (Vetenskapsrådet, 2002).

Alla respondenternas namn har i efterhand anonymiserats och tilldelats pseudonymen, detta för att materialet som används och framkommer under pågående intervju inte skulle knytas till specifika respondenter och organisationer (Bryman & Bell, 2017; Kvale & Brinkmann, 2009). Därmed blir även konfidentialitetskravet uppfyllt (Vetenskapsrådet 2002).

Respondenternas deltagande ska vara frivilligt, som bygger på den andra etiska principen som Denscombe (2018) berör. Den syftar till att respondenterna ska ha delgetts den information som krävs för att därefter enskilt ta ställning till ett deltagande i studien eller inte. Det innebär att forskarna har ett ansvar att klargöra syftet med studien på ett tydligt och korrekt sätt, så att respondenterna kan fatta välgrundade beslut om att delta i studien. Fallet har varit som ovan beskrivits, respondenterna tilldelades information innan intervjun och samtliga gav sitt medgivande om deltagande vid denna tidpunkt. Eftersom intervjun är ett frivilligt deltagande i studien kan den avbrytas om så önskas utan att orsak behöver anges, även kallat för samtyckeskravet (Vetenskapsrådet, 2002). Den tredje principen trycker på vikten av att arbeta öppet och sanningsenligt, i den mening att rapportförfattarna förväntades informera tydligt samt med en öppenhet gällande problemområdets syfte. Rapportförfattarna beskrev uppsatsens syfte innan påbörjad intervju tillsammans med förväntningarna på respondenternas roll i studien. I samtalet med respondenterna upprätthölls även genomgående en professionell, transparent och öppenhet (Alvehus, 2019). En viktig aspekt är att rapportförfattarna inte förmedlade vilseledande eller falsk information om studiens syfte till respondenterna (Bryman & Bell, 2017). Hänsyn togs även till respondenternas välbefinnande och frågor som kunde uppfattas som känsliga eller för personliga undveks i den mån som gick.

De frågor som däremot inte gick att undvika ställdes på ett respektfullt sätt och gav även respondenten en möjlighet att försaka sig att besvara dessa frågor (Kvale & Brinkmann, 2009). Den sista etiska principen kan förknippas med den första etiska principen och syftar till att följa nationella lagar och förordningar (Denscombe, 2018). Det är av största vikt att skydda respondenternas integritet, frihet samt rättigheter, av den orsaken ämnar studien att följa dataskyddsförordningen (GDPR) som beskriver hur personuppgifter ska hanteras ((EU) 2016/679).



## 4. Empiri

---

*I det här kapitlet presenteras material och analyser med hjälp av teoretiska utgångspunkter samt analysbegrepp. Vi berör åtta intervjuer, där samtliga respondenter på något sätt har bidragit eller medverkat i processen inför implementering av en mensvänligare arbetsplats.*

---

### 4.1 Fria mensskydd - en grundläggande del av en mensvänlig arbetsplats

I följande delar ger samtliga respondenter en beskrivning av motiven som ligger till grund för implementeringen av fria mensskydd på arbetsplatsen. Genomgående för samtliga respondenter är beskrivningen av att så fort idén eller förslaget om fria mensskydd lyftes så var det helt naturligt att detta skulle erbjudas på arbetsplatsen. Enligt flertalet respondenter var implementeringen en både smidig och snabb process. Att erbjuda fria mensskydd på arbetsplatsen poängterar att både respondent 1, 2 och 4 ska vara lika självklart som att det finns toalettpapper och tvål. Många av respondenterna nämner även att de är förvånade över att förslaget om fria mensskydd inte kommit tidigare eftersom det ändå anses vara naturligt med mens. Respondent 6 beskriver att hon själv är förvånad över att hon inte själv tänkt tanken om fria mensskydd på arbetsplatsen förrän en manlig kollega droppade idén. Något som även följande citat av respondent 1 bekräftar.

Jag skulle säga att man kan känna när det här kommer på tapeten, men gud vilken självklarhet varför har vi inte haft här tidigare.  
(Respondent 1)

Respondent 1 tror att menshantering har varit en grej som inte någon riktigt tänkt på eftersom problemet inte lyfts tidigare på grund av att det inte arbetat som många kvinnor på arbetsplatsen. Respondenten berättar att det kan anses helt galet idag men att det tidigare fanns toaletter som saknade handfat vilket innebar att kvinnor fick gå en bit bort till omklädningsrummen för att byta mensskydd. Vidare förklarar respondenten att hon började ställa sig frågor kring menshantering på arbetet, "var har vi toaletterna?". Finns det soptunnor och så vidare. När det uppdagades för respondenten att många knölade ner sitt gamla smutsiga mensskydd i fickan och tog med det hem, då insåg hon att detta inte är hållbart.

Respondenten sa då till ledningsgruppen att fria mensskydd på arbetsplatsen är något som bör införas.

Det tror jag är en framgångsfaktor att vi inte krånglar till det liksom utan vi gör det enkelt och då kan vi göra det.

Det kostar i stort sett ingenting, varken tid eller pengar.

*(Respondent 3)*

Respondent 4 berättar hur idén om fria mensskydd på arbetsplatsen startade, efter att en kollega tittat på ett TV- program där RedLocker, ett företag som tillhandahåller behållare innehållandes mensskydd, presenterade sin verksamhet. Detta resulterade i uppstarten av en implementeringsprocess av fria mensskydd inom företaget. Ett pilotprojekt startades upp som utmynnades i inköp av fem stycken dispenser, det vill säga behållare innehållande mensskydd. Efter en presentation av projektets utfall för den högsta ledningen talade respondens sitt tydliga språk, om att detta var något att satsa på, därefter beslutades att fria mensskydd självklart skulle implementeras på företaget. Vidare redogör respondent 5 för motivet till fria mensskydd som en del av resultatet i ett jämställdhetsprojekt, där en av punkterna varit mensskydd och betydelsen av dess tillgänglighet eftersom det kan komma att ha stor betydelse för verksamhetens arbete.

Det här jagandet av mensskydd när det helt plötsligt bara, oj nu har jag fått min mens och ska försöka hitta ett mensskydd och får gå runt och fråga kollegor, det är ju inte heller säkert att de har, ja, den stressen slapp de ju.

*(Respondent 4)*

Det är egentligen det som är motivet, eftersom det här är en naturlig del för en stor del av populationen i vår verksamhet då måste vi se till så det fungerar.

*(Respondent 5)*

Några respondenter berättar att de fått information om att de kan beställa mensskydd i form av bindor, tamponger och trosskydd via sina ordinarie leverantörer av städ-, och pappersartiklar, och därefter tagit beslut om att även förse arbetsplatsen med fria mensskydd. Respondent 2 berättar att företagets leverantör av pappersartiklar presenterade och visade mensbehållare, och att det där och då blev en självklarhet att dessa mensskyddsbehållare skulle köpas in. Respondenten beställde några stycken och tänkte även att detta kunde vara något som de själva skulle försöka få ut till sina egna kunder, det måste ju finnas fler som är intresserade av dessa.

Det började med att min chef blev kontaktad av något sånt här företag som sysslar med att sälja in och då tyckte han att det lät väldigt bra, men tyckte att det var väldigt dyrt, men insåg att det är en jättebra grej men att vi kan

göra det billigare själva.

*(Respondent 7)*

Ett genomgående tema i intervjuerna är att samtliga respondenter uttrycker att det egentligen är en självklarhet att det ska erbjudas fria mensskydd på arbetsplatsen. Eftersom menstruationen är något naturligt och att arbetssituationen underlättas av att ha mensskydd nära tillhands. Respondent 5 nämner att de arbetar i en organisation som kräver mycket utomhusarbete och för att underlätta arbetssituationen ytterligare är de för tillfället i uppstarten med att framkalla en särskild liten förvaringspåse till mensskydd. En påse som är anpassad att ha utomhus och som tål olika väderlag och påfrestningar. Respondenten trycker däremot på att det krävs ett gediget arbete för att ta fram en så pass säker och lätthanterlig produkt.

Det var en jättebra idé, det här är en självklarhet och ska vara lika självklart som att det finns toalettpapper på toa, till att det här var faktiskt ett jättebehov som inte lyfts fram på något sätt.

*(Respondent 4)*

Hon behövde verkligen inte argumentera länge utan jag såg att här har vi en möjlighet faktiskt att tillmötesgå ett önskemål som är rimligt och som jag ganska snabbt insåg att jag inte kommer att kunna säga nej till.

*(Respondent 3)*

Respondent 5 berättar att införandet av fria mensskydd till viss del bidragit till frågor från männen, om de inte ska ha rätt till rakhyvlar om kvinnorna får bindor? Vidare menar han att kanske är det rimligt, kanske inte. I vissa organisationer ställs visserligen krav på att du är renrakad och då blir det ju en hygienfråga. Respondent 1, nämner att de installerat fria mensskydd där de vet att det vistas fler kvinnor och låtit bli att installera dem där det inte förekommer kvinnor. Något respondenten är medveten om kan skicka fel signaler, i den mening att man inte kan arbeta där om man är kvinna. Men poängterar däremot att de har extra lådor att sätta upp ifall behovet skulle öka. Respondent 8 menar att det var vanligt förr att hanteringen av sanitetsskydd skulle döljas, vilket är märkligt i den benämningen att produkten är väldigt ren innan användning. Mer hygienisk än något annat man tar i, så att det här synliggörs och normaliseras tycker respondenten bara är något positivt.

