



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

## PERSONALVETARPROGRAMMET

# “Jobbar man här skall man klara av det”

*En kvalitativ studie om sexuella trakasserier på den svenska arbetsmarknaden.*

**Jennifer Holmkvist Bylund & Linnéa Roll**

---

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
År:	2019
Handledare:	Sofia Björk
Examinator:	Helen Petersson



# PERSONALVETARPROGRAMMET

## Abstract

BA-thesis:	15 hp
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Nivå:	Bachelor
År:	2019
Supervisor:	Sofia Björk
Examiner:	Helen Petersson
Keywords:	sexuella trakasserier, hegemonisk maskulinitet, organisationskultur

---

Sexual harassment in the workplace is a common problem. According to the Swedish Work Environment Authority, almost one-tenth of the workers have been subjected to sexual harassment within the Swedish labor market. Autumn of 2017 was the beginning of the #MeToo movement, aiming to highlight sexual harassment and abuse at work and in other contexts. The #MeToo movement quickly gained a big presence in Swedish media and everyday life and brought a drastic change to the civil discourse of sexual harassment.

This study aims to examine how sexual harassment takes place within the Swedish labor market. It highlights the underlying support mechanisms within organizations that foster an environment in which sexual harassment is made possible. This study also pinpoints who the harasser is in relation to the victims, and within what context the acts take place. The study is based on qualitative semi-structured interviews with a total of seven respondents across five industries. The objective of these interviews was to examine the respondents' own experiences of sexual harassment as well as how they perceived the culture and conditions of their work organizations.

In our sample the harassers were exclusively men, while the victims were both male and female. The analysis shows how a majority of the harassments take place in group environments, where the actions form part of a normative behavior within the organizations. The act is then part of a culture of heteronormative "joking". This study shows power-dynamics as a central cause to sexual harassment. However, the act of sexual harassment is not only performed by managers. Sexual harassment performed by subordinates and colleagues are more common in our study, where the harasser aims to redistribute the existing power dynamics.

An organization's culture, gender order, and hegemonic ideals become the framework for the organization's norms. These norms influence how employees and managers act in order to gain status within the group and the organization. The managers seem to have a lack of tools to counteract these norms without losing their legitimacy. This seems to be a major reason why the norms that cause sexual harassment are maintained.

## **Förord**

Efter både med- och motgång är vi äntligen i mål. Vi vill rikta ett varmt tack till oss själva som tillsammans hållit humöret uppe och stöttat varandra genom processen. Vi vill även rikta ett stort tack till vår fantastiska handledare Sofia Björk, vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap på Göteborgs Universitet. Sofia har guidat oss genom djungeln av feministisk forskning och trott på oss i krisande tider. TACK!

Jennifer Holmkvist Bylund och Linnéa Roll

*2019-06-07 Göteborg*



## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning .....</b>	<b>1</b>
1.1 Syfte och frågeställningar .....	2
1.2 Avgränsningar .....	3
1.3 Berörda organisationer .....	3
1.4 Sexuella trakasserier i Sverige .....	3
<b>2. Teori och tidigare forskning .....</b>	<b>5</b>
2.1 Sexuella trakasserier .....	5
2.2 Tidigare forskning och kunskapslucka .....	5
2.3 Makt och sociala identiteter .....	6
2.3.1 Sociokulturell makt .....	6
2.3.2 Organisatorisk makt .....	8
2.4 Organisationskultur .....	10
<b>3. Metod .....</b>	<b>12</b>
3.1 Metodologiska utgångspunkter .....	12
3.2 Urval .....	12
3.3 Genomförande av intervjuer .....	14
3.4 Etiska aspekter .....	15
3.5 Bearbetning av data och material .....	16
3.6 Validitet och reliabilitet .....	16
3.7 Metodreflektion .....	17
<b>4. Resultat och analys .....</b>	<b>19</b>
4.1 Sexuella trakasserier .....	19
4.2 Normer .....	20
4.2.1 Organisationskultur .....	20
4.2.2 Hegemoniska ideal .....	23
4.3 Den organisatoriska maktens utspel .....	26
4.4 Chefen och arbetsgivarens påverkan .....	28
<b>5. Slutdiskussion .....</b>	<b>32</b>
5.1 Studiens begränsningar och förslag till framtida forskning .....	34

5.2 Slutord.....	35
<b>6. Referenslista .....</b>	<b>36</b>
<b>7. Bilagor .....</b>	<b>39</b>
<b>Bilaga 1 – Missivbrev .....</b>	39
<b>Bilaga 2 – Inbjudan till intervju .....</b>	40
<b>Bilaga 3 – Intervjuguide .....</b>	41

# 1. Inledning

*Du är på väg till jobbet, men vill egentligen vända hem igen. På jobbet väntar dina manliga kollegor med deras sexistiska skämt och blickar. Du försöker hantera problemet genom att dölja din kropp i för stora kläder för att undvika sliskiga kommentarer.* Detta är vardag för en av våra respondenter som dagligen utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen är ett vanligt förekommande arbetsmiljöproblem. Enligt en undersökning utförd av Arbetsmiljöverket (2017) framkom det att närmare en tiondel av de tillfrågade hade utsatts för sexuella trakasserier. Den mest utsatta gruppen var unga kvinnor i åldrarna 16 till 29 år och av dessa hade 30% utsatts för sexuella trakasserier på arbetet. Arbetsmiljölagen delegerar tydligt det yttersta ansvaret för den psykosociala arbetsmiljön till arbetsgivaren. Innebörden av ansvaret innefattar att kartlägga och preventivt motverka exempelvis kränkande särbehandling och diskriminerande handlingar, därmed innefattat sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Arbetsgivaren är även skyldig att utreda och vidta åtgärder om det uppdagas att en anställd har blivit utsatt för sexuella trakasserier (SFS 1977:1160; SFS 2008:567). Trots att ansvaret är tydligt definierat är sexuella trakasserier ett ämne av känslig karaktär som organisationer tenderar undvika att konfrontera (JämO, 2006).

Hösten 2017 var startskottet för metoo-rörelsen, vilket påverkade samhällsdiskussionen och synen på sexuella trakasserier. Rörelsen syftade till att synliggöra sexuella trakasserier och övergrepp i arbetslivet, med målet att de skulle upphöra (NE, 2019). Metoo-rörelsen blev ett forum som förenklade för utsatta att berätta om sina erfarenheter gällande sexuella trakasserier i arbetslivet. Rörelsen mynnade även ut i en normaliseringsprocess där sexuella trakasserier som ämne blivit mer och mer accepterat att diskutera (Civitello, 2017). I Sverige blev rörelsen starkt uppmärksammasad och individer i varierande yrkesgrupper valde att gå samman för att vittna om problematiken i så kallade upprop (NE, 2019). Problematiken med sexuella trakasserier uppdagades i flertalet branscher. Några uppmärksammasade yrkesgrupper var skådespelare, kriminalvårdare, serviceanställda och lärare som vittnade i uppropen #tystnadtagning, #virivermurarna, #obekvämarbetstid och #ickegodkänd. De svenska uppropen kom inledningsvis främst från statuspräglade arbetsgrupper men uppropen kom på senare tid att innefatta även andra samhällsgrupper däribland prostituerades upprop, #intedinhora.

Problematiken med sexuella trakasserier är således spritt över arbetsmarknaden. För att skapa en förståelse för problematiken behandlar uppsatsen fem olika branscher för att kunna uppnå större generaliserbarhet. De fem branscherna som kommer undersökas är; kriminalvården, industribranschen, transportbranschen, servicebranschen och lagerbranschen.

Metoo-rörelsen blev en ögonöppnare för organisationer och ett incitament för att se över den psykosociala arbetsmiljön, där inkluderat sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier medför negativa konsekvenser på såväl individ- som organisatorisk nivå. Sjukskrivningar, uppsägningar, psykiskt eller fysiskt lidande samt förlorad motivation hos de anställda är exempel på kostsamma konsekvenser (JämO, 2006). För att motverka dessa krävs att organisationer arbetar proaktivt och systematiskt för att eliminera sexuella trakasserier. Processarbetet med organisationens arbetsmiljö landar vanligtvis på HR-funktionen (Arbetsmiljöverket, 2017). För att HR-funktionen aktivt skall kunna förebygga och hantera sexuella trakasserier behöver de även ha en fördjupad kunskap inom området (JämO, 2006). Hur problematiken med sexuella trakasserier kan se ut och vad som faciliterar dem, är därför intressant för personalvetare att vidare undersöka. HR-funktionen har exempelvis stor påverkansmöjlighet att utforma och sprida betydande policys gällande hanteringen av sexuella trakasserier.

## **1.1 Syfte och frågeställningar**

Syftet med uppsatsen är att bidra till förståelsen av normer och hierarkiers betydelse för hur och i vilken grad sexuella trakasserier sker på arbetsplatser. Genom utsattas berättelser undersöks vad i organisationer som understödjer sexuella trakasserier.

Syftet mynnar ut i följande frågeställningar:

- I vilken kontext förekommer sexuella trakasserier i arbetslivet och vem är förövaren i relation till den utsatte?
- Vilken betydelse har organisationers strukturer (sociala normer, hierarki, organisationskultur) för hur sexuella trakasserier tar sig uttryck?

## 1.2 Avgränsningar

Uppsatsen undersöker hur personer som blivit utsatta för sexuella trakasserier i arbetslivet upplever fenomenet. Detta möjliggör en djupare förståelse för problematiken och hur det påverkar individen. Sexuella trakasserier tros variera i olika branscher och kontexter. Ambitionen för uppsatsen var inledningsvis att undersöka sexuella trakasserier vid en institution på kriminalvården. Eftersom deltagarantalet var lågt breddades urvalet till att innefatta fler branscher. Därför är urvalet något snedvridet då tre av de sju respondenterna arbetar på kriminalvården. Det snedvridna urvalet kan ses som en fördel då kriminalvården visat sig vara en extra utsatt bransch, vilket har möjliggjort en jämförelse med resterande branscher där andra villkor råder. I och med att urvalet breddats innefattar även uppsatsens resultat fler branscher på den svenska arbetsmarknaden.

Tidigare forskning har i första hand försökt förklara män som förövare och kvinnor som offer. Nyare forskning har dock komplicerat den bilden och vi kommer ha ett brett perspektiv på könsidentitet i rollerna som förövare och utsatt. Vi har därför sökt respondenter oavsett könsidentitet, vilket resulterat i fem kvinnor och två män.