## 4.2 Arbetsgivarens motiv till en mensvänlig arbetsplats

Under intervjuerna när frågan om motiven till initiativet till implementeringen av de fria mensskydden, svarade flera av respondenterna att det har kommit att bli “en marknadsföringsgrej”, även om några av respondenterna hävdar att marknadsföring av företaget det inte var det primära motivet till implementeringen. Respondent 2 beskriver att implementeringen av fria mensskydd från början gjordes för att tillgodose de anställdas behov av mensskydd, inte i syfte att marknadsföra arbetsplatsen. Vidare berättar respondent 2 att han under de senaste åren arbetat mycket med sociala medier, och efter ett inlägg om att arbetsplatsen erbjuder fria mensskydd, är det ett klipp som fått absolut störst spridning och gensvar ända uppifrån Norrland och ner till Skåne. Detta resulterade i samtal, intervjuer och reportage dels i tidningar, dels i lokalradion, det blev verkligen stor respons. Att införandet av fria mensskydd skulle bli en marknadsföringsfråga var respondent 2 till en början alldeles omedveten om. Respondent 1 berättar att under intervjuer så talar hon om att företaget erbjuder fria mensskydd, samtidigt som tydliga klistermärken visar att det finns mensskydd på toaletterna. Tillsammans bidrar detta till att menshanteringen på arbetsplatsen synliggörs.

Alltså det gör ju att kvinnor får det lättare, det är ju en marknadsföring, men jag ska absolut inte säga att vi gör det för marknadsföring, men det är ju en jättefin grej att kunna berätta.

*(Respondent 1)*

Sen är det ju förstås uppmärksamheten att vi möjligen är den första [...] i Sverige på detta och det känns ju lite roligt kan jag tycka.

*(Respondent 3)*

Sen att vi då tydligen genom det här signalerar att vi är en rimligt modern myndighet i den här typen av frågor också.

*(Respondent 3)*

Under ett flertal intervjuer talar respondenter om vikten och strävan efter att arbeta för att bli en attraktivare arbetsgivare. Respondent 7 beskriver att företaget är i början av ett employer branding arbete som hon tror kommer resultera i en mer extern och inte bara intern förbättring. Respondenten säger att de vill vara en bra arbetsgivare som främjar jämställdhet och vill ha in fler kvinnor i branschen. Vidare berättar respondenten att företagets ambition är och har alltid varit att arbeta för att deras anställda ska må bra, men vill fortsättningsvis försöka göra detta på ett nytt sätt. En aspekt som respondent 7 lyfter är att det kan kännas som

brandwashing<sup>1</sup> om organisationer går ut med att de gör mycket för sina anställda för att de ska trivas och må bra på sin arbetsplats. Allmänheten kan då få uppfattningen om att organisationen gör det bara för att få beröm, men det hävdar respondenten aldrig varit deras ambition. Respondent 4 berättar att företaget vill uppmuntra kvinnor att söka till arbetsplatsen och anser genom att visa på deras menshanteringen att det är en arbetsplats som tänker på alla individer. Vidare berättar respondent 6 att de arbetar mycket på att försöka bli en attraktivare arbetsgivare och förklarar att en del i de arbetet är att företaget bjuder anställda på frukt och alla får äta så mycket de vill, vilket är uppskattat. Några av respondenterna beskriver att de agerat utifrån ett mer samhälleligt perspektiv, ett mer ansvarstagande när beslut tog som att implementera mensskydd. Respondent 2 beskriver att företaget gett bort dispenser till idrottsföreningar och refiller som en sponsringsgrej. Vidare förklarar respondent 2 att han inte tagit betalt eller ställt några motkrav, mer än att de gärna har fått tala om varifrån de kommit.

Om vi blivit en attraktivare arbetsgivare? Jag hoppas det men jag kan inte säga att jag har märkt någonting, men jag hoppas det. Jag har ju också läst kommentarerna på sociala medier efter att vi blivit uppmärksammade och det är ju positivt, positiva kommentarer från just kvinnor, det är ju det man tittar på.

*(Respondent 4)*

Vi inser att vi måste börja lyfta oss som arbetsgivare och varumärke, vad får du liksom, varför skulle du vilja jobba hos oss? Vår ambition har ju alltid varit att vi vill vara jävligt bra arbetsgivare där folk är stolta att jobba och känner ett engagemang och är ambassadörer.

*(Respondent 7)*

För majoriteten av de intervjuade respondenterna så anses fria mensskydd som en självklarhet och som borde ha implementerats tidigare. Utifrån några av respondenterna svar har implementeringen av fria mensskydd skett som en följd av att efterlikna andra organisationers agerande. Insatsen har uppmärksammats och därefter imiterats och införts på den egna arbetsplatsen. Respondent 2 nämner att efter att läst något klipp om någon som infört gratis tamponger så var det självklart att de också skulle införa fria mensskydd på arbetsplatsen. Enligt respondent 8 så uppfattade hon att idén om fria mensskydd lyftes på arbetsplatsen efter ett inlägg på sociala medier, medan respondent 6 tror att en kollega sett en dispenser med

---

<sup>1</sup> En marknadsstrategi för organisationen och deras framställan som en legitim arbetsplats, som arbetar för jämställdhet och välmående på arbetsplatsen och tillåter sitt varumärke agera lockfågel för chansen till fler arbetstagare.

mensskydd på någon toalett och tänkte att det här måste vi också ha. Respondent 1 uttrycker att det känns jättestarkt att kunna bidra till att synliggöra det naturliga kring menshantering.

Att menssäkra sitt företag är utifrån ett företagsperspektiv en så lågt hängande frukt att ta.

*(Respondent 1)*

Respondent 1 berättar att hon läst om fria mensskydd och att hon upplevde att det var något som kanske förväntades att företag skulle införa, och om man inte hakade på implementeringen av mensskydd så visade det kanske på ett dåligt omdöme.

Ja, men de hoppas jag verkligen att vi påverkat andra också, det hade varit jättemäktigt om det hade kunnat vara så för det här ska ju verkligen vara självklart.

*(Respondent 4)*

### **4.3 Arbetsgivarens motiv ur ett arbetsmiljöperspektiv**

Respondent 2 nämner att själva beslutet om fria mensskydd egentligen var en icke fråga. Insikter om att menstruation kan upplevas både som något krångligt och omständligt har skapat en ökad medvetenhet efter införandet av fria mensskydd på arbetsplatsen. Respondenten menar att det måste talas om saker för att en medvetenhet ska uppstå. Vidare menar han att flera män på arbetsplatsen efter implementeringen fått en helt annan förståelse och kunskap om att det kan vara ett problem.

Men att det här skulle vara ett problem, jag förstår ju det nu, bara den här skillnaden mellan ett trosskydd och en binda, det är ju tydligen två helt olika saker.

*(Respondent 2)*

Respondent 2 berättar att om någon hade nämnt detta för tio år sedan hade han troligtvis ifrågasatt om det verkligen är nödvändigt med sanitetsskydd. Men menar att detta beror på okunskap, samtidigt nämner respondenten att svaret hade fortfarande varit ett ja, även för tio år sedan. Däremot beskriver respondenten den tiden som en mer tabubelagd tidsperiod och att det var vanligare med skämt om PMS osv. Respondent 7, nämner att medarbetarna består av en grupp som öppet pratar med varandra och att det är ett ständigt arbete hos en själv som individ att försöka prata mer och mer om det. Men menar samtidigt att detta är svårt då, hon själv är född under en tid då detta skulle döljas, att kvinnan skulle springa undan och hantera det enskilt eftersom det ansågs äckligt. Men genom att respondenten mer och mer arbetat med yngre anställda har samtalsämnet ökat. Respondent 2 menar att det är skrämmande att det

fortfarande är så många som i en företagssituation inte inför fria mensskydd, att fler ringar på vattnet inte skapas, trots att det är 2023. Däremot anser respondenten att vi är på god väg genom att det är fler som pratar samt synliggör att behovet finns.

Har vi inte pratat om det innan är det bra att vi börjar nu.

*(Respondent 7)*

Respondent 2 berättar om tillfället när de skulle sätta upp boxarna med mensskydd, att de främst är stora och kanske inte så estetiskt tilltalande, vilket medförde en idé om att sätta upp den utanför dörren. Men den idén fick snabbt skrotas på grund av att kvinnorna på arbetsplatsen ifrågasatte om han verkligen tänkt igenom det hela. Respondenten menar att man kunde ta ett mensskydd innan man går in på toaletten. Men fick snabbt förklarat för sig att det inte är säkert att det upptäcks innan. Vidare beskriver respondenten att det var något som han tog för givet, att kvinnor känner det på sig, men blev relativt snart varse att så var ej fallet. Genom detta har respondenten ändrat åsikt samt sina tankar och därigenom fått en helt annan förståelse. Allt blir ganska självklart och tydligt när någon förklarar. Något även respondent 1 instämmer i, och menar att genom att man pratar mer om det, främst till dem utan insyn, så blir det till slut inget konstigt. Respondent 7 nämner att dispenserna också bidragit till en ökad normalisering, det är inte längre lika äckligt utan extremt naturligt. Att männen på arbetsplatsen får ta del av denna kunskap menar respondenten enbart är bra.

Att synliggöra saker och ting gör ju att det blir naturligt, för det första är det ju att det inte är tabu, för hur många månader i sträck om man skulle lägga ihop det har kvinnan mens, liksom, att det blir naturligt, att det finns i samhället och att det synliggörs, det tror jag är en del i jämställdhetsarbetet.

*(Respondent 8)*

Respondent 1 beskriver att upplevelsen är att vi pratar mer mens idag. Tidigare har det ju funnit en stor del tabu kring mens och hur vi talar om den. Respondenten berättar även att det är något hon arbetar på att försöka spräcka och normalisera. Vidare beskriver respondent 1 att hon fortfarande kan uppleva att manliga arbetsledare har svårt för att uttrycka sig när sanitetsskydden är slut i dispenserarna och nya behövs beställas. Detta är något respondenten vill förändra och menar att vi ska kunna prata om mens och påfyllning precis som vi pratar om kaffe. I arbetet med att normalisera och öka kunskapen har de haft en del arbetsledarträffar, där de pratat lite om mens och hur det är för en kvinna när man har mens. Men också att det inte är konstigt om man behöver sjukskriva sig eller gå undan.

Respondenten menar att det finns en viss förståelse för att det kan vara klurigt för en man att förstå hur det är att ha mens när man aldrig själv haft det. På grund av den anledningen blir det än viktigare att lyfta och utbilda för att skapa en ökad kunskap om hur menstruation kan upplevas. Något respondenten anser kan medföra att män eller de som inte har mens får en förståelse för hur kvinnan, beroende på var man är i cykel, kan må på olika sätt. Vidare nämns att ett mål är att kunna komma in på ett möte och uttrycka att man inte mår så bra idag för jag har mensvärk, likväl som man idag säger att man inte mår bra på grund av huvudvärk.

Jag tror inte man kan nå en absolut balans i kön, utan jag tror helt enkelt på verksamheten och vad den appellerar på för typ av människor

*(Respondent 5)*

Respondent 4 beskriver vikten i att fortsätta basunera ut att det finns förutsättningar som alla individer behöver för att kunna arbeta. Att man som kvinna inte ska behöva känna sig låst och bli hemma på grund av att man behöver springa och leta efter mensskydd. Vidare menar respondenten att finns det mensskydd på arbetsplatsen främjar det att man kan hantera sin menstruation på samma självklara sätt som i sin vardag.

Flera av respondenterna instämmer i att en större kunskap samt en bredare förståelse för menstruation och menshantering kan leda till ökad jämställdhet inom organisationer. Men menar också att det ligger mer och tyngre anledningar till att det ska kunna ske. Respondent 7 nämner att även de arbetar med arbetsmiljön, främst i den mening om hur språket används på arbetsplatsen och hur man får bete sig mot varandra. Något respondenten menar att de har tydliga policyer med genom att de gått ut med värderingar och vad diskrimineringsgrunderna är. Som bland annat berör vad som är okej och inte, om något sker vart ska du vända dig, om du ser någon annan utsättas för diskriminering, hur ska du göra då?

Men däremot så tror jag det här i och med att vi jobbar så mycket med jämställdhet och i hur man bemöter varandra och att alla personer är unika, alla personer har sämre dagar, bättre dagar och vi ska möta varandra här och nu. Vi måste låta folk kunna gå undan om det liksom är för mycket, jag tror att det är där vi når de bättre än att göra en riktad liksom insats just kring hur funkar kvinnan när man har mens [...]

*(Respondent 7)*

Respondent 5 menar att ökad kunskap kanske bidrar till en mer könsneutral bild, men att det generellt är enklare för kvinnan än för mannen att prata om mens. Trots det pratas det mycket mer om det idag mot vad det gjordes förr. Respondenten menar att det är för att det är en



naturlig del i samhället idag. Kanske genom olika kampanjer, mediaportaler som ökar kunskapsnivån om att det inte är något som händer vi sidan om för halva befolkningen utan att det är vardagsverksamhet för dem. Detta menar respondenten är viktigt för den andra halvan att veta om och vad det är.

Jag tänker att man om man verkligen så att säga strukturellt pratar om det, vad innebär det?

Att det är olika för olika kvinnor, hur tänker vi kring mens?

*(Respondent 8)*

Likaså upplever respondent 8 att det av naturliga skäl inte ges så mycket respons från män, eftersom de inte har någon erfarenhet. Men att det är viktigt att låta dem ställa nyfikna frågor av den anledningen att det är ett ämne de inte har en aning om och de enda som kan påtala om hur det faktiskt är, det är kvinnorna. Respondent 7 menar att det kan finnas risker med att göra en stor insats av frågan och att det i stället kan innebära en motsatt effekt mot vad man kanske önskar. Men menar att upplevelsen är att samhället är på väg åt rätt håll och genom att fånga frågan tidigt i uppfostran och utbildningar så kommer det mer naturligt nu än vad det gjort tidigare. Något som även respondent 5 menar är en viktig del, att göra frågan naturlig och till en icke-fråga. Vidare nämner respondenten anledningen till att det tagit tid att övervinna implementeringen av fria mensskydd skulle kunna vara för att det råder okunskap samt att det för tillfället är relativt nytt.

#### **4.4 Att normalisera den tabubelagda mens**

Respondent 2 nämner att själva beslutet om fria mensskydd egentligen var en icke fråga. Insikter om att menstruation kan upplevas både som något krångligt och omständligt har skapat en ökad medvetenhet efter införandet av fria mensskydd på arbetsplatsen.

Respondenten menar att det måste talas om saker för att en medvetenhet ska uppstå. Vidare menar respondent 2 att flera män på arbetsplatsen efter implementeringen fått en helt annan förståelse och kunskap i att det kan vara ett problem.

Men att det här skulle vara ett problem, jag förstår ju det nu, bara den här skillnaden mellan ett trosskydd och en binda, det är ju tydligen två helt olika saker.

*(Respondent 2)*

Respondent 2 berättar att om någon hade nämnt detta för tio år sedan hade hen troligtvis ifrågasatt om det verkligen är nödvändigt med sanitetsskydd. Men menar att detta beror på okunskap, samtidigt nämner respondenten att svaret hade fortfarande varit ett ja, även för tio

år sedan. Däremot beskriver respondenten den tiden som en mer tabubelagd tidsperiod och att det var vanligare med skämt om PMS osv. Respondent 7, nämner att medarbetarna består av en grupp som öppet pratar med varandra och att det är ett ständigt arbete hos en själv som individ att försöka prata mer och mer om det. Men menar att detta är svårt då hen är född under en tid då detta skulle döljas, eller att man skulle springa undan och hantera det enskilt eftersom det ansågs äckligt. Men genom att respondenten mer och mer arbetat med yngre anställda har samtalsämnet ökat. Respondent 2 menar att det är skrämmande att det fortfarande är så många som i en företagssituation inte inför fria mensskydd, att fler ringar på vattnet inte skapas, trots att det är 2023. Däremot anser respondenten att vi är på god väg genom att det är fler som pratar samt synliggör att behovet finns.

Har vi inte pratat om det innan är det bra att vi börjar nu.

*(Respondent 7)*

Respondent 2 berättar om tillfället när de skulle sätta upp boxarna med mensskydd, att de främst är stora och kanske inte så estetiskt tilltalande, vilket medförde en idé om att sätta upp den utanför dörren. Men den idén fick snabbt skrotas på grund av att kvinnorna på arbetsplatsen ifrågasatte om hen verkligen tänkt igenom det hela. Respondenten menar att man kunde ta ett mensskydd innan man går in på toaletten. Men fick snabbt förklarat för sig att det inte är säkert att det upptäcks innan. Vidare beskriver respondenten att det var något som hen tog för givet, att kvinnor känner det på sig, men blev relativt snart varse att så var ej fallet. Genom detta har respondenten ändrat åsikt samt sina tankar och därigenom fått en helt annan förståelse. Allt blir ganska självklart och tydligt när någon förklarar. Något även respondent 1 instämmer i, och menar att genom att man pratar mer om det, främst till dem utan insyn, så blir det till slut inget konstigt. Respondent 7 nämner att dispenserna också bidragit till en ökad normalisering, det är inte längre lika äckligt utan extremt naturligt. Att männen på arbetsplatsen får ta del av denna kunskap menar respondenten enbart är bra.

Att synliggöra saker och ting gör ju att det blir naturligt, för det första är det ju att det inte är tabu, för hur många månader i sträck om man skulle lägga ihop det har kvinnan mens, liksom, att det blir naturligt, att det finns i samhället och att det synliggörs, det tror jag är en del i jämställdhetsarbetet.

*(Respondent 8)*

Respondent 1 beskriver att upplevelsen är att vi pratar mer mens idag. Tidigare har det ju funnit en stor del tabu kring mens och hur vi talar om den. Respondenten berättar även att det är något hen arbetar på att försöka spräcka och normalisera. Respondent 1 beskriver att hen

fortfarande kan uppleva att manliga arbetsledare har svårt för att uttrycka sig när sanitetsskydden är slut i dispensrarna och nya behövs beställas. Detta är något respondenten vill förändra och menar att vi ska kunna prata om mens och påfyllning precis som vi pratar om kaffe. I arbetet med att normalisera och öka kunskapen har de haft en del arbetsledarträffar, där de pratat lite om mens och hur det är för en kvinna när man har mens. Men också att det inte är konstigt om man behöver sjukskriva sig eller gå undan. Respondenten menar att det finns en viss förståelse för att det kan vara klurigt för en man att förstå hur det är att ha mens när man aldrig själv haft det. På grund av den anledningen blir det än viktigare att lyfta och utbilda för att skapa en ökad kunskap om hur menstruation kan upplevas. Något respondenten anser kan medföra att män eller de som inte har mens får en förståelse för hur kvinnan, beroende på var man är i cykel, kan må på olika sätt. Vidare nämns att ett mål är att kunna komma in på ett möte och uttrycka att man inte mår så bra idag för jag har mensvärk, likväl som man idag säger att man inte mår bra på grund av huvudvärk.

Respondent 4 beskriver vikten i att fortsätta basunera ut att det finns förutsättningar som alla individer behöver för att kunna arbeta. Att man som kvinna inte ska behöva känna sig låst och bli hemma på grund av att man behöver springa och leta efter mensskydd. Vidare menar respondenten att finns det mensskydd på arbetsplatsen främjar det att man kan hantera sin menstruation på samma självklara sätt som i sin vardag.

Flera av respondenterna instämmer i att en större kunskap samt en bredare förståelse för menstruation och menshantering kan leda till ökad jämställdhet inom organisationer. Men menar också att det ligger mer och tyngre anledningar till att det ska kunna ske.