## 1.3 Berörda organisationer

Fem organisationer från varierande branscher undersöks; kriminalvården, en industriorganisation, en transportorganisation, en serviceorganisation och en lagerorganisation. Könsfördelningen varierar i de olika organisationerna (*se figur 1*).

<b>Organisation</b>	<b>Könsfördelning</b>
<b>Kriminalvården</b>	<i>Jämn, men ojämn mellan yrkesgrupper</i>
<b>Industriorganisationen</b>	<i>Mansdominerad</i>
<b>Transportorganisationen</b>	<i>Mansdominerad</i>
<b>Serviceorganisationen</b>	<i>Kvinnodominerad</i>
<b>Lagerorganisationen</b>	<i>Mansdominerad</i>

*Figur 1, Könsfördelning*

## 1.4 Sexuella trakasserier i Sverige

Sverige beskrivs ha kommit långt i jämställdhetsfrågan och ingår i topp fem av de mest jämställda länderna i världen (WEF, 2017). Ofta används den svenska jämställdheten som förebild för andra länder. Jämställdheten i Sverige berikas bland annat av kvinnors och mäns lika möjligheter till karriär och bidragande till samhället (WEF, 2017). Trots detta blev metoo-



rörelsen kraftigt uppmärksammas i Sverige och landets kvinnor vittnade om en utbredd problematik gällande sexuella trakasserier i arbetslivet (NE, 2019). Problematiken går stick i stäv med den romantiserade bilden av landets jämställdhet. Metoo-rörelsens framfart i landet vittnar om att Sverige fortfarande har långt kvar till ett helt jämställt samhälle. Därför blir det intressant att undersöka vad för strukturer i organisationer som ger upphov till sexuella trakasserier för att därefter kunna få en klarare bild av hur de kan motverkas.

## 2. Teori och tidigare forskning

I detta avsnitt lyfts de teorier och den tidigare forskning som uppsatsens diskussion och analys bygger vidare på. Bakgrunden till sexuella trakasserier på arbetsplatsen kan förklaras på flertalet sätt. Nedanstående teorier har stort fokus på organisationers maktstrukturer.

### 2.1 Sexuella trakasserier

Enligt diskrimineringslagen 4§, fjärde stycket beskrivs sexuella trakasserier som: *“ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”* (SFS 2008:567). Begreppet vidgas av diskrimineringsombudsmannen som skriver hur sexuella trakasserier kan vara handlingar av ord eller kommentarer likväl som fysiska handlingar och tafsande. Även närgångna blickar eller ovälkomna anspelningar kan vara sexuella trakasserier (DO, 2019). Fitzgerald, Gelfand och Drasgow (1995) definierar sexuella trakasserier på arbetsplatsen som oönskade sexuellt relaterade beteenden som den utsatta värderar som offensiva och hotar hennes välmående och resurser. Internationell forskningen använder sig vanligtvis av USA's statliga definition av sexuella trakasserier som delar upp begreppet i två kategorier; quid pro quo och hostile environment. Quid pro quo är latin och betyder “något för något” och denna typ av sexuella trakasserier sker när en sexuell handling utförs i utbyte mot något annat, exempelvis befordran eller respekt. Hostile environment, med svensk översättning; fientlig miljö, är sexuella trakasserier som påverkar någons arbetsprestation eller skapar en fientlig och offensiv arbetsmiljö (EEOC, 1980).

### 2.2 Tidigare forskning och kunskapslucka

Sexuella trakasserier är ett omdiskuterat begrepp som beforskats sedan 1970-talet. I samband med de första internationella studierna kom begreppet “könstrakasserier” till Sverige och förståelsen för innebörden kan vi till stor del tacka den amerikanska kvinnorörelsen för. Först i slutet av 1980-talet fick dagens term “sexuella trakasserier” spridning i det svenska samhället. (JämO, 2006). Mer än hälften av forskningen på området härstammar från USA och majoriteten av denna forskning fokuserar på förekomsten av sexuella trakasserier i arbetslivet i korrelation till organisatoriska och psykologiska aspekter. Makt och utsatthet är ofta studerade tillsammans med psykologiska förklarings teorier (Vetenskapsrådet, 2018). Kvantitativa studier och tvärsnittsdata dominerar på forskningsområdet. I kontrast har den svenska forskningen utfört ett antal kvalitativa studier efter millennieskiftet med fokus på feministisk teori, genusvetenskap och organisationsteori. Kvalitativ forskning i specifika organisationer och

organisationskulturer är dock fortfarande en bristvara på fältet och de fåtal områden som undersökts är främst inom militär verksamhet samt akademien (Harned et al., 2002; Vetenskapsrådet, 2018). Vi kan inte hitta någon tidigare kvalitativ forskning gällande utsattas berättelser om hur sexuella trakasserier utspelas inom olika yrkeskategorier. Den här uppsatsen vilar på tidigare forskning och teorier gällande organisatoriska maktstrukturer och kommer att bidra till kunskapsluckan om sexuella trakasserier på den svenska arbetsmarknaden.

## **2.3 Makt och sociala identiteter**

Makt är nödvändigt att ta i beaktning vid studerandet av människors handlingsmönster (Magnusson & Marecek, 2010). Den vardagliga benämningen på makt kan kopplas till en individ, organisation eller allmänheten, vars styrka eller kraft ger dem ett maktövertag samt utrymme för att utöva makt. I praktiken menas detta att personen med makt ges möjlighet att tvinga andra att utföra handlingar, alternativt tvingar dem att avstå från något de vill göra. I förståelsen av sexuella trakasserier är maktdimensionen vital (Magnusson & Marecek, 2010). Cleveland och Kerst (1993) beskriver i sin artikel att makt är ett mångfacetterat begrepp och att begreppet kan delas in i tre olika fokusområden; sociokulturell-, organisatorisk- samt interpersonell makt. Den sociokulturella makten kan beskrivas som de sociala normer vi människor har skapat och agerar utefter. En tydlig form av sociokulturell makt är hur män tillskrivs ett högre värde än kvinnor eller hur etnisk tillhörighet värderas olika. Den organisatoriska makten styrs av organisationens hierarkiska struktur som distribuerar erkännande bland anställda. Den sociokulturella makten, i samverkan med den organisatoriska makten skapar en bas för specifika arbetsförhållanden i organisationer. Dessa arbetsförhållanden fungerar antingen som blockerare eller vidmakthållande av sexuella trakasserier. Den interpersonella makten handlar istället om förövaren eller den utsattes uppfattning och hantering av deras egen eller andras makt, vilket kan bli avgörande för om sexuella trakasserier sker eller ej (Cleveland & Kerst, 1993). Den sociokulturella- och organisatoriska makten kommer nedan att fördjupas samt diskuteras vidare i kopplingen till sexuella trakasserier då de har en direkt koppling till organisationens påverkan.

### **2.3.1 Sociokulturell makt**

Forskning om sexuella trakasserier undersöker ofta sociala identiteter i förhållande till maskulinitet och femininitet. Kön som en social identitet, även kallat genus, är enligt forskare konstruerad av oss människor genom psykologi, kultur och sociala normer (West &

Zimmerman, 1987). Män och kvinnor särskiljs och tillskrivs olika attribut och egenskaper som anses vara maskulina eller feminina. Sociala situationer på arbetsplatsen är ett exempel där könsrollerna kan förstärkas, identifieras och bekräftas, vilket även kallas “doing gender” (West & Zimmerman, 1987).

Hegemonisk maskulinitet är en feministisk teori vilken försöker förklara samhällsstrukturen för könsstereotyper och sociala identiteter. Kvinnor och män struktureras i en könsordning samt i relation till andra faktorer såsom etnicitet och klass. Män placeras högst upp i könsordningen och ges därför mest makt i samhället medan kvinnor istället har en underordnad position i förhållande till männens (Connell & Pearse, 2015). Maskulinitet skapas i samspelet mellan maktrelationer, könsarbetsdelning och heteronormativitet. Den hegemoniska maskuliniteten kan förklaras som ett ideal för hur en man ska vara och de personer som upplevs följa idealet tillskrivs därefter dominans och makt (Björk, 2017). Män och kvinnor förhåller sig till det hegemoniska idealet på olika sätt, vilket upprätthåller männens privilegier och makt i samhället samt legitimerar kvinnans underordning (Connell & Pearse, 2015). Männerna belönas om de agerar i enlighet med det hegemoniska idealet. Kvinnor utgår också från maskulina normer men det finns gränser för hur mycket maskulinitet kvinnan kan tillskriva sig utan att förlora sin legitimitet som kvinna (Björk, 2017). Hegemonisk maskulinitet och könsordning är dynamisk och formas utefter olika kontexter och kulturella sammanhang (Gottzén & Jonsson, 2012). Det innebär att ett hegemoniskt ideal kan vara en typ av man i en kontext och en annan typ av man i en annan kontext, beroende på historia och kulturella faktorer. I den svenska kontexten anses det hegemoniska idealet vara den “jämställda mannen”. Viktigt är dock att det hegemoniska idealet inte är att vara helt jämställd, för då försvinner männens privilegier och makt. Istället kan den jämställda mannen förstås som förhandlare eftersom han beskriver sig vara jämställd men inte efterlever det till hundra procent (Gottzén & Jonsson, 2012).

Teorin kring hegemonisk maskulinitet fungerar som ett sociologiskt ramverk, vilket kan skapa förståelse för sexuella trakasserier. Kvinnor som utmanar sin egen underordnade position i könsordningen blir ofta måltavlor för sexuella trakasserier. Det kan förklaras genom att män som upplever sin manlighet och makt hotad kan inta en extrem form av maskulinitet och därmed utspela sin sexuella makt (McLaughlin, Uggen & Blackstone, 2012). Studier indikerar att män med stereotypa föreställningar kring könsnormer tenderar att lättare känna sig hotade av

kvinnor som är mer maskulina eller har mer makt än de själva. Sexuella trakasserier kan därför vara ett uttryck för mannen att vidmakthålla status, då kvinnans självförtroende påverkas negativt (Hitlan et al., 2009). Förekomsten av sexuella trakasserier beskrivs vara stor i mansdominerade yrkeskategorier där maskuliniteten och det hegemoniska idealet upprätthålls (Bergdahl, 2007; Connell & Pearse, 2015).

Diskussionen om sexuella trakasserier har kritiserats för att mestadels fokusera på män som förövare och kvinnor som utsatta. Under senare år har forskningen vidgats där mer fokus har lagts på sexuella trakasserier utförda av kvinnor gentemot män eller andra kvinnor, eller utförda av män mot andra män (DeSouza & Solberg, 2004; Rospenda, Richman & Nawyn, 1998). Lika-könade sexuella trakasserier kan precis som olik-könade sexuella trakasserier vara ett uttryck av makt (DeSouza & Solberg, 2004).

Homosexuella män och män som kan anses gå emot det maskulina idealet beskrivs riskera att bli utsatta för sexuella trakasserier av andra heterosexuella män. Homosexualitet kan av vissa män, anses gå emot det hegemoniska och heterosexuella idealet där heterosexuella män befinner sig högst upp i makthierarkin. Forskning förklarar hur denna typen av sexuella trakasserier sker eftersom den icke-stereotypa mannen anses ha hotat den heterosexuella mannens maktposition och utsätts därför för sexuella trakasserier (DeSouza & Solberg, 2004; McDonald & Charlesworth, 2016). En annan förklaring till lika-könade sexuella trakasserier är fientliga känslor gentemot offret. Oavsett anledning till de fientliga känslorna skapas en utgrupp vars makt eller privilegier förövaren vill minimera genom sexuella trakasserier (DeSouza & Solberg, 2004).

### **2.3.2 Organisatorisk makt**

Utöver maktstrukturerna som skapar skillnader mellan kvinnor och män i samhället finns det även en organisatorisk makt. Organisationens hierarkiska struktur blir utgångspunkten för hur makten fördelas bland de anställda. De som anställs på positioner högt upp i hierarkin eller erhåller mycket resurser är också de som anses ha stor organisatorisk makt (Cleveland & Kerst, 1993). Forskning visar hur den sociokulturella makten påverkar i samverkan med den organisatoriska makten då kvinnor i maktpositioner oftast inte ges samma erkännande eller påverkansmöjlighet som män (Cleveland & Kerst, 1993).

Cleveland och Kerst (1993) beskriver hur personer i chefsposition har ett naturligt maktövertag över sina underställda. I chefernas organisatoriska makt ingår beslutfattande som direkt påverkar underställdas arbetsdagar och arbetsvillkor. Maktövertaget förenklar möjligheterna att sexuellt trakassera en underställd. De allvarligaste sexuella trakasserier sker främst där förövaren är manlig chef och där den utsatta utgörs av en underställd kvinna (Cleveland & Kerst, 1993).

Det finns en stereotyp bild att sexuella trakasserier utövas av personer i maktposition, men sexuella trakasserier existerar även på andra organisatoriska nivåer (Cleveland & Kerst, 1993). Att kvinnor som blir sexuellt trakasserade av manliga likställda kollegor kan förklaras med att männen önskar att kvinnornas makt ska minska i takt med att deras egen makt ökar. Motivet för handlingarna behöver inte alltid vara medvetna, men vanligen landar det i en rädsla att förlora makt. Det som motiverar sexuella trakasserier bland kollegor är inte den organisatoriska makten utan kan istället förledas av den sociokulturella makten som tillåts ta plats i organisationen (Cleveland & Kerst, 1993; McLaughlin et al., 2012). När männen utsätter kvinnor för sexuella trakasserier genererar det mer plats för männens gemenskap, vilket skulle kunna förklara varför sexuella trakasserier utförs av kollegor (Wajcman, 1998).

Forskning om så kallad "contrapower harassment", beskriver situationer där sexuella trakasserier sker trots att den formella makten är till förövarens nackdel (Cleveland & Kerst, 1993; Rospenda et al., 1998). Att en person med lite organisatorisk makt sexuellt trakasserar någon med mer organisatorisk makt, förklaras ofta som en handling för att öka den egna makten eller minimera den utsattes makt (Cleveland & Kerst, 1993). Om positioner med mycket organisatorisk makt besitts av en kvinna kan hon anses utmana "männens makt". Kvinnor som tar mer plats än vad de "förtjänar" anses ifrågasätta könsstereotyper samt männens legitimitet, vilket ökar risken att utsättas för trakasserier (Bergdahl, 2007).

Forskning visar hur föreställningen av vad som är sexuella trakasserier påverkas beroende på förövarens organisatoriska makt i förhållande till den utsatta (Gutek, Morasch, & Cohen, 1983; Tata, 1993). När förövaren är överställd den utsatte, är gränsen för acceptans lägre och fler handlingar anses vara sexuella trakasserier i jämförelse med om en jämbördig kollega hade utfört dem. När kollegor på likställd nivå med den utsatte anses ha begått sexuella trakasserier,

tolkas det vanligtvis som en form av ovälkommet flirtande. När överställda anses ha begått sexuella trakasserier tolkas det istället som en form av maktmissbruk (Gutek et al., 1983). Med en förenklad beskrivning är personer med mycket organisatorisk makt mer ifrågasatta och "övervakade" av omgivningen. En chef som utnyttjar sin organisatoriska makt genom sexuella trakasserier anses vara mer fel och värre än om en kollega eller underordnad tar sig samma frihet (Gutek et al., 1983; Tata, 1993).

## **2.4 Organisationskultur**

Med organisationskultur menas de gemensamma sätt de anställda tolkar och värderar verkligheten. Kulturen utvecklas kollektivt över tid och innefattar normer för rätt och fel. Kulturen mynnar ut i vedertagna sätt för anställda att agera och hantera händelser. Normerna kan beröra rutiner, klädsel, synen på organisationen, idealbilden av anställda samt hur anställda kommunicerar. Anställda som agerar utanför normerna blir lätt obegripliga i kontexten, vilket gör att anställda strävar efter ett normativt beteende (Granér & Granér, 2016).

Fitzgerald et al. (1995) har identifierat tre aspekter som tenderar öka mängden sexuella trakasserier; riskfylld miljö för utsatta att klaga, hög trolighet att klagomål eller anmälan inte blir tagen på allvar, och trolighet att förövarna inte får någon befogad sanktion. En organisation med dessa aspekter har en hög tolerans gällande sexuella trakasserier. Om den organisatoriska toleransen är hög i kombination med att organisationens normer är otydliga kommer ovälkommet beteende likt, sexuella trakasserier, ske i större utsträckning (Fitzgerald et al., 1995). En organisation med vaga normer och regler ger mer utrymme för individers sociokulturella- eller organisatoriska makt. Individer med mycket makt har större möjlighet att påverka organisationen och dess beslut samt komma undan med handlingar, likt sexuella trakasserier (Harned et al., 2002). Senare forskning understryker även att organisationens ställningstagande och policy gällande sexuella trakasserier har stor påverkan i de anställdas agerande gentemot varandra (Rubino et al., 2018).

En annan aspekt av organisationskulturer som påverkar förekomsten av sexuella trakasserier är hur rättvis organisationen anses vara (Rubino et al., 2018). Eftersom sexuella trakasserier grundar sig i ojämlikhet, kan en organisation som värdesätter rättvisa processer och rättvist bemötande influera mängden sexuella trakasserier. Rättvist bemötande påverkar i vilken grad de anställda behandlar varandra med respekt (Rubino et al., 2018).

Organisationskulturer som accepterar sexuella trakasserier och därmed ignorerar dess existens korrelerar med en normaliseringsprocess, även benämnt normaliseringskultur. En normaliseringsprocess sker när ett sätt att vara eller föra sig på i sociala kontexter anses vara det normala och självklara. Kontexten styr vad som är normalt och aktörerna anpassar sig för att passa in och för att tillhöra normen (Magnusson & Marecek, 2010). I organisationer där sexuella trakasserier förekommer kan det via normaliseringsprocessen skapas en norm som bidrar till att trakasserierna tillåts fortgå (Wajcman, 1998).



## **3. Metod**

I detta avsnitt presenteras valet av forskningsmetodik samt urvalet till insamlingen av data. Vidare beskrivs hur uppsatsens intervjuer genomförts och analyserats samt de etiska aspekter som tagits hänsyn till i arbetet. Genomgående i avsnittet diskuteras besluten som ligger till grund för metodvalet. Avsnittet mynnar ut i en metodreflektion där metodvalen och materialets validitet granskas ur ett kritiskt perspektiv.

### **3.1 Metodologiska utgångspunkter**

Uppsatsens empiri är framtagen genom kvalitativ forskningsmetod. Syftet med uppsatsen är att bidra till förståelsen av normer och hierarkiers betydelse för hur och i vilken grad sexuella trakasserier sker på arbetsplatser. Genom utsattas berättelser undersöks vad i organisationer som understödjer sexuella trakasserier. Enligt Bryman (2011) bygger den kvalitativa forskningsmetoden på ord och berättelser. Kvalitativa studier tenderar att innefatta relativt få personer, vilket kan resultera i detaljrika, djupgående berättelser. Den typen av material nyanserar analysen, där forskaren har en viktig roll i överförandet av resultat till analys (Denscombe, 2018). Kvalitativ forskningsmetod är lämpligt för denna uppsats då det är respondenternas upplevelser och berättelser som är i fokus för resultatet. I uppsatsen anläggs ett induktivt och teoridrivet forskningssätt. Det innebär att uppsatsens inledande process har syftat till att finna teorier som drivit fram utvecklingen av både vår kunskap på området samt format frågeställningarna och intervjuguiden (Bryman, 2011). På det material och den data som framkommit har sedan samma teorier applicerats, detta för att kunna analysera resultatet och ge förklaringar till varför sexuella trakasserier uppstår i organisationer.

### **3.2 Urval**

Inledningsvis var uppsatsen ämnad att enbart utforska kriminalvården och deras anställda. Samarbetet resulterade enbart i tre respondenter som uppgav sig blivit utsatta för sexuella trakasserier. Vi vidgade vårt urval till att innefatta respondenter från andra branscher och organisationer. Syfte och frågeställning förändrades med förhoppning om att istället kunna generera resultat som är representativt för en större del av den svenska arbetsmarknaden. Vi använde oss av ett målinriktat urval som syftar till att skapa koppling mellan urval och forskningsfrågor (Bryman, 2011). Vi sökte efter personer som har blivit utsatta för sexuella trakasserier i arbetslivet eftersom dessa personer har viktig information i form av egna upplevelser av fenomenet. För att effektivt kunna hitta dessa personer nyttjade vi vår

bekantskapskrets och bad vänner och familj fråga runt i sina nätverk efter personer som passade urvalet. Slutligen resulterade urvalet i sju respondenter varav tre representerar kriminalvården och de fyra resterande respondenterna representerar andra organisationer. Ett missivbrev skickades ut till samtliga respondenter, vilket informerade om uppsatsens syfte samt förutsättningar (*se bilaga 1*).