Men däremot så tror jag det här i och med att vi jobbar så mycket med jämställdhet och i hur man bemöter varandra och att alla personer är unika, alla personer har sämre dagar, bättre dagar och vi ska möta varandra här och nu. Vi måste låta folk kunna gå undan om det liksom är för mycket, jag tror att det är där vi når de bättre än att göra en riktad liksom insats just kring hur funkar kvinnan när man har mens [...]

*(Respondent 7)*

Respondent 5 menar att ökad kunskap kanske bidrar till en mer könsneutral bild, men att det generellt är enklare för kvinnan än för mannen att prata om mens. Trots det pratas det mycket mer om det idag mot vad det gjordes förr. Respondenten menar att det är för att det är en naturlig del i samhället idag. Kanske genom olika kampanjer, mediaportaler som ökar kunskapsnivån om att det inte är något som händer vi sidan om för halva befolkningen utan

att det är vardagsverksamhet för dem. Detta menar respondenten är viktigt för den andra halvan att veta om och vad det är.

Jag tänker att man om man verkligen så att säga strukturellt pratar om det, vad innebär det? Att det är olika för olika kvinnor, hur tänker vi kring mens?

*(Respondent 8)*

Likaså upplever respondent 8 att det av naturliga skäl inte ges så mycket respons från män, eftersom de inte har någon erfarenhet. Men att det är viktigt att låta dem ställa nyfikna frågor av den anledningen att det är ett ämne de inte har en aning om och de enda som kan påtala om hur det faktiskt är, det är kvinnorna. Respondent 7 menar att det kan finnas risker med att göra en stor insats av frågan och att det i stället kan innebära en motsatt effekt mot vad man kanske önskar. Men menar att upplevelsen är att samhället är på väg åt rätt håll och genom att fånga frågan tidigt i uppfostran och utbildningar så kommer det mer naturligt nu än vad det gjort tidigare. Något som även respondent 5 menar är en viktig del, att göra frågan naturlig och till en icke-fråga. Vidare nämner respondenten en anledning till att det tagit tid att övervinna implementeringen av fria mensskydd skulle kunna vara för att det råder okunskap samt att det för tillfället är relativt nytt.

## 5. Analys

---

*I analyskapitlet presenteras den insamlade empirin med koppling till den teoretiska referensramen samt övrig teori. Analyskapitlet kommer att granska de återkommande teman som empirikapitlet behandlat.*

---

### 5.1 Respondenternas egna uppfattningar om den abstrakta arbetaren

Respondenternas svar är likartade gällande det faktum att arbetsplatserna är mansdominerade, inte bara vad gäller antalet män kontra antalet kvinnor på arbetsplatserna. Det handlar även om att arbetsplatserna i sig är anpassade utefter männen och muskelstyrka som blir några av

de krav som värderas högre, vilket kan kopplas an till Sang et al. (2021) som beskriver att det maskulina ses som det normativa. Ovanstående kan också kopplas till Acker (1990) eftersom organisationerna domineras av det manliga könet, vilket osynliggör kvinnorna. Majoriteten av respondenterna beskriver att de arbetar på mansdominerade organisationer, till viss del på grund av merparten män, men också av anledningen att arbetet till stor del består av tung arbetsbelastning. Den typen av arbetsbelastning bidrar till en förutfattad mening om att kvinnor inte finns på arbetsplatsen. Indirekt bidrar det till att kvinnor på arbetsplatsen blir osynliga (Acker, 1990).

En respondent påtalade att kvinnor är lika kompetenta som män, men det till trots, hamnar kvinnor i underläge när det gäller rekrytering. Men den existerande föreställningen om kön sätter upp hinder för att beteenden och könsroller ska förändras samt förbättras. Något som kan kopplas till doing genders andra process: Symboler och föreställningar om kön. Som menar att strukturerna som fortfarande finns i språket också blir ett ämne på arbetsplatsen. Processen beskriver att olika metaforer uppmuntrar till olika beteenden men skapar ofta dualism i form av att egenskaper och beteenden som inte befinner sig inom ramen av den abstrakta arbetaren, inte är värd att eftersträva. En annan respondent har uppmärksammat att det hör till vanligheten att männen söker sig till högre befattningar än vad kvinnorna gör. Kvinnan blir handling för en kvoteringslösning mer än ett ämne för en kvalitativ värdering, något som kan kopplas till den feministiska teorin. Den beskriver könstillhörigheter i en aspekt där individers politiska, sociala, juridiska och ekonomiska möjligheter inte ska påverkas, utan ges i samma omfattning som mannen (Hedenus, 2015). Samtidigt finns det sociala konstruktioner som menar att kvinnans kropp förväntas fungera likt den abstrakta könsneutrala arbetaren, men att biologiska skillnader, exempelvis menstruation, försvårar förväntan (Acker, 2012).

Respondenterna beskriver att det finns strukturer och tankesätt kvar trots att jämställdheten blir allt bättre, men menar också att det till viss del kan handla om muskelkraft och att kvinnor ansågs som en dyrare egendom. Det kan kopplas till Acker (2012) som beskriver att mannen var inkomstdrivande och samhällsbyggare medan kvinnorna ägnade sig åt att vårda och föda barn. I slutändan blir förväntningarna något kvinnan måste förhålla sig till oavsett om det syftar till det sociala, vardagliga livet eller yrkesmässiga. En respondent berättar om en kommentar från en kollega, ”Hon jobbar ju som en riktig karl”, något som skildrar att samhällets patriarkala strukturer lever kvar än idag. Där strukturerna lyfter mannen och anser

att det är något som ska eftersträvas av kvinnan. Något som kan kopplas till Hedenus (2015) som menar att feministiska teorier bygger på patriarkala strukturer och att makten mellan könen är obalanserad. Av förväntningarna möter kvinnor åtskilliga svårigheter med att få samma möjligheter som män. Det handlar om motståndet till att kvinnor ska få möjligheten till samma arbete, befattningar och stöd med sina biologiska skillnader (Sang et al. 2021). När kvinnan eftersträvar normen är det ändå inte tillräckligt eftersom biologiska skillnader särskiljer det manliga och kvinnliga könet åt.

En respondent beskriver att kvinnor blir starka tillsammans, men det hörde till vanligheten förr att kvinnorna i stället spreds ut på arbetsplatsen för att skapa en bättre gruppdynamik. Hedenus (2015) menar att det finns en svårighet med att nå en rättvis fördelning mellan kvinnor och män i praktiken. Om organisationer eftersträvar en helt balanserad fördelning mellan män och kvinnor är risken att det enbart löser problemet statistiskt sett men undviker att lösas i praktiken. Det kan kopplas an till den feministiska teorin, som menar att könsstrukturerna alltid varit en del av arbetsplatsen sedan det feminina könet blev vanligare på arbetsplatserna. Det medförde att könsskillnaderna som funnits innan, att kvinnor vårdar och föder barn, nu ställdes emot en synlig kropp på arbetsplatsen och könsstrukturer (Acker, 2012). En respondent uttrycker att insikter skapas överallt i samhället och beroende på vilket kön du är, blir behandlad olika. Det handlar om djupt rotade sociala konstruktioner som arbetsplatsen utformar och anpassar för kvinnor. Arbetsmiljön kan förändras för att bättre inkludera kvinnor, för att förhindra att de behöver forma sig efter strukturer som strider mot vissa aspekter och delar av deras kvinnlighet (hooks, 1984).

## **5.2 Arbetsgivarens motiv ur ett arbetsmiljöperspektiv**

Gällande arbetsmiljön kan det anses att menshanteringen på arbetsplatsen genomgående av samtliga respondenter ses som en viktig del i ett arbetsmiljöarbete, främst ur ett psykosocialt perspektiv. Flera respondenter påpekar att menstruation upplevs allt som oftast komma oväntat och oplanerat vilket kan bygga upp en känsla av stress och oro på arbetsplatsen, framför allt om det inte finns mensskydd nära till hands. En respondent nämner att vetskapen om att det finns mensskydd lättåtkomligt bidrar till minskade känslor som stress och oro, vilket leder vidare till en upplevelse av att en förbättrad och tryggare psykosocial arbetsmiljö har skapats. Ytterligare en respondent beskriver att en tryggare arbetsmiljö skapas för medarbetarna om de inte behöver oroa sig för menstruation på arbetsplatsen. Det går att

koppla till en studie gjord av Yu et al. (2021) som beskriver att symptom som stress, oro och känslan av otrygghet kopplade till menstruation är viktiga aspekter att ta i beaktande. I studien framgår också att koncentrationsförmågan och fokuseringen på att genomföra arbetsuppgifter minskade under menstruationen. Enligt Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen, vilket innebär att säkerställa och systematiskt arbeta för en god arbetsmiljö. Exempelvis kan arbetsgivaren enligt Rožman et al. (2019) förbättra arbetsmiljön genom att satsa på olika aktiviteter i syfte att förbättra hälsan och välmående hos medarbetare. Riktade insatser kan resultera i en högre arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen. Men om arbetsgivarna bryter mot sina skyldigheter riskerar menstruerande medarbetares ohälsa försämrats ytterligare (Olsen, 2023). En respondent trycker på att det känns skönt att veta att det finns dispenser med mensskydd på toaletten att tillgå när menssen kommer oväntat. Vikten av att känna sig trygg på arbetsplatsen, understryker majoriteten av respondenterna är betydelsefullt och menar samtidigt att det är något de har sett att implementeringen av fria mensskydd har bidragit till. Responsen av implementeringen har visat på positiva reaktioner från medarbetare.

Majoriteten av respondenterna poängterar även att det borde vara en självklarhet att arbetsplatser erbjuder fria mensskydd. Flera respondenter menar att det finns en svårighet med att komma ihåg att ta med egna mensskydd för dagen, om menstruationen skulle uppstå. Om det dessutom inte finns någon i närheten att låna mensskydd av, riskerar situationen att upplevas besvärlig att hantera under arbetstid. Detta kan kopplas till den psykiska arbetsmiljön som bland annat behandlar samspelet mellan kollegor men även nämner vikten av att arbetsgivaren ställer rimliga krav på arbetstagaren (Arbetsmiljöverket, 2016). Saknas resurser, i form av mensskydd exempelvis, kan kraven som ställs på arbetstagaren leda till en ohälsosam och stressande arbetsbelastning. För två av respondenterna som arbetar inom större organisationer kunde menshanteringen, innan implementeringen av fria mensskydd, framstå som lite omständlig och tidskrävande. Detta eftersom mensskydd ibland kunde behöva hämtas i det egna skåpet i omklädningsrummet, något som både tog lite extra tid och kunde störa arbetsgången. "Blodarbete" är ett begrepp som innebär att menstruerande individer förutom sitt arbete även har ett extra fysiskt arbete att tänka på, nämligen att hantera sina "läckande kroppar" på arbetsplatsen. Menstruationen som förutom att hantera smärta och blod även innebär att kontrollera tillgänglighet av mensskydd och eventuellt få hjälp med en arbetsbelastning vid svåra symptom, kan ett stigma kring mens även behöva hanteras (Sang et al. 2021). För att uppnå ett välbefinnande och trivsel på arbetsplatsen bör den utformas med

hänsyn till att individer är olika och påverkas därmed på olika sätt utifrån hur arbetsmiljön ser ut, detta står att läsa i Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160).

Ytterligare en aspekt som implementering av mensskydd eventuellt kan ha bidragit till enligt en respondent är chefernas ökade förståelse kring menstruationssymtom. Om en medarbetare som har mens behöver gå ifrån sina arbetsuppgifter för att sätta sig ner en stund så möts det idag med en större förståelse till skillnad från tidigare. En effekt av implementeringen av fria mensskydd som flertalet respondenter påtalar är att det numera känns mer naturligt att prata om mens. Enligt en respondent så har mens som ämne, i och med exponeringen av dispensrarna, blivit ett naturligt ämne att samtala om på arbetsplatsen. Enligt Dahlqvist (2016) riskerar menstruation att ses som ett tabubelagt ämne om det inte lyfts fram och kommuniceras kring, så att en ökad förståelse och kunskap i ämnet utvecklas. När det handlar om förbättringar gällande kvinnors arbetsmiljö bör arbetsgivaren ta hänsyn till behoven som är kopplade till menstruation, vilket kan innebära att det exempelvis finns mensskydd och smärtlindring men även att informera och utbilda för ökade kunskaper kring menstruation och dess effekter på kvinnors hälsa (Mensen, u.å). En respondent berättar att de i efterhand kommit till insikt om att det fanns ett behov av mensskydd innan implementeringen, men att behovet inte lyfts fram tidigare. Idag ses erbjudandet av fria mensskydd som lika självklart som att det finns toalettpapper på arbetsplatsen.

### **5.3 Arbetsgivarens motiv ur ett institutionellt perspektiv**

När respondenterna svarade på frågan, som berörde motivet till initiativet av menshanteringen på arbetsplatsen, svarade de flesta att de hade sett detta på andra platser eller via sociala medier och själva tagit efter samma handlingsätt. Det kan antas att den främsta orsaken till den egna implementeringen av fria mensskydd enligt respondenterna, var en yttre påverkan från andra organisationer som hade implementerat mensskydd på sina arbetsplatser. Att agera på detta sätt kan kopplas till den institutionella teorin. En organisation som reagerar på yttre faktorer genom att imitera en annan organisations agerande och handlingsätt för att på så vis själva skapa sig legitimitet, kan förklaras utifrån begreppet *mimetisk isomorfism*, som syftar till att organisationer vill efterlikna varandra och gör detta genom att härma varandras beteende (DiMaggio & Powell, 1983).

En respondent menar att organisationen signalerar att de är en modern arbetsplats i och med implementeringen av fria mensskydd. Organisationer som tar efter och agerar som andra



organisationer gör, uppvisar en anpassning av ett erkänt ställningstagande som betraktas önskvärt enligt rådande normer och värderingar. Det imiterade handlingsmönstret visar även på att organisationen är modern och hänger med i tiden och därmed fått ett eget godkännande (Eriksson-Zetterquist, 2009). En respondent berättar att hen läst något inlägg om fria mensskydd och såg det som en självklarhet att det även skulle införas på den egna arbetsplatsen. Genom den imiterade handlingen skapar således en legitimitet för den egna verksamheten, detta handlingsmönster upprätthålls genom att organisationer efterliknar varandra, de blir isomorfa (DiMaggio & Powell, 1983).

Enligt respondenternas svar kan kopplingar i första hand dras till en av de tre formerna av isomorfism, nämligen den *mimetiska isomorfismen*, eftersom de har uppmärksammat och kopierat en handling som någon annan redan har genomfört. Organisationer som Mensen och Menssäkrad kan ses som professioner som påverkar och bidrar till att det sker en *normativ isomorfism* inom organisationer. Genom att menshantering på arbetsplatsen uppmärksammas och synliggörs kan detta leda till att organisationer agerar och inför åtgärder för att främja en mensvänligare arbetsplats. Några respondenter nämner att distributörer av pappershanddukar och toalettpapper har påverkat implementeringen av mensskydd på arbetsplatsen, detta efter att distributörerna har presenterat att det även finns mensskydd i sortimentet som kan beställas. En av respondenterna säger att det förelåg en förväntan att organisationen skulle implementera fria mensskydd när det kom på tal och uppfylldes inte förväntningarna så skulle det kunna skicka fel signaler, vilket kunde visa på ett dåligt omdöme. Den *tvingande isomorfismen* sker när organisationer liknar varandra som en följd av mer tvingande förhållningar, såsom lagar och regler (Zhang, H. & Hu, B., 2017). Att arbetsmiljölagen följs och att det sker ett systematiskt arbetsmiljöarbete både ur en fysisk och psykisk aspekt på arbetsplatsen, handlar om arbetsgivarens ansvar och kan sättas i förbindelse med den *tvingande isomorfismen*, eftersom det handlar om att organisationen måste följa vissa regler och lagar. För att menstruationshälsan ska kunna komma i ett större fokus, skulle det enligt Olsen, (2023) krävas ett betydelsefullt ramverk som lyfter menstruationsfrågan på arbetsplatsen.

I begreppet employer branding bygger organisationer bland annat trovärdighet kring sitt varumärke. Begreppet innebär att organisationer stärker sitt varumärke genom att bland annat framstå som en attraktiv arbetsgivare och arbetsplats, detta kan bland annat handla om att organisationen aktivt arbetar med anpassningar för medarbetarna. Något som kan kopplas till

Junça Silva & Dias (2023), som beskriver att organisationer tillämpar employer branding för att bland annat öka konkurrenskraften samt att attrahera nya medarbetare. För att det ska vara möjligt bör organisationer göra anpassningar som leder till att nya medarbetare ser organisationen som trovärdig och attraktiv. Det handlar om att skapa ekonomiska, funktionella eller psykologiska fördelar för medarbetarna. En viktig del av arbetet med employer branding handlar även om att lyckas få medarbetare att agera som ambassadörer som hjälper till att föra över organisationens värderingar till kommande medarbetare. Vilket kan bidra till att det skapas goda förutsättningar för ett engagemang och känslan av tillhörighet hos de nyanställda (Junça Silva & Dias, 2023). En respondent beskriver att organisationen arbetar aktivt för att vara en god arbetsgivare, vars mål är att medarbetarna ska må bra och känna sig stolta över sin arbetsplats, som de känner ett engagemang och är ambassadörer för. Respondenten berättar vidare att organisationen har påbörjat ett aktivt arbete med employer branding i syfte att förbättra sig både internt och externt. Vidare nämner respondenten att deras ambition alltid har varit att vara en god arbetsgivare, som ständigt arbetar för att anställda ska trivas och må bra. Strävan efter legitimitet och framstå som en attraktiv arbetsgivare påtalar några respondenter som ett viktigt arbete för organisationer idag, vilket kan kopplas till den institutionella teorin.

Genom begreppet *arbetsgivarimage* som syftar till de värderingar och den identitet som organisationen står för, kan organisationen genom att visa att de implementerat fria mensskydd på arbetsplatsen öka sin attraktionskraft på arbetsmarknaden (Backhaus & Tikoo 2004). Ovanstående rader kan kopplas ihop med den förhoppning organisationen har om att bli en attraktivare arbetsgivare i och med implementeringen av fria mensskydd, enligt en av respondenterna. Det handlar om att organisationen framhäver sin styrka genom att ta hänsyn till medarbetarnas behov, vilket begreppet *employer brand equity* beskriver.

En aspekt som en respondent berättar om och som kan kopplas till att stärka upp sitt arbetsgivarvarumärke och image, är att företaget har vid några tillfällen skänkt pengar till olika hjälporganisationer i stället för att ge en fysisk sommarpresent till sina anställda. En respondent påtalar risken med ett alltför starkt arbete kring varumärkespositionering som kan leda till en falsk bild av åtgärder och aktiviteter som organisationen påstår sig göra för

sina medarbetare. Arbetet som employer branding innebär kan enligt Ambler & Barrow (1996) framställas positivt i teorin men kan i praktiken uppfattas som pinkwashing<sup>2</sup>.

## 6. Slutdiskussion

---

*I detta kapitel sker en diskussion kring resultaten av analysen som sätts i förbindelse till den teoretiska referensramen.*

---

Respondenternas svar är likartade gällande det faktum att arbetsplatserna är mansdominerade, inte bara vad gäller antalet män kontra antalet kvinnor på arbetsplatserna. Det handlar även om att arbetsplatserna i sig är anpassade utefter männen, dels när det gäller arbetskläderna, dels när det gäller krav på vad som eftertraktas. Maskulinitet och muskelstyrka blir några av de krav som värderas högre, vilket kan kopplas an till Hurley (1999) som beskriver att arbetsplatsen inte utformas utefter kvinnan utan snarare utefter det manliga könet.