Uppsatsens urvalsstorlek har bestämts av tidsramen samt ämnets känslighet. Uppsatsen omfattar sju respondenter varav fem kvinnor och två män. Representerade branscher är; kriminalvården, industribranschen, transportbranschen, servicebranschen och lagerbranschen. Deltagarna har olika befattningar med varierande hierarkinivå (*se figur 2*). Eftersom respondenterna enbart representerar fem yrkesgrupper blir resultatet således inte representativt för hela populationen men genererar istället detaljrika berättelser ur de fall och de kontexter som undersöks. Om antalet respondenter varit större hade intervjuerna behövt vara kortare och mindre djupgående, vilket hade kunnat försumma den nyanserade bilden gällande upplevelsen av sexuella trakasserier.

<b>Organisation</b>	<b>Kön</b>	<b>Befattning</b>
<b>Kriminalvården</b>	<i>Kvinna</i>	<i>Anstaltschef</i>
	<i>Kvinna</i>	<i>Vakthavande befäl</i>
	<i>Kvinna</i>	<i>Kriminalvårdare</i>
<b>Industriorganisationen</b>	<i>Kvinna</i>	<i>Chef</i>
<b>Transportorganisationen</b>	<i>Kvinna</i>	<i>Enhetschef</i>
<b>Serviceorganisationen</b>	<i>Man</i>	<i>Chef</i>
<b>Lagerorganisationen</b>	<i>Man</i>	<i>Lagerarbetare</i>

*Figur 2, Respondenter*

Vid kvalitativ insamling av data är det viktigt att reflektera kring vilka som uteblivit med att svara och om det kan resultera i ett snedvridet resultat (Denscombe, 2018). Vid ett målinriktat urval blir det intressant att fundera över vilka individers berättelser uppsatsen går miste om. Eftersom vi sökte efter respondenter genom vänner och bekanta är det intressant att reflektera över vilka personer vi når. Vår bekantskapskrets arbetar främst inom yrken i arbetarklassen, vilket också speglar de respondenter som deltar i studien. Därför uteblir berättelser från tjänstemannayrken. För att hitta personer som matchade urvalet ställdes frågan; “Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier i arbetslivet?”. De som inte svarat ja på frågan har inte upplevt sexuella trakasserier, alternativt att det finns de som inte vågar eller inte vill berätta om vad de

varit med om. Således kan resultatet bli format efter berättelser som respondenter är bekväma att prata om. Vi kan därför gå miste om de mest känsloladdade historierna samt de mildare berättelserna som inte upplevs som sexuella trakasserier.

### **3.3 Genomförande av intervjuer**

Valet att använda oss av semistrukturerade intervjuer gjordes eftersom det gav oss möjlighet att ha en flexibilitet under intervjun samt tillät respondenten att tala fritt om det som de själva ansåg var viktigt. Semistrukturerade intervjuer är en intervjuform där intervjuaren har listat teman och ämnen som ska beröras under intervjun. Intervjun behöver inte följa intervjuguidens ordning utan guiden ska vägleda intervjuaren genom samtalet (Denscombe, 2018). Intervjuguiden för uppsatsen följer sex teman; introduktionsfrågor, sexuella trakasserier, kontext för sexuella trakasserier, organisationskultur, genusperspektiv och arbetsgivarens ansvar (*se bilaga 3*). Under varje tema ställdes öppna frågor och möjliga följdfrågor för att nå djup i svaren. Eftersom sexuella trakasserier anses vara ett känsligt ämne har intervjuguiden och de öppna frågorna formulerats med omsorg. Målet var att ställa frågorna på ett sätt som frambringade respondenternas perspektiv och berättelser. En pilotstudie genomfördes där intervjuguiden testades på två personer. Det gjordes för att säkerställa intervjuguidens längd, innehåll och relevans.

Att prata om sexuella trakasserier kan upplevas känsligt. Därför fick respondenterna själva möjlighet att påverka intervjuens förutsättningar. Ambitionen var att genomföra samtliga semistrukturerade intervjuer i fysisk närvaro. Valet av miljö är viktigt för att respondenterna skall känna trygghet (Denscombe, 2018). Därför fick respondenterna välja mellan att utföra intervjun på sin arbetsplats, i Göteborgs Universitets lokaler eller över telefon. En intervju genomfördes på respondentens arbetsplats, och fyra intervjuer genomfördes i Göteborgs Universitets lokaler. Resterande två intervjuer genomfördes över telefon. Bryman (2011) förklarar telefonintervjuer som näst intill likställda med intervju i person. En nackdel med telefonintervjuer är att kroppsspråk och mimik inte kan registreras, vilket skulle kunna leda till förvirring och missförstånd (Bryman, 2011). Samtliga intervjuer framskred i varierande tid mellan 30 - 50 minuter.

### 3.4 Etiska aspekter

De grundläggande etiska områdena berör frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet. Inom svensk forskning förekommer fyra etiska principer som forskare skall ta i beaktning samt följa i sitt arbete; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman, 2011).

Under författandet av denna uppsats har samtliga etiska aspekter tagits i beaktning. Informationskravet och samtyckeskravet har kommunicerats genom ett informationsbrev samt under intervjutillfället. Informationsbrevet (*se bilaga 2*) ämnade att informera de berörda att uppsatsen skulle genomföras, skapa intresse samt informera om uppsatsens syfte. Vidare informerades deltagarna om de etiska aspekter som berörde dem i deras medverkande. Det tydliggjordes att deras medverkan var frivillig, konfidentiell samt anonym och att de när som helst kunde avbryta sitt medverkande. Respondenterna blev även varse om att den information som de delgav endast skulle användas i syfte att generera resultat till uppsatsen, i enlighet med nyttjandekravet. I samband med intervjun fick vi samtliga respondenters samtycke för dess medverkan samt tillåtelse att dokumentera intervjun med ljudupptagning.

Sexuella trakasserier kan vara svårt att prata om. Det var något som vi tog i beaktning under planeringen av intervjuerna samt i genomförandet av dem. Vi ansträngde oss för att låta intervjupersonerna tala till punkt, bekräfta deras känslor samtidigt som vi bemötte dem med respekt. Resultatet av vårt försiktiga tillvägagångssätt var att intervjupersonerna verkade få ut något positivt av samtalet. För några respondenter verkade tillfället ha en terapeutisk effekt där de fick komma till rätta med sina känslor (jfr. Bryman, 2011).

Uppsatsens respondenter urskiljs med sin yrkesgrupp samt kön vilket skapar värde i analysen, samtidigt som respondenternas svar ej kan härledas tillbaka till arbetsplatsen eller individen själv. Vi gjorde ett aktivt val att vara sparsamma med information gällande respondenternas arbetsplatser för att bevara respondenternas och organisationernas anonymitet. Det gjorde att respondenterna kunde berätta om sina upplevelser utan att känna rädsla för repressalier. Samtliga respondenter hade en positiv inställning till medverkan eftersom de ansåg sig bidra till samhällsdiskussionen. För att visa respekt för deras upplevelser har vi som forskare försökt att synliggöra våra tolkningar och antaganden i texten.

### **3.5 Bearbetning av data och material**

Som kvalitativa forskare intresserade vi oss för vad respondenterna svarade samt hur de uttryckte sig. För att underlätta processen att analysera data valde vi därför att spela in intervjuerna. Ljudupptagning möjliggör att intervjuaren kan koncentrera sig på respondenten och hur hen uttrycker sig (Bryman, 2011). En ytterligare positiv utkomst av att spela in intervjun är att det underlättar att ha ett transkriberat material när det sedan skall analyseras. Genom att transkribera kan en ordagrann återgivning av intervjun bearbetas och validiteten blir högre.

Den insamlade data analyserades med inspiration tagen ur tematisk analys. Innebörden av tematisk analys är att identifiera, analysera samt dokumentera mönster och teman i den insamlade data (Braun & Clark, 2006). Intervjuguiden var indelad i sex olika teman (*se bilaga 3*). Kodningen av empirin var sprunget ur dessa teman där vi aktivt sökte efter återkommande och samstämmiga beskrivningar. Därefter granskades materialet efter överraskande och intresseväckande citat som skiljde sig från teori och tidigare forskning. Bearbetningen av materialet har även inspirerats av diskursanalys. Bryman (2011) beskriver hur diskursanalys är ett redskap för att tolka hur olika händelser och verkligheter produceras i olika diskurser. Att tolka intervjumaterialet med inspiration ur diskursanalys har inneburit att se till hur intervjupersonerna uttrycker sig och vad de utelämnar. Det gjordes för att få en förståelse för normer och könsstereotyper som existerande diskurser i respondenternas respektive organisation och hur dessa format intervju-utsagorna.

### **3.6 Validitet och reliabilitet**

Validitet och reliabilitet är två viktiga kriterier att reflektera kring. Validitet handlar om huruvida studien undersöker det den ska undersöka (Bryman, 2011). Uppsatsens respondenter har en anställning och har erfarenheter av sexuella trakasserier inom respektive organisation. Vi har även lagt mycket energi på att utforma en intervjuguide där frågorna som ställts kretsar runt sexuella trakasserier och organisationen, för att på det sättet få svar på frågeställningarna.

Reliabilitet handlar istället om hur tillförlitlig studien och dess material är. Forskarna i en kvalitativ studie är centrala och deras objektivitet samt deras förmåga att analysera data blir avgörande för studiens utfall och dess reliabilitet (Bryman, 2011). Studiens reliabilitet är således nära länkat med tillvägagångssättet (Denscombe, 2018). I utförandet av uppsatsen har fokus lagts på att följa forskningsetiska principer samt att vi genomgående varit kritiska till vårt

eget arbetssätt. Vi har även valt att, i vår metodreflektion, vara öppna med våra perspektiv och vad som format oss som forskare eftersom det har påverkat forskningsområdet samt hur vi reflekterar. Det är pålitligt givet att läsare känner till kriterierna och tillvägagångssättet för uppsatsen.