Ovanstående kan också kopplas till Acker (1990) eftersom organisationerna domineras av det manliga könet, vilket osynliggör kvinnorna.

Det kan konstateras att majoriteten av respondenterna befinner sig på mansdominerade organisationer, vilket kan innebära en viss komplexitet för kvinnor att få ta plats och utrymme. Det bidrar till strukturer och normer som en del av sociala konstruktioner. Även om organisationer implementerar fria mensskydd, kan det ses som tillräckliga åtgärder för att bryta strukturerna eller krävs det nya insikter och tydligare kunskaper om könsstrukturer? Strukturerna är djupt rotade i historien och syftar till att kvinnornas främsta uppgift är att föra det biologiska arvet vidare. Vilket kan konstateras genom att kvinnors intåg på arbetsmarknaden synliggjordes, men det kvinnliga könet betraktades inte som den abstrakta arbetaren, utan som ett enskild kön. Men samtidigt så föreligger en förväntan om att kvinnor ska agera likt den abstrakta arbetaren, vilket är mannen. Det finns biologiska skillnader mellan kvinnor och män som för alltid kommer att bestå, därför kan strukturerna inte brytas ner till något neutralt, men kanske balanserat. Struktur och normer sitter djupt rotade i individer och samhället, vilket gör det svårt för organisationer att försöka förändra dessa.

---

<sup>2</sup> Organisationer säger sig stötta kampen för öppenhet och mångfald genom att skylta med initiativ, fast de egentligen enbart godtar kampen. De ekonomiska resurserna kommer inte fram för den generella uppfattningen från organisation är att de gör tillräckligt.

Arbetsgivare skapar en mensvänlig arbetsplats som ett främjande steg om en förändrad syn och en förbättrad arbetsmiljö men föredrar i slutändan fortfarande det manliga könet till fysiska och tungarbetade arbetsplatser Acker (1990).

Den psykosociala arbetsmiljön som stress och oro, vid en menstruation, kan skapa en känsla av otrygghet eftersom menstruationen oftast kommer oväntat och blir svår att planera för. Genom att fria mensskydd finns att tillgå för medarbetare bidrar det till en betydande faktor som kan förbättra välmående och känslan av trygghet på arbetsplatsen. Dessutom bidrar det till en högre arbetstillfredsställelse. Samtidigt har behovet av mensskydd inte uppmärksammats innan av kvinnor, trots det väljer organisationer att införa mensskydd på arbetsplatsen. Utifrån detta blir frågan, beträffande varför organisationer implementerar fria mensskydd, tämligen intressant. Delade åsikter har framförts av respondenterna, gällande motiven, majoriteten framhäver att anledningen främst varit på grund av en imitering av andra organisationers agerande. Det blir ett sätt för organisationen att kunna konkurrera på marknaden och samtidigt öka sin legitimitet.

Tolkningar av implementeringens effekter blir således att den menstruerande medarbetarens arbetsmiljö förbättras, trots att det kanske inte var det huvudsakliga motivet till implementeringen. Samtidigt kan implementeringen upphov till att kvinnor framställs annorlunda, i den bemärkelsen att kvinnor har andra behov än den abstrakta arbetaren. Trots att åtgärden syftar till en mer inkluderande arbetsmiljö kan användningen enkom innebära ett utanförskap.

Organisationer gynnas av att lyfta sitt varumärke genom att framstå som en modern och legitim arbetsplats som arbetar för att tillgodose menstruerande kvinnors behov. Men det primära syftet att organisationer behöver göra anpassningar för att kunna konkurrera och överleva på en ständigt föränderlig marknad kan tolkas som en prioritering framför arbetsmiljön. En förmodan kan således vara att organisationer i första hand implementerat fria mensskydd som en följd av en imitering av en annan organisations handling. Att arbetsmiljön därefter har förbättrats för menstruerande medarbetare och jämställdheten har ökat samt att det egna varumärket har stärkts, kan anses som en sidoeffekt av implementeringen. En tolkning kan vara att organisationen vill ge sken av att implementeringen först och främst sker för att förbättra och underlätta för menstruerande medarbetare.

Studien visar att det finns en strävan hos organisationer att stärka sitt varumärke som en attraktiv arbetsgivare, vilket implementeringen av fria mensskydd kan ses bidra till. En del i arbetet mot en legitim arbetsplats kräver att organisationen gör Anpassningar för medarbetarna i form av ekonomiska, funktionella eller psykologiska fördelar. Anpassningarna kan bidra till att medarbetarna uppfattar organisationen som trovärdig och attraktiv. Risken är att det aktiva arbetet med employer branding leder till att organisationens Anpassningar anses gå till överdrift och riskerar att ge uttryck för brandwashing. Det är vanligt förekommande att organisationer ger sken av att aktivt arbeta för att främja arbetsmiljön och att arbetet kring menshantering kan uppfattas vara färdigarbetat när det har upprättats. Detta kan ses som kontraproduktivt, i den mening att organisationers upprättande av ett systematiskt arbetsmiljöarbete blir ett "alibi" för att fortsatt arbeta vidare med andra aktiva åtgärder som kan främja den psykosociala arbetsmiljön.

Skulle en lagändring kunna tydliggöra tillvägagångssättet, så att en rättvis fördelning kan ske mer konkret och utan omvägar? Arbetsmiljölagen innehåller krav på upprätthållandet av en god arbetsmiljö, men kvinnors arbetsmiljö kan komma att kräva mer på grund av det naturliga biologiska som könet medför. Förslaget skulle kunna syfta till en lagändring i form av ett ramverk som tydliggör för en ansenlig menshantering inom organisationer. Utifrån studier kan en lagändring gällande krav på implementering av fria mensskydd betraktas som en fördel för det kvinnliga könet på arbetsplatsen. Dock kan konsekvenserna leda till en motsatt effekt, i den mening att kvinnans underordning snarare förstärks. Det finns fördelar med att införa ett lagkrav, likväl som det finns nackdelar. Erbjudandet av fria mensskydd på arbetsplatser har, som tidigare nämnts, skapat debatt i samhället. Somliga menar att implementeringen kan bli en överdriven rättighet som bidrar till synsättet om att kvinnor försöker dra fördel av att det finns biologiska skillnader. Andra menar att fria mensskydd välkomnas och är förvånade över att åtgärden inte skett tidigare. Kan det bero på att kvinnor i sitt sätt att hantera menstruationens problematik följt en traditionell normativ syn? Ibland har kvinnan tvingats in i denna roll, ibland har hon själv valt att anpassa sig till den rollen (de Beauvoir, 1949). Det kan betyda att kvinnan i vissa meningar själv valt att dölja sin menstruation, med anledning till att det inte funnits ett behov av att lyfta ämnet som en problematik. Frågan om jämställdhet kan också väcka misstankar om att kvinnor objektifieras samt om åtgärder riskerar att bli för stora och överdrivna. Chansen att kvinnor på arbetsplatser blir uppmärksammade och omhändertagna för deras biologiska skillnader får anses vara positivt. Däremot riskerar arbetsgivare ställa sig kritiska till att en sådan implementering ska

verka som ett lagkrav. Lagen kan bidra till att arbetsgivare inte tar frågan på allvar utan inför det enbart för att de måste. Om lagkravet däremot inte finns, kan arbetsgivaren på eget initiativ införa fria mensskydd, vilket kan resultera i att inställningen till kvinnors behov leder till en trovärdigare arbetsplats.

Studien kan anta att organisationer ser en fördel med att arbeta för ökad jämställdhet, men det finns delade meningar om huruvida arbetet är relevant för en total balans. Av den anledning att strukturer och normer bestämmer vem som får mest utrymme att utvecklas och komma till tals på arbetsplatsen. En jämställd organisation kan visa sig i att arbetsplatsen består av en del kvinnor, en del män, men det behöver inte nödvändigtvis betyda att strukturerna är jämställda. Det kan vara så att kvinnor får mindre utrymme att uttrycka sina behov och att det föreligger en förväntan från arbetsplatsen att kvinnor ska fungera som den abstrakta arbetaren.

Organisationer som har implementerat fria mensskydd på arbetsplatsen, blir både förvånade och chockade över att inte fler har anammat handlingen. Av anledning att det framstår som naturligt och självklart att erbjuda menstruerande medarbetare mensskydd, men uttrycker också att det har funnits ett outtalat tidigare behov men som inte har uppmärksamats innan implementeringen. Kanske kan det handla om att kvinnor inte vill framstå begränsade i att utföra samma arbete samt på samma tillvägagångssätt som männen. Den problematik gällande bristande menshantering som kan förekomma på arbetsplatsen, påtalas därför inte. Det kan antas vara ett internaliserat tryck på kvinnan och att jämsställas med den abstrakta arbetaren, det vill säga mannen.

Studien påvisar att organisationer imiterar implementeringen av fria mensskydd och tillvägagångssättet är likt isomorfismens mimetiska drag. Det resulterar i att processen synliggörs alltmer och det skapas ringar på vattnet, vilket innebär att fler tar efter och gör likadant. Dispenser med mensskydd har vidare bidragit till ökad normalisering och kunskap på arbetsplatsen, medarbetare talar nu mer öppet om ämnet menstruation. Men svårigheterna ligger till viss del kvar hos männen, mycket på grund av de naturliga skälen att de inte besitter någon erfarenhet om hur det är att ha mens. Med en ökad kunskap kring menstruation leder ämnet vidare till en mer normaliserad och mindre tabubelagd syn. I förlängningen kan detta leda vidare till att mensskydd och vidare åtgärder, exempelvis anpassade vilorum, anses lika naturligt och självklart som att det finns toalettpapper att tillgå på arbetsplatsen.

## 7. Slutsats

---

*I det avslutande kapitlet presenterar vi de slutsatser vi nått med utgångspunkt från vår problemfrågeställning som presenteras i kapitel 2.2. Vidare presenteras viktiga aspekter att ta hänsyn till vid skapandet av en mensvänlig arbetsplats, utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.*

---

Studien vill skapa en ökad förståelse för arbetsgivarens motiv till att skapa en mensvänlig arbetsplats. Detta anses vara viktigt för att fler arbetsgivare åstadkommer åtgärder som främjar den psykosociala arbetsmiljön.

Problemställning som denna studie haft som syfte att besvara som lyder:

- *Vilka motiv ligger till grund för arbetsgivarens införande av en mensvänlig arbetsplats?*

Forskningsfrågan i studien behandlar och undersöker arbetsgivarens motiv till skapandet av en mensvänlig arbetsplats, för de menstruerande kvinnor som studien avgränsat sig till. Studien fokuserar på en specifik del av en mensvänlig arbetsplats, fria mensskydd. Motiven för implementering av fria mensskydd på arbetsplatsen kan upplevas kunna kopplas till den institutionella teorin i första hand, som visar att organisationer imiterat andra organisationers handlingssätt i arbetet för en mensvänlig arbetsplats. Arbetsgivarnas upplevelser av responsen från medarbetare kring implementeringen av fria mensskydd presenteras först i resultatdelen, där subjektiva upplevelser är i fokus. Vidare kan studien se indikationer på upplevelsen av en förbättrad psykosocial arbetsmiljö för menstruerande medarbetare, detta eftersom tidigare upplevda påfrestningar reformerats efter implementeringen av fria mensskydd på arbetsplatsen. Studien visar på antydningar om att implementeringen bidragit till ett öppnare samtalsklimat och en ökad normalisering kring ämnet menstruation bland medarbetarna. Outtalade strukturer och normer kan upplevas ha orsakat snedställda föreställningar om menstruation och kvinnors menshantering, vilket delvis bidragit till att kvinnor tagit till en dold hantering av menstruationen på arbetsplatsen. Hanteringen har skapat en typ av begränsning på arbetsplatsen och kan kopplas till psykosocial arbetsmiljö och undvikande av stigma. Samtidigt kan det uppfattas att det finns en förväntning på att kvinnor ska arbeta likt den abstrakta arbetaren, vilket påvisas i studien att det föreligger svårigheter kring. Detta av anledning att biologiska skillnader, exempelvis menstruation, hindrar möjligheten till att det

kvinnliga könet kan likställas med det manliga könet. Sammanfattningsvis rekonstruerar menstruationen den psykosociala arbetsmiljön. Utifrån studien kan tolkningar göras som visar att det funnits en problematik gällande bristen på tillgängliga mensskydd på arbetsplatsen, men som inte tidigare har påtalats. Behovet av fria mensskydd har varit något som uppdragats och tydliggjorts efter att organisationen implementerat fria mensskydd. Avslutningsvis kan studien se antydningar på att införandet av en mensvänlig arbetsplats har bidragit till att främja arbetsmiljön, för menstruerande medarbetare.

Under studiens gång har ett kritiskt förhållningssätt betonats genom diskussioner som berör konsekvenser av en handling. Konsekvenserna som uppkommit i olika aspekter kan användas i framtida forskningsarbeten. Varav ett framtida lagkrav gällande arbetsgivarens ansvar i anknytning till menshantering på arbetsplatsen.



## 7.1 Vidare forskning

Tillgängligheten av fria mensskydd på arbetsplatsen har enligt studien visat på en förbättring av menstruerande medarbetares arbetsmiljö. Framför allt har den psykosociala arbetsmiljön förbättrats genom minskade känslor och upplevelser av oro, stress och otrygghet. Trots de positiva reaktionerna som implementeringen av fria mensskydd har bidragit till, är det fortfarande en låg andel organisationer som arbetar med menshantering.

En reflektion är varför inte behovet av tillgängliga mensskydd på arbetsplatsen har uppmärksamats tidigare, eftersom studien visar att det har funnits ett behov som inte har lyfts fram. Efter implementeringen av fria mensskydd, ses åtgärden som en naturlig del och självklarhet för organisationen och är själva förvånade över att det inte har införts tidigare.

I efterhand med den kunskap som studien bidragit till kan en vidare forskning kring de bakomliggande anledningarna och den eventuella problematiken som kan ligga till grund för att en implementering inte skett tidigare vara högst intressant att undersöka. Förslag till framtida forskning kan således vara att intervjua berörda medarbetare, med anledning av att belysa deras åsikter, reaktioner samt den betydelse de anser att en mensvänlig arbetsplats bidragit till. Utfallet av en sådan studie kanske hade gett andra resultat samt en bredare förståelse.

Ytterligare en dimension som kan läggas till för att undersöka den problematik som kan tänkas föreligga vid menshantering i arbetet kan exempelvis vara att utifrån olika yrkesroller, såsom polismyndigheten, ambulansverksamheten och yrkeschaufförer och se hur detta påverkar medarbetarna. Anledningen till att dessa typer av yrken torde vara intressanta för framtida forskningsresultat är att yrkena kräver ständig rörelse och arbetsuppgifterna utförs inte på en och samma plats. Det innebär således att de berörda begränsas ytterligare i att på ett lätthanterligt sätt kunna handskas med sin menstruation på arbetsplatsen.

Ännu ett förslag till forskning framöver, är att ställa sig frågande huruvida ett lagförslag om den mensvänliga arbetsplatsen, specifikt fria mensskydd, skulle fungera i praktiken. Skulle arbetsgivaren ta ramverket som ett krav och agera med motstånd alternativt ställa sig positiv till att det inte finns en valmöjlighet om att skapa en mensvänlig arbetsplats. Studien ser vikten av ett fortsatt arbete för att öka förståelsen och kunskapen kring menshantering och dess effekter på den psykosociala arbetsmiljön för menstruerande medarbetare på arbetsplatsen.



## 8. Referenser

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.

<https://www.jstor.org/stable/189609>

Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity & Inclusion*, 31(3),

<https://doi.org/10.1108/02610151211209072>

Alvehus, J. (2023). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. (3:e uppl.). Liber.

Alvehus, J. (2019). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. (2:a uppl.). Liber.

Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of brand management*, 4(3), 185-206. (PDF) [The employer brand \(researchgate.net\)](#)

Andrade, M.S. (2022), "Gender equality in the workplace: a global perspective", *Strategic HR Review*, <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1108/SHR-07-2022-0038>

Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolagen-19771160\\_sfs-1977-1160](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolagen-19771160_sfs-1977-1160)

Arbetsmiljöverket. (2017). En vitbok om kvinnors arbetsmiljö. (Rapport 2017:6).

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/en-vitbok-om-kvinnors-arbetsmiljo-rapport2017-6.pdf?hl=en%20vitbok%20om>

Arbetsmiljöverket (AFS 2020:1)

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/arbetsplatsens-utformning-afs2020-1.pdf>

Backhaus, K. & Tikoo, S. (2004), "Konceptualisering och forskning av employer branding", *Career Development International*, <https://doi.org/10.1108/13620430410550754>

de Beauvoir, S. (1949). *Det andra könet*. Norstedt.

- Bell, J. (2016). *Introduktion till forskningsmetodik*. (5:uppl.). Studentlittertur AB.
- Berggren, J. (2018, hämtad 27 februari) *Het debatt om menscertifiering*. Arbetet. <https://arbetet.se/2018/10/25/het-debatt-om-menscertifiering>
- Bryman, A. (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder*. (3:e uppl.). Liber.
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Företagsekonomiska forskningsmetoder* (3:1 uppl.). Liber.
- Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder* (3:e uppl.). Liber.
- Connell, R. W. (1987). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Stanford, Calif: Stanford University Press.
- Dahlqvist, A. (2016). *Bara lite blod ett reportage om mens och makt*. Atlas.
- Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (4:1 uppl.). Studentlitteratur AB.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.  
<https://www.uio.no/studier/emner/matnat/ifi/INF9200/v10/readings/papers/DeMaggio.pdf>
- Eriksson, L.T. & Wiedersheim-Paul, F. (2018). *Att utreda forska och rapportera*. (10:e uppl.). Liber.
- Eriksson - Zetterquist, U. (2009). *Institutionell teori- idéer, moden, förändring*. (1:1 uppl.). Liber.
- Gillham, B. (2008). *Forskningsintervju – Teknik och genomförande*. (1: a uppl.). Studentlitteratur.
- Henry, C. [talare] (28 maj 2019). *Konsten att vara en mensare* [podcastavsnitt]. Hämtad 14 februari, 2023, från: <http://open.spotify.com>
- Hedenus, A., Björk, S. & Shmulyar Gréen, O. (2015) *Feministiskt tänkande och sociologi: Teorier, begrepp och tillämpningar*. Studentlitteratur Lund.

Hirdman, Y. (1998). Konstruktion och förändring - genus som vetenskap. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, (4).

<https://ojs.ub.gu.se/index.php/tgv/article/view/2143>

Hirdman, Y., (2007) *Gösta och genusordningen - feministiska betraktelser*. Ordfront

hooks, b., (1984) *Feminist theory from margin to center*. South and press.

[https://funceji.files.wordpress.com/2017/08/bell\\_hooks\\_feminist\\_theory\\_from\\_margin\\_to\\_center\\_bookzz-org\\_.pdf](https://funceji.files.wordpress.com/2017/08/bell_hooks_feminist_theory_from_margin_to_center_bookzz-org_.pdf)

Hurley, AE (1999), "Införliva feministiska teorier i sociologiska teorier om entreprenörskap", *Women in Management Review*, <https://doi.org/10.1108/09649429910261396>

Jackson, G.T. & Rose, F. (2020) *Vad skulle de Beauvoir ha gjort?* Tukan förlag.