### **3.7 Metodreflektion**

Kvalitativ forskningsmetod har kritiserats av flertalet forskare vilka menar att forskaren har en för stor roll i tolkandet och analyserandet. Dessa forskare menar att det skapar ett för subjektivt resultat som varken går att replikera eller generalisera (Bryman, 2011). Feministiska forskare motsätter sig det ställningstagandet och menar istället att all forskning är subjektiv. Forskarens roll är alltid avgörande för såväl skapandet av frågeställningar som i besvarandet av densamma. De feministiska forskarna argumenterar för att forskaren ska vara öppen med studiens förutsättningar samt vad som format och intresserat forskaren (Grahm & Lykke, 2015).

Vi som författare till uppsatsen har liknande bakgrund. Vi är uppväxta i kärnfamiljer med trygga familjeförhållanden. Ingen skulle anklaga oss för att vara normbrytande då vi båda identifierar oss som kvinnor samt lever i heterosexuella relationer. Uppsatsämnet valdes i samråd med kriminalvården, som misstänkte problem kopplat till sexuella trakasserier. Ämnesvalet är således inte sprunget ur våra intressen utan vi inledde skrivandet ovetandes om det omfång feministisk forskning har. I takt med teoriläsandet och analyserandet av empiri har vi utvecklat en större teoretisk kunskap samt intresse för det feministiska forskningsområdet. Vi har haft stor stöttning av vår handledare som har en doktorsexamen i sociologi med inriktning på genus och könsstereotyper. Hon har slussat oss fram bland teorier och begrepp samt har hjälpt oss att vara kritiska till vårt tillvägagångssätt.

Bryman (2011) beskriver hur kvalitativa studier inte är replikerbara. Eftersom förutsättningarna för uppsatsen och intervjupersonernas upplevelser är unika instämmer vi i att vår studie inte är replikerbar i den bemärkelsen. Resultatet är inte generaliserbart för hela populationen utan säger istället något om organisationer med liknande förutsättningar som de vi undersökt. Även om uppsatsen inte går att återskapa med samma resultat, menar vi att resultatet ändå är generaliserbart.

En faktor som påverkat uppsatsförfarandet i stor utsträckning har varit problematiken som uppstått i samarbetet med kriminalvården. Eftersom inte tillräckligt många anställda vågade eller ville medverka avslutade vi samarbetet och ändrade fokus, syfte samt planerade ett alternativt urval. Detta är anledningen till det snedvridna urval som uppsatsen bygger på. Vi anser att vi har lyckats använda problematiken till vår fördel. Det möjliggjorde en jämförelse mellan kriminalvården som visade sig vara en starkt utsatt bransch och de fyra andra branscherna med andra förutsättningar.

## 4. Resultat och analys

I detta avsnitt kommer resultaten från intervjuerna att presenteras och löpande analyseras. Avsnittet inleds med att diskutera sexuella trakasserier övergripande i förhållande till organisationernas kontext. Därefter diskuteras organisationernas normer och maktaspekter i förhållande till sexuella trakasserier.

### 4.1 Sexuella trakasserier

Respondenterna är överens om att gränsen för sexuella trakasserier är individuell, vilket stämmer överens med den lagliga definitionen (SFS 2008:567). Eftersom respondenternas upplevelser är från olika kontexter där gränsen för sexuella trakasserier varierar är också deras upplevelser olika. De uppmanades att berätta om en specifik händelse där de själva blivit utsatta för sexuella trakasserier. Gemensamt för samtliga respondenter var att förövaren av trakasserierna utgjordes av anställda män. De utsatta utgjordes av både män och kvinnor. Således speglar vårt resultat den vanligaste bilden av män som förövare och kvinnor som utsatta vilket tidigare beforskats (Fitzgerald et al., 1995; Mclaughlin et al., 2012). Vår empiri nyanserar den mest beforskade bilden genom två skilda berättelser där både förövare och utsatta är män.

Resultatet av intervjuerna visar att sexuella trakasserier vanligtvis sker inför kollegor. Denna typ av handlingar beskrivs vara av humoristisk natur vilket också bidrar till att åskådare inte agerar.

För mig har det här inneburit hur man skämtar med anspelningar på sexualitet. Det är ju sådär med under bältet historier som inte är så kul ju.

- Anstaltschef, kvinna

Under intervjuerna har det framgått att sexuella trakasserier även sker där endast förövare och utsatt är närvarande, men dessa händelser är färre i förhållande till de som sker i grupp. Dessa händelser uppfattas ofta som mer obehagliga av de utsatta eftersom de är ensamma och i direkt underläge. Att bli utsatt för sexuella trakasserier i form av verbala handlingar har majoriteten av respondenterna upplevt. Det finns samtidigt några som beskriver fysiska handlingar där en av de manliga respondenterna beskriver hur några manliga kollegor utför fysiska trakasserier dagligen.



...mycket grabb-skämt framförallt. Som egentligen inte är så eeh... det är inte så mycket skämt i det egentligen. Du vet att man går runt och tar varandra mellan benen, eller går och nyper i någon, eller smiskar till någon, trycker upp dem och juckar mot dem och sådant.

- Lagerarbetare, man

Samtliga respondenter har upplevelser av sexuella trakasserier i en tydlig arbetskontext. Utöver det beskriver även samtliga respondenter hur de sexuella trakasserierna även sker i mer informella forum. Intervjuerna visar hur afterwork är ett exempel på en kontext där trakasserier sker. Alkoholen blir för många förövare en ursäkt och när händelser från denna typen av kontext anmäls har även chefer en mer tillåtande syn på dessa händelser. Nedanstående citat beskriver en händelse från en afterwork.

Vi stod på trappan och rökade och rätt var det är så tar han sin hand och drar ut min tröja eeh... och skall köra ner huvudet och titta på vad jag har för BH. Och jag reagerade instinktivt, så jag gav honom en örfil. – Vad fan gör du? Och han blir arg för att jag blir sur.

- Vaktavande befäl, kvinna

Flertalet av de kvinnliga intervjupersonerna beskriver även hur manliga kollegor tar kontakt via telefon och sociala medier.

...en manlig [anställd], som skickade videor på sexuella anspelningar till en före detta chef, en kvinnlig chef...

- Enhetschef, transportbranschen, kvinna

Ovanstående citat vittnar om att problemet existerar på en stor arena. Eftersom problemet fortlöper på sociala medier och vid informella tillställningar sker det där arbetsgivaren inte alltid har insyn. Många intervjupersoner vittnar om att arbetslivet och privatlivet är mer sammanlänkat i och med sociala medier.

## **4.2 Normer**

Nedan presenteras respondenternas upplevelser av organisationernas normer. För att skapa en tydlig struktur är avsnittet indelat i två kategorier; organisationskultur samt hegemoniska ideal.

### **4.2.1 Organisationskultur**

Anstaltschefen, vaktavande befälet, kriminalvårdaren, industrichefen och lagerarbetaren beskriver organisationskulturer som liknar varandra. Gemensamt är att deras organisationer är

mansdominerade. De beskriver respektive kultur som grabbig och macho. Nedanstående citat är representativt för de mansdominerade organisationerna.

...våldigt rå, väldigt tufft klimat alltså alla skämtade och det var mycket sexistiska skämt. Nu var det en grabbig kultur, vet inte hur jag skall beskriva det...

- Industrichef, kvinna

Samtliga respondenter i de mansdominerade yrkesgrupperna beskriver hur anställda skämtar om det mesta och gärna på varandras bekostnad. Många av skämten är av grövre karaktär och anspelar ofta på sex eller fördomar. Förekomsten av sexuella trakasserier beskrivs vara stor i samtliga av organisationerna. Det verkar finnas ett gruppsyck eller en gruppmentalitet som gör att majoriteten av de anställda följer jargongen och upprätthåller denna typ av beteende. Respondenterna delar upplevelsen av att de förväntas följa beteendenormerna och några respondenter beskriver hur de ifrågasätts av kollegor om de skulle gå emot normen. När de anställda följer kulturen upprätthålls den maskulina jargongen och förekomsten av sexuella trakasserier fortgår (Berdahl, 2007; Hitlan et al., 2009). Respondenterna förklarar hur personer som ifrågasätter en kollegas orimliga beteende själva blir ifrågasatta och klassade som tråkiga.

Du är så oerhört sliskig. Det räcker! Jag vill inte att du pratar så framför mig! Istället för att säga - Oj jag ber om ursäkt. Så sa han - Vad är det för fel på dig?

- Kriminalvårdare, kvinna

Kriminalvårdaren samt det vakthavande befälet berättar hur de upplever att de blir bestraffade om de säger ifrån när kollegor betar sig dåligt. Bestraffningarna sker i form av ökade trakasserier eller skämt på deras bekostnad. Kriminalvårdaren beskriver också tillsägningar från chefen med anledning att hon inte "passar in i gruppen". Respondenterna beskriver således att det inte lönar sig att säga ifrån eller anmäla och att de till slut låter trakasserier fortgå även om de inte trivs i det. När ingen agerar blir beteenden likt sexistiska skämt normaliserade och accepterade. Kulturen beskrivs sitta i väggarna och majoriteten av de anställda blir till slut en del av problemet. Det resulterar i en normaliseringsprocess likt det Magnus och Marecek (2010) beskriver. Lagerarbetaren beskriver hur gruppsycket samt vetskapen av att ingen annan kommer att reagera ligger till grund för att han själv inte säger ifrån.

Man säger inte till om sådant helt enkelt. Det ingår i hela kulturen.

- Lagerarbetare, man

Kriminalvårdaren beskriver hur hon tappat hoppet om förändring och hur hon agerar för att kunna stå ut med trakasserierna och kulturen. Hon menar att eftersom ingen säger emot så är hennes strategi att försöka undvika att bli utsatt. Det gör hon genom att reflektera kring hur hon klär sig för att dölja sin kropp samt genom att bemöta manliga kollegor på ett kallt sätt. Hon upplever då att hon inte blir utsatt i samma utsträckning som tidigare. Hon har lärt sig att vara försiktig eftersom hon förväntar sig beteenden från manliga kollegor som hon vill undvika.

Många gånger väljer jag att gå längst bak för att inte känna att 'nu är jag iakttagen'. Så det är väldigt mycket som man behöver tänka på. Och inte prata för mycket med en kollega för då kan det också uppfattas på fel sätt.

- Kriminalvårdare, kvinna

En annan respondent som beskriver en stark kultur är servicearbetaren. Serviceorganisationen arbetar för att sprida glädje till kunder. Glädjen genomsyrar organisationen hela vägen ned till kollegors bemötande av varandra. En effekt av organisationens glädjetryck är att anställda ständigt försöker efterleva denna glädje. Respondenten beskriver hur det inte verkar existera sexuella trakasserier eftersom ingen anmäler något. Han verkar därför känna sig som en minoritet som upplever sig utsatt och ifrågasätter därför sina känslor. Han funderar kring om han verkligen har rätt att känna sig trakasserad. Kulturen kan därmed vara en bidragande effekt till att anställda inte anmäler. Kanske är anställda så inställda på att bibehålla glädjen att sexuella trakasserier inte anmäls då det skulle kunna förstöra stämningen. Till skillnad från kriminalvården, industriorganisationen och lagerorganisationen där anställda upplever en otrygghet mellan kollegor, beskriver istället servicearbetaren trivseln i organisationen som hög. Trots det vill servicearbetaren ändå inte anmäla händelserna, eftersom beteendet verkar vara accepterat av arbetsgruppen.

Enhetschefen i transportbranschen beskriver arbetsplatsen som multikulturell, innehållandes flertalet subgrupper. Det finns således inte en kultur som är gemensam för alla anställda utan det har skapats parallella subkulturer i och med de olika etniciteterna.

Vi är ett mångkulturellt företag så det är inte konstigt att man håller sig till sina landsmän eller landskvinnor och pratar om saker som händer i deras kretsar i hemländer och så där.

- Enhetschef, transportbranschen, kvinna

En annan anledning till varför det inte finns endast en övergripande organisationskultur kan vara att de anställda arbetar ensamma under sitt arbetspass. Det är ett fåtal gånger under en arbetsdag som anställda kommunicerar med andra kollegor och det skapas därför ingen påtaglig beteendenorm. Denna avsaknad av beteendenormer skulle kunna bidra till att det inte finns tydliga gränser för hur anställda skall bete sig. Att sexuella trakasserier sker kan därför förklaras genom otydliga gränser kollegor emellan, likt det Fitzgerald et al. (1995) beskriver.

#### 4.2.2 Hegemoniska ideal

Gemensamt för tre av organisationerna; kriminalvården, industriorganisationen och lagerorganisationen, är deras hegemoniska ideal. Respondenterna i dessa mansdominerade organisationer beskriver hur män och kvinnor ska bete sig för att tillskrivas status och makt. En man ska enligt respondenterna tåla mycket, ta för sig, agera enligt kulturen och dra grabbiga och sexistiska skämt.

Vara väldigt klassiskt machobeteende... Så mycket den här du vet sportmentaliteten.  
Ta mycket plats och slå sig fram lite. Vara väldigt brölig. Klassiska manlighetsideal.  
- Lagerarbetare, man

Respondenterna beskriver hur även kvinnor skall följa det hegemoniska idealet. Kvinnor i organisationerna tillskrivs status om de kan bemöta männens skämtande, är tuffa och kan säga ifrån på skarpen. Lagerarbetaren och kriminalvårdaren beskriver ytterligare hur kvinnor blir objektifierade och därför ges ytterligare status om de ser bra ut.

Du var nog tvungen att vara en ganska tuff tjej. Väldigt mild tjej hade nog haft det väldigt väldigt tufft tror jag. Eller så att är det så att männen kanske inte var på dem. De tycker samtidigt att det är lite kul med munhuggande och sådär. Men det var ganska tuffa tjejer som jobbade där.

- Industrichef, kvinna

Respondenterna från de mansdominerade organisationerna beskriver hur kvinnor måste kämpa mer för att få gehör och status bland kollegor. Connell och Pearse (2015) beskriver den klassiska könsordningen där männen ges mer värde än kvinnor, vilket samstämmer med respondenternas beskrivning av organisationerna. Kvinnor beskrivs vara objekt som måste vistas med sina kroppar på arbetet, medan männen får vara där som en blick som bedömer kropparna. Detta skapar olika förutsättningar för kvinnor och män att vistas i organisationen. Vidare beskriver

respondenterna hur traditionellt feminina uttryck som att visa sig svag och ha känslorna på utsidan inte är uppskattat i organisationerna. Det blir tydligt när anstaltschefen berättar att den typen av känslouttryck inte tolereras.

Jag tänker att man nog kan säga ifrån med lite med glimten i ögat. Jag tror att det skulle vara svårare om någon blev ledsen kanske och satte sig ner och började gråta så det skulle nog vara svårare att tolerera på det sättet att yttra känslor på.

- Anstaltschef, kvinna

Sexuella trakasserier blir en del av normen i de mansdominerade organisationerna eftersom männen tillskrivs status och markerar sin makt när de utför sexistiska skämt. Männen fortsätter med dessa handlingar eftersom de anses vara ”roliga” och följer jargongen och därmed tillskrivs status. Handlingarna sker på andras bekostnad, främst på kvinnornas eller de män som avviker från det hegemoniska idealet. Dessa personer måste därför anstränga sig ytterligare för att åter bli accepterade. Den här typen av handlingsmönster överensstämmer med Björks (2017) beskrivning av hur männen belönas om de agerar i enlighet med det hegemoniska idealet. Mönstret upprätthåller männens status och legitimerar underordningen för kvinnorna och de normbrytande männen (Connell & Pearse, 2015). Nedanstående citat visar hur normbrytande personer har svårt att accepteras i arbetsgruppen i lagerorganisationen.

Jag själv som långhårig och vegan och inte sverigedemokrat var ju som en alien i mångas ögon. Och det fanns folk som tyckte det var jobbigt att prata med mig. Så de visste inte vad de skulle säga. Så nää.. Någon som liksom avviker från heteronormen och så det hade inte blivit accepterat.

- Lagerarbetare, man

Eftersom både kvinnor och män i de mansdominerade organisationerna förväntas tåla mycket och ha hög tolerans, skapas brist på trygghet. Detta eftersom anställda inte får lov att blotta sin svaghet. Att anmäla eller att säga ifrån vid sexuella trakasserier är att visa sig sårbar och inta en offerställning, vilket enligt respondenterna inte är accepterat på deras arbetsplatser. Kanske är det ett skäl till att majoriteten låter trakasserier gå. De utsatta som väl vågar anmäla riskerar att mötas av en chef med samma typ av förväntningar på tolerans vilket anstaltschefen vittnar om ovan.

De två resterande respondenterna beskriver andra hegemoniska ideal. Gemensamt för transportbranschen och servicebranschen är att du får status, oavsett kön, om du utför ett bra

jobb. Serviceorganisationen är kvinnodominerad och män har inte alls samma makt som vid kriminalvården, lagret eller industrin. I stor kontrast till dessa organisationers hegemoniska ideal beskriver servicearbetaren hur män får status genom att vara jämställda. Respondenten upplever hur hans grabbiga jag inte får följa med till arbetet och hur han därför tonar ner sig som person och utesluter macho-skämt. Män som har nära till sina känslor, lyssnar på andra och som reflekterar kring jämställdhet ges status i serviceorganisationen.

Jag tror jag tonar ned mig ganska mycket. Det finns en kanske ganska typisk jargong som man har i sitt grabbgång. Det ska vara manligt och det ska vara ganska vulgärt och ganska hårt kanske. Ganska hårt klimat. Och det ... sån är jag nog inte på jobbet.

- Servicearbetare, man

Det verkar finnas en strävan att anses vara politiskt korrekt i serviceorganisationen. Män som går emot de traditionella mansidealen, exempelvis de homosexuella männen, ges automatisk status i organisationen. Respondenten upplever att det finns en stereotyp bild av homosexuella män som tillskrivs status. Dessa homosexuella män skildras som glada och öppna karaktärer som ofta skämtar om sin läggning samt om sex. Homosexuella män skulle därför kunna ses som organisationens hegemoniska ideal. Respondenten beskriver flertalet situationer där en homosexuell man i arbetsgruppen skämtar med honom med anspelningar på sex. Händelserna sker i närvaro av kollegor och chefer där samtliga skrattar med och beteendet godkänns.

...han sa någon kommentar i form av att han ska binda upp mig i sängen typ och ligga med mig...Men det som egentligen förvånade mig kanske mest var att min allra närmsta chef skrattade med i det här och nästan spelade med i skämtet.

- Servicearbetare, man

Respondenten känner sig obekvämt och uppskattar inte de sexuella trakasserierna men vågar inte säga ifrån eller anmäla. Han reflekterar kring hur samma typ skämt hade varit oacceptabla om förövaren var en heterosexuell man och en kvinna blev utsatt. Han ställer sig därför frågande till varför den homosexuella mannens beteende anses accepterat. Respondenten ger uttryck för att vara rädd för att bli uppfattad som homofob vilket syns i nedanstående citat, där han omformulerar sig flertalet gånger för att uppfattas på ett korrekt sätt.

Eh.. Jag tror att man har en kanske liten bild över hur... Jag har i alla fall det. Jag kan se en.. Jag har en stereotyp bild av hur en gay man är. Och den bilden kanske är mycket så att man skojar och är väldigt öppen om allt och man skojar om sex och så.

- Servicearbetare, man

Att respondenten, som heterosexuell man, är rädd för att uppfattas som homofob kan vara en av anledningarna att han tillåter trakasserier att fortgå. Han är således rädd att mista sin egen status i organisationen genom att ifrågasätta en homosexuell mans beteende. Kanske är det till och med så att respondenten ifrågasätter ifall han faktiskt är homofob. Alla andra verkar tycka att den homosexuella mannens beteende är roligt. Han verkar ifrågasätta om det är legitimt att känna sig trakasserad eller om hans känslor är tecken på homofobi. När respondenten får frågan från kollegor om han upplever kommentarerna som jobbiga svarar han att han inte bryr sig så speciellt mycket. Han tycker det skulle vara pinsamt att säga sanningen, men han hade helst sett att kommentarerna upphörde. Kollegor samt chefen har godkänt beteendet genom att skratta med, vilket har bidragit till en normalisering av beteendet (Magnusson & Marecek, 2010). Respondenten verkar inte vilja riskera att hamna utanför gruppen genom att bryta mot normerna som kollegorna skapat. Kanske är han också rädd för att inta rollen som offer. Att inta rollen som offer verkar gå emot hans egna tankar om maskulina normer och hur han vill framstå. Det verkar vara första gången som han upplever sig objektifierad och utsatt, vilket skapar en osäkerhet i hur han ska agera.