Junça Silva, A. och Dias, H. (2023), "The relationship between employer branding, corporate reputation and intention to apply to a job offer", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 31 nr 8, s. 1-16. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3129>

Jämställdhetslag (1991:433) [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/jamstalldhetslag-1991433\\_sfs-1991-433](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/jamstalldhetslag-1991433_sfs-1991-433)

Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Vad är jämställdhet?*

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet/>

Keisu, B-I., Abrahamsson, L., Ahlström, B., Andersson, S., Bergman, A., Björk, S., Carbin, M., Eriksson-Zetterquist, U., Fogelberg-Eriksson, A., Forsberg, T., Hallén, N., Härenstam, A., Ingmansson, S., Kvist, E., Mulinari, P., Palm, K., Rosengren, C., Salminen-Karlsson, M., Schmauch, U., Tafvelin, S., Wahlström, M. (2020) *Att arbeta för lika villkor: ett genus- och maktperspektiv på arbete och organisation* (1:a uppl.). Studentlitteratur.

Kugelberg, C. (2004). Jämställdhetsideal och könsdiskriminering - unga människor möter arbetslivet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*,10(2)

[http://nile.lub.lu.se/arbarch/aa/2004/aa2004\\_vol10\\_s95-116.pdf](http://nile.lub.lu.se/arbarch/aa/2004/aa2004_vol10_s95-116.pdf)

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2:a uppl.).

Studentlitteratur.

Källström, K., Malmberg, J. (2019) *Anställningsförhållandet* (5:e uppl.) Iustus förlag AB

Malmberg, D. (1991) *Skammens röda blomma? Menstruationen och den menstruerande kvinnan i svensk tradition* (1: a uppl.) Uppsala: Etnologiska institutionen.

Mensen (u.å. hämtad 13 april) <https://mensen.se/var-verksamhet/ett-menskligare-arbetsliv/>

Menssäkrad (2021, hämtad 25 februari)

[https://www.menssakrad.se/?gclid=CjwKCAiAjPyfBhBMEiwAB2CCiUPitHuFMBw2-UynV19KLUPyhgmLzOM7Ew1ywRc7QhBer9wdq0tfRoCtlQQA vD\\_BwE](https://www.menssakrad.se/?gclid=CjwKCAiAjPyfBhBMEiwAB2CCiUPitHuFMBw2-UynV19KLUPyhgmLzOM7Ew1ywRc7QhBer9wdq0tfRoCtlQQA vD_BwE)

Meyer, J.W. & Rowan, B., (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*,

[http://www.ccsa.ufpb.br/gets/contents/documentos/meyer\\_rowan\\_teor%C3%ADa\\_institucional.pdf](http://www.ccsa.ufpb.br/gets/contents/documentos/meyer_rowan_teor%C3%ADa_institucional.pdf)

SOU 2000:91 *Hälsa på lika villkor - nationella mål för folkhälsan*. Nationella Folkhälsokommitten.Regeringen.

<https://www.regeringen.se/contentassets/064128c1fd3e4722b3769138f205ef46/halsa-pa-lika-villkor/>

Olsen Brassart, C. (2023), A Blessing or a Curse? An Analysis of Menstrual Health Promotion in the Workplace from a Human Rights Perspective, *Nordic Journal of Human Rights*,

DOI: [10.1080/18918131.2023.2190653](https://doi.org/10.1080/18918131.2023.2190653)

Petäjaniemi, T. (1996), "Promoting equality in Finland: a joint responsibility", *Women in Management Review*, Vol. 11 nr 5.

<https://doi.org/10.1108/09649429610122654>

Rožman, M. , Treven, S. , Mulej, M. & Čančer, V. (2019), "Creating a healthy working environment for older employees as part of social responsibility" *Kybernetes*,

<https://www-emerald-com.libraryproxy.his.se/insight/content/doi/10.1108/K-12-2017-0483/full/pdf?title=creating-a-healthy-working-environment-for-older-employees-as-part-of-social-responsibility>

Rönnbäck, J., (2021), *Politikens genusgränser: den kvinnliga rösträttsrörelsen och kampen för kvinnors politiska medborgarskap 1902-1921*. Atlas.

Sang, K., Remnant, J., Calvard, T., & Myhill, K. (2021). Blood Work: Managing Menstruation, Menopause and Gynaecological Health Conditions in the Workplace *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (4), 1951.  
<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/4/1951>

Sommer, M., Hirsch, S.J, Nathanson, C., Parker, G.R, “Comfortably, Safely, and Without Shame: Defining Menstrual Hygiene Management as a Public Health Issue”, *American Journal of Public Health* 105, no. 7 (July 1, 2015)  
<https://eds-s-ebshost-com.libraryproxy.his.se/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=7498a6a2-2b61-4d55-b954-6dc799fcdead%40redis>

SOU 2000:91 *Hälsa på lika villkor - nationella mål för folkhälsan*. Nationella Folkhälsokommitten.Regeringen.  
<https://www.regeringen.se/contentassets/064128c1fd3e4722b3769138f205ef46/halsa-pa-lika-villkor/>

Trost, J. (2010) *Kvalitativa intervjuer* (4:e uppl.). Studentlitteratur

Vetenskapsrådet (2002), *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 5/3–23 från:  
[https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska\\_principer\\_VR\\_2002.pdf](https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf)

Vetenskapliga rådet (2017), *God forskningssed*. Hämtad 6/3–23 från:  
[https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed\\_VR\\_2017.pdf](https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf) ]

Wahl, A. (1992). *Könsstrukturer i organisationer: kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Handelshögskolan i Stockholm.

Whiley, L. A., Wright, A., Stutterheim, S. E., & Grandy, G. (2022). “A part of being a woman, really”: Menopause at work as “dirty” femininity. *Gender, Work & Organization*, 1.  
<https://doi.org/10.1111/gwao.12946https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.302525>

Yu, SC., Hsu, HP., Guo, JL. et al. "Exploration of the experiences of working stressors and coping strategies associated with menstrual symptoms among nurses with shifting schedules: a methodology investigation". BMC Nurs 20, 238 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00759-0>

Zanderin, L. (2005) *Arbetsmiljö* (2:a uppl.). Studentlitteratur AB

Zhang, H. och Hu, B. (2017), "The effects of organisatorisk isomorfism på innovationsprestanda genom kunskapssökning i industriellt kluster", *Chinese Management Studies*, <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2016-0076>

1177. (2020, hämtad 6 juni) <https://www.1177.se/sjukdomar--besvar/hormoner/pms-och-pmds/>



## 9. Bilagor

### Bilaga 9.1: Informationsbrev till respondenter

Hej!

Skövde

Vi skriver en kandidatuppsats i treåriga-programmet personal, organisation och ledarskap vid högskolan i Skövde och skriver till er angående deltagande i vår studie. Vår uppsats och dess syfte är bland annat att undersöka bakgrund och motiv samt effekter av att erbjuda fria mensskydd och arbetet kring en menshantering på arbetsplatsen. Vi har sett att ni i er organisation erbjuder fria mensskydd till personalen och skulle väldigt gärna vilja höra mer om det och processerna kring detta under en intervju.

Studiens intervju beräknas ta cirka 45-60 minuter. För att du som intervjuperson ska få större utrymme att tala i önskad takt, och slippa vänta in om vi skulle behöva föra anteckningar, ber vi om tillåtelse för att få spela in intervjun. Det kommer förhoppningsvis leda till en intervju som känns mer närvarande och avslappnad. Vi vill även försäkra dig om att det endast är vi som utför studien som kommer att ha tillgång till det insamlade materialet. Som intervjuperson kommer du att få vara anonym om så önskas. Eftersom intervjun är ett frivilligt deltagande i studien har du rätt att avbryta om så önskas, utan att behöva ange orsak. Om ni är intresserade av att delta i vår studie ber vi er att höra av er till någon av oss och vid möjlighet att delta önskas intervjun genomföras under vecka 13.

Vi svarar gladeligen om du har övriga frågor och funderingar angående genomförandet av intervjun.

Bästa hälsningar,

Olivia Karlsson, student. Mobil: (xx) e-post: (xx)

Åsa Dahlberg, student. Mobil: (xx) e-post: (xx)

## Bilaga 9.2: Intervjufrågor

1. Kan du berätta lite kort om dig själv och din nuvarande roll?
2. Vad betyder det för ert företag/organisation att ni arbetat för menshantering?
3. Hur arbetar ni med menshanteringen på er arbetsplats?
4. Vilka var initiativtagarna till arbetet?
5. Vad var anledningen till initiativet kring menshantering?
6. Hur gick ni till väga i processen för att hantera frågan inom organisationen?
7. Hur bemöttes det initiala förslaget om menshantering av medarbetare respektive ledning?
8. Hade ledningen/HR eller medarbetare tidigare uppfattat problem kopplade till mens inom organisationen?
9. Kan du beskriva hur det talats om mens före, kontra efter initiativet på arbetsplatsen?
10. Har ni observerat något sorts utfall med menshanteringsarbetet?  
  
Förslagsvis;
  - Kvinnors arbetsmiljö?
  - Organisatorisk produktivitet?
  - Jämställdhetsmässigt?
11. Hur arbetar ni i övrigt med jämställdhetsfrågor inom er organisation?

- Finns det något ni önskar förbättra?

12. Har det funnits andra funderingar på aktiviteter som skulle kunna uppnå liknande effekter såsom menscertifiering har gjort?

13. Tror du att en större kunskap om menshantering inom organisationer kan leda till en ökad jämställdhet?

Avslutningsvis,

15. Har du några ytterligare frågor? Är det något mer du vill tillägga?

16. Har du något du vill tillägga om dig själv, verksamheten eller processen gällande menshantering på arbetsplatsen?

17. Är det något viktigt du tycker att vi har missat? Hade vi kunnat gjort något annorlunda?