Könsordningen som Connell och Pearse (2015) presenterar går inte i linje med det som respondenten berättar. I respondentens arbetsgrupp verkar könsordningen vara mer jämställd och kanske till och med till fördel för kvinnor och homosexuella män. MacDonald och Charlesworth (2016) argumenterar för att homosexuella män blir utsatta för sexuella trakasserier eftersom de anses gå mot det maskulina idealet. Men eftersom könsordningen ser annorlunda ut i organisationen anses inte homosexualitet som något negativt eller normbrytande, utan är istället klassat som det hegemoniska idealet. I organisationen är det den heterosexuella mannen som ges mindre status och som i det här fallet blir utsatt. Den homosexuella mannen har möjlighet att utspela sin dominans över den heterosexuella mannen och handlingen skulle således kunna ses som en typ av maktutövning där den heterosexuella mannens makt minskar.

### **4.3 Den organisatoriska maktens utspel**

Samtliga respondenter från kriminalvården beskriver hur organisationen har en tydlig hierarkisk struktur och att den organisatoriska makt som är befäst i befattningen är mycket betydande. Som vakthavande befäl och som chef har du en direkt makt att påverka anställdas

arbetsdagar. Det vakthavande befälet beskriver sexuella trakasserier där förövaren varit underställd henne. Det är en specifik person som återkommande trakasserar henne och som har svårt att följa hennes order när det kommer till arbetet. Hon upplever att personen inte har problem att ta order från manliga vakthavande befäl. Detta är ett exempel på “contrapower harassment”. Denna typen av sexuella trakasserier kan ses som ett redskap att öka förövarens status, alternativt minimera den utsattes status (Cleveland & Kerst, 1993). Det verkar som att mannen i fråga har problem att acceptera att det är en kvinna som har mer makt än honom och hans agerande skulle kunna förklaras med ovanstående teori.

Kriminalvårdaren har i kontrast till ovanstående berättelse upplevt när en man i högre befattning utnyttjat sin maktposition. Hon beskriver hur mannen har möjlighet att påverka vilka anställda som får ta extra arbetspass, vilket han utnyttjar.

...om jag skulle vilja jobba extra. Så har vi en lista. Men så länge du inte går in och ler lite för [chefen], kastar lite med håret och så där, så lägger de inte märke till dig.

- Kriminalvårdare, kvinna

Detta är ett exempel på sexuella trakasserier i form av “quid pro quo”, där en tjänst utbyts mot något i gengäld (EEOC, 1980). Mannen har i denna situation utnyttjat sitt organisatoriska maktövertag och händelsen faller in under den stereotypa bilden av mannen och kvinnan i rollerna som förövare och utsatt (Cleveland & Kerst, 1993). Denna typ av “flirtande” kan anses oskyldigt, men Gutek et al. (1983) argumenterar för att när förövaren är överställd den utsatte är gränsen för acceptans också lägre för när handlingen anses vara sexuella trakasserier.

Industrichefen beskriver även hon en händelse som är tydligt förankrad till organisatorisk makt. Hon berättar om att hon blir erbjuden en chefsposition. Samtidigt som hon tackar ja till tjänsten börjar en av hennes manliga kollegor sexuellt trakassera henne. Han förlöjligar henne och ljuger ihop att hon har legat sig till tjänsten. Senare fick respondenten reda på att den manliga kollegan trodde att han skulle bli erbjuden tjänsten.

...resulterade i att jag blev totalt utfrysad av hela den här killens gäng. Han gick och berättade hur värdelös jag var, han sade rätt upp i ansiktet på mig att jag hade legat mig till jobbet och det var ju ändå en ganska nära vän till mig tidigare, så detta vände ju på två dagar.

- Industrichef, kvinna



Det är tydligt hur respondentens maktökning har en direkt inverkan på hur kollegan agerar. Hitlan et al. (2009) argumenterar för att vissa män kan känna sig hotade av kvinnor som har mer status än de själva. Om dessa män sexuellt trakasserar en kvinna med mer status, kan det vara ett uttryck för mannen att behålla sin egen status samt påverka kvinnans självförtroende negativt. McLaughlin et al. (2012) menar även att när en kvinna intar mer makt än en man kan mannen uppleva sin maskulinitet ifrågasatt. Båda teorierna verkar stämma överens med industrichefens berättelse. Mannen verkar uppleva att respondenten med sin nya position fråntar honom en makt han ansåg var hans, vilket han kan anse utmanar hans maskulinitet.

Respondenten som arbetar på lagerorganisationen vittnar om en mansdominerad arbetsplats där sexuella trakasserier sker mellan manliga kollegor. Det intressanta är att alla män har samma organisatoriska makt samt utger sig vara heterosexuella och därmed även har liknande sociokulturell makt. Eftersom sexuella trakasserier vanligtvis förklaras med maktstrukturer ställer vi oss därför frågan till varför trakasserier sker i lagerorganisationen, trots att makten verkar vara jämnt fördelad. McLaughlin et al. (2012) argumenterar att när kvinnor blir sexuellt trakasserade av en manlig likställd kollega, kan det förklaras med att mannen som förövare inte vill förlora sin status. Kanske kan teorin även appliceras på de manliga lagerarbetarna. Att det inte finns något naturligt maktövertag för någon bland männen leder till att de istället behöver skaffa sig erkännande på annat sätt. Genom att förlöjliga kollegor framför andra så får förövaren erkännande genom skratt och ryggdunkande. Det kan tillföra förövaren en upplevd form av maktövertag. Eftersom denna typ av sexuella skämt och handlingar sker mellan män skulle det även kunna tolkas som att homosexualitet blir ett skämt i gruppen för att hävda heteronormativiteten. I och med jargongen kan de anställda undvika kommunikativ närhet och öppenhet som skulle kunna avslöja deras olikheter. Att skämta om homosexualitet kan därför fungera som ett sätt att dölja gruppmedlemmarnas olikheter.

#### **4.4 Chefen och arbetsgivarens påverkan**

En tydlig tendens i empirin är att cheferna har stor påverkan på anställdas beteendemönster. Kriminalvårdaren, det vakthavande befälet och lagerarbetaren har samtliga upplevt att de inte blir tagna på allvar av chefen. I de fall där sexuella trakasserier har anmälts i organisationerna har ärendet inte landat i befogad repressalie för förövaren. Befogad i den bemärkelse att repressalien anses vara rättvis i förhållande till förövarens handling. Att inte bli tagen på allvar samt att förövaren inte ges befogad sanktion är två av de tre aspekterna i organisationen som

Fitzgerald et al. (1995) beskriver ökar toleransen för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Den sista aspekten som anses påverka toleransen är huruvida den utsatte befinner sig i en riskfylld miljö att anmäla. Den aspekten upplevs enbart av kriminalvårdaren och det vakthavande befälet. De beskriver hur de, efter anmälan eller tillsägning, blir ytterligare utsatta av kollegor antingen genom utfrysning, genom ökad mängd trakasserier eller annan typ av bestraffning. Rädslan för att själv få repressalier vid anmälan illustreras i citatet nedan.

Och sedan är det ju den här stressen man har efteråt, att 'tänk om de får reda på att det är jag'.

- Kriminalvårdare, kvinna

I intervjun med anstaltschefen ser vi hur hon hanterar situationer där hon bevittnar sexistiska skämt. Istället för att sätta ned foten, skämtar hon med på ett tillrättavisande sätt. Detta kan bidra till att den sexistiska jargongen fortgår eftersom förövarna inte får någon repressalie. Detta är ett tydligt exempel på hur arbetsgivaren bidrar till hög tolerans av sexuella trakasserier och inte tar ett tydligt ställningstagande i frågan (Fitzgerald et al., 1995; Rubino et al., 2018)

Om vi tar sexistiska skämt så har jag varit med i arbetsgrupper där det har hänt men om jag har hört det så försöker jag: -Så skämtar vi ju inte här! Hur hade vi det med allas lika värde? Du alltså försöker skämta lite tillbaka. - Du, diskrimineringsgrunderna – har vi koll på detta eller? För att skämta lite att det är inte någonting som jag som chef står för.

- Anstaltschef, kvinna

Citatet ovan visar hur chefen ser att beteendet är fel samtidigt som hon reagerar trevande på händelsen. Kanske beror hennes agerande på att även hon som chef behöver följa organisationens starka normer och kultur för att ges legitimitet. Det verkar som att organisationen inte har gett henne verktyg för att hantera denna typ av händelse eller gå emot normerna. Händelsen visar hur chefer med bra värderingar inte automatiskt förändrar anställdas beteende, utan behöver hjälp av organisationen för att hantera normer och kultur som tillsammans blockerar förändring.

Anstaltschefen beskriver även hur hon ser andra chefers påverkan i organisationen. Hon beskriver hur kriminalvården är en organisation med tydlig hierarkisk struktur och avdelningar som skärmar av arbetsgrupper från varandra. Anstaltschefen menar att det bidrar till olika typer av tillåtande kulturer där chefens sätt att hantera ärenden likt sexuella trakasserier sätter standarden för vad som är ett godkänt beteende. Det vakthavande befälet delar upplevelsen om

att chefen påverkar. Hon har erfarenhet av chefer som påverkat både positivt och negativt. Hon berättar om en manlig chef som ansåg att det hade varit trevligt om de anställda kvinnorna bar kjol på arbetstid. Enligt det vakthavande befälet så genomsyrade chefens värderingar många av hans beslut vilket påverkade kulturen negativt. Respondenten beskriver även positiva upplevelser av chefer som lyckats skapa en stöttande miljö. De chefer som påverkat positivt har tagit aktiv ställning mot den höga toleransen för sexuella trakasserier (Fitzgerald et al., 1995; Rubino et al., 2018).

Industrichefen har också upplevt stöttande chefer. När hon blev utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen backade cheferna upp henne och såg till att förövaren fick en, enligt henne, befogad repressalie. Hon beskriver hur hon kunde anförtro sig till sin närmsta chef och lita på att chefen tog henne på allvar. Det intressanta i industriorganisationen är att respondenten beskriver hur arbetsgivaren bidrar till den hårda jargongen genom att rekrytera både män och kvinnor som kan "stå ut" och kanske till och med trivas i kulturen. Det innebär att trots att chefer står upp för anställda som anmäler sexuella trakasserier så matas kulturen samtidigt med nya anställda som understödjer den hårda jargongen.

Det är förvånansvärt få av respondenterna som anser att deras organisation arbetar för att motverka sexuella trakasserier. Gemensamt för de personer som anser att arbetsgivaren tar ansvar är att organisationerna tagit tag i frågan efter metoo-rörelsen. Enhetschefen i transportbranschen upplever att organisationen har ändrat förståelsen för sexuella trakasserier där organisationen nu ser mer allvarligt på trakasserierna. HR-avdelningen har även arbetat fram en tydlig process för utredning samt tagit fram utbildningsmaterial för samtliga anställda. Respondenten beskriver flertalet kollegor som anmält och där förövarna har fått repressalier. Det verkar därför som att transportorganisationens ställningstagande i frågan har tagit sig ner till organisationens anställda som därmed vågar anmäla eller säga ifrån. Att organisationens ställningstagande påverkar de anställdas agerande går i linje med vad Rubino et al. (2018) säger. Anstaltschefen och lagerarbetaren upplever även de att deras organisationer har tagit ställning i frågan efter metoo-rörelsen.

Alltså vi hade ju HR-avdelningen som var där och pratade om det några få gånger. Men det var ju mest ett frukostmöte som man sedan skämtade om halva dagen för att det var mycket klagomål.

- Lagerarbetare, man

Citatet ovan visar hur HR-funktionens åtgärder i lagerorganisationen inte kan tas emot av de anställda eftersom organisationskulturen är så stark. Så kan även fallet vara på kriminalvården där anstaltschefen beskriver ett flertal åtgärder som gjorts på området, medan kriminalvårdaren och det vakthavande befälet vidhåller att de inte upplevt någon förändring. De två sistnämnda respondenterna befinner sig längre ned i organisationshierarkin där insatserna inte blivit synliga. Robino et al. (2018) menar att en organisations policy och motverkande åtgärder påverkar anställdas agerande gentemot varandra. I fallet med kriminalvården och lagerorganisationen har anställdas agerande inte förändrats i linje med organisationernas ställningstaganden. Kanske beror det på att organisationskulturerna är så pass starka att även chefer följer dem. Eftersom chefer även behöver agera utefter organisationens normer för att tillskrivas legitimitet blir det svårt för dem att förändra sitt arbetssätt utan rätt stöttning.

## 5. Slutdiskussion

Syftet med uppsatsen är att bidra till förståelsen av normer och hierarkiers betydelse för hur och i vilken grad sexuella trakasserier sker på arbetsplatser. Ämnet har visat sig vara komplext där organisationens hierarki, kultur och hegemoniska ideal tillsammans påverkar hur sexuella trakasserier tar sig uttryck.

I de berättelser vi fick ta del av var förövarna uteslutande män, medan de utsatta var både män och kvinnor. Majoriteten av de sexuella trakasserierna sker inför kollegor och dessa trakasserier verkar utgöra en accepterad del av organisationskulturen och umgänget kollegor emellan. Gemensamt är att trakasserierna oftast betraktas som skämt. Organisationernas hierarkiska strukturer är grunden till hur makten fördelas bland de anställda, men det finns också informella maktstrukturer. I individers strävan att få mer makt eller status verkar sexuella trakasserier få en funktion. De sexuella trakasserierna genomförs såväl av likställda kollegor som av chefer och underställda. I underordnade positioner kan maktfördelningen upplevas orättvis och kan därmed bidra till sexuella trakasserier som ett uttryck för en önskan att öka sin egen makt. Även organisatoriska maktövertag kan utnyttjas i form av quid pro quo, men det har vi inte sett så många exempel på.

Organisationskulturen är tätt sammanlänkat med organisationens hegemoniska ideal och sätter ramarna för de rådande normerna, därmed innefattat i vilken grad sexuella trakasserier anses vara accepterade. I de organisationer med liknande normer tenderar också de sexuella trakasserierna att likna varandra. De mansdominerade organisationerna har liknande normer och upprätthåller en stereotyp könsordning. Det skapar grogrund för sexuella trakasserier som tenderar att förstärka eller upprätthålla männens makt samtidigt som kvinnorna och de normbrytande männen underordnas. Utstickande är dock lagerorganisationen där män utsatte andra män för sexuella trakasserier. Men även dessa trakasserier verkar grunda sig i viljan att förstärka makten för de män som befinner sig närmast det lokala hegemoniska idealet. I den kvinnodominerade organisationen ser normerna och könsordningen annorlunda ut vilket verkar ha bidragit till det exempel på sexuella trakasserier som vi fick ta del av där det var en man som blivit utsatt. Anställda i den kvinnodominerade organisationen strävar efter att vara politiskt korrekta vilket kan leda till en nervositet att uttrycka sig korrekt. Nervositet kan vara en förklaring till varför beteendet godkänns när det utförs av en homosexuell man. Gemensamt

verkar vara hur sexuella trakasserier tenderar att förstärka makten för de som är högst upp i organisationens könsordning eller befinner sig nära det hegemoniska idealet. Samtidigt som trakasserier minskar makten för de som befinner sig längre ned i könsordningen eller inte efterlever det hegemoniska idealet.

I samtliga organisationer ges status genom att följa normer och agera utifrån vad som är accepterat. Det innebär också att när anställda bryter mot normerna blir de inte heller förstådda och istället ifrågasatta eller straffade. Att anställda förstås och får status genom normerna verkar vara nyckeln i anställdas agerande, oavsett som förövare eller utsatt. I merparten av organisationerna präglas normerna av humor där även de sexuella trakasserier bäddas in som en del av dessa normer. Eftersom humor och skämt är normativt, anses därför trakasserier som något positivt och allmänt accepterat. En konsekvens av att handlingarna är normativa är att det skapar en problematik för de utsatta. Antingen spelar den utsatta med och låtsas som att det är roligt eftersom hen då agerar enligt normen. Om den utsatta istället vill säga ifrån måste hen göra det på ett sätt som följer normen för att i största mån undvika att bli sedd som ett offer. Att inta rollen som offer är synonymt med att visa sig svag och mista sin status. I samtliga organisationer krävs istället ett agerande som följer det hegemoniska idealet och som upprätthåller deras status. I de mansdominerade organisationerna verkar hårda tillsägningar eller skämtsamma svar på tal ge den utsatta status. Uttryck som gråt eller mildare tillsägningar gör att personen inte blir förstådd utan istället ifrågasatt. Förövarna verkar ha en oförmåga att förstå när mottagarens beteende är utanför normen och kan tycka att de själva är roliga och att den utsatte är tråkig som inte förstår skämtet.

Organisationens normer bestämmer vilka trakasserier som är socialt accepterade och hur de anställda ges status. En bidragande faktor till att dessa normer och trakasserier tillåts fortgå är att även arbetsgivare och chefer följer normerna. Precis som andra anställda behöver också chefer få legitimitet och acceptans, vilket skulle kunna förklara varför de reproducerar normerna. Cheferna verkar vara obenägna att utmana dessa normer på egen hand och därför kan HR-funktionen spela en viktig roll. Fitzgerald et al. (1995) argumenterar för att befogade sanktioner skall utfärdas för att den utsatta ska få upprättelse. Vi ifrågasätter dock i vilken grad sanktioner och straff verkligen förändrar de normer som understödjer trakasserier. Även om sanktionerna signalerar att ett fel har begåtts, kan bestraffning snarare reproducera eller

förstärka en hierarkisk kultur, samtidigt som de inte bidrar till ökad förståelse hos förövaren. Kanske är det här som HR-funktionen har möjlighet att bistå med åtgärder som istället kan resultera i bestående och normförändrande effekter. Kanske är det åtgärder som skapar diskussion och reflektion som kan förändra anställdas beteenden och bidra till en trivsammare arbetsmiljö med färre sexuella trakasserier.

Denna uppsats bidrar med ökad förståelse för hur sexuella trakasserier utspelar sig och formas av organisationens normer. Hur sexuella trakasserier föräntas är komplext där många faktorer påverkar varandra. Således lämpar sig kvalitativ forskning, likt denna, för att se fler samband som blir tydliga genom respondenternas upplevelser. Uppsatsen har undersökt fem olika branscher inom arbetarsektorn, med berättelser från sju varierande yrkesgrupper. Det har skapat en möjlighet att diskutera organisationernas likheter och skillnader. En distinkt skillnad verkar finnas i normerna mellan den kvinnodominerade och de mansdominerade organisationerna. Det verkar vara anledningen till att sexuella trakasserier tar sig uttryck på olika sätt och med olika anledningar. Gemensamt är dock att samtliga organisationer har normer som understödjer sexuella trakasserier, vilket gör att problematiken är svår att fånga upp.

## **5.1 Studiens begränsningar och förslag till framtida forskning**

Tidigare forskning pekar på hur sexuella trakasserier är mer förekommande i mansdominerade organisationer. Vårt resultat bekräftar att problemet är stort i dessa organisationer, men resultatet indikerar även att sexuella trakasserier sker i kvinnodominerade branscher. Eftersom uppsatsen har ett snedvridet urval till fördel för de mansdominerade organisationerna kan vi också dra fler slutsatser om dessa. Urvalet innefattade endast en kvinnodominerad organisation och vi undrar därför om det var en tillfällighet att just den organisationen hade förutsättningar som föränledde sexuella trakasserier där en man blev utsatt, eller om det är en representativ bild för andra kvinnodominerade organisationer. Det skulle därför vara intressant för framtida forskning att analysera ett större urval av kvinnodominerade organisationer för att undersöka denna utforskade arena. Om urvalet även hade innefattat tjänstemannayrken hade resultatet kunnat skapa ytterligare en dimension till diskussionen samt ett mer generaliserbart resultat för den svenska arbetsmarknaden. Tillsammans hade det kunnat bidra till en nyansering av hur forskning speglar sexuella trakasserier i samhället.

Uppsatsen har sitt fokus på vad som föranleder sexuella trakasserier på arbetsplatsen, men under flertalet intervjuer fick vi kännedom om händelsernas inverkan på respondenterna. Några respondenter valde att säga upp sig medan andra förändrade hur de uttrycker sin personlighet på arbetet. Därför ser vi ett värde i att undersöka hur organisationerna följer upp ärendena och vad det resulterar i för konsekvenser för den utsatta. Sådan forskning hade kunnat bidra till förståelse för organisationers påverkansmöjlighet och hur de kan arbeta för att stötta den utsatte.

## **5.2 Slutord**

Sexuella trakasserier är ett större arbetsmiljöproblem än vad vi först trodde. Vi har reflekterat över hur anställda blir "slavar" under organisationens normer, vilket också gör problemet svårangripligt. Det är inte utan känslor som intervjuerna genomfördes, utan det har varit tydligt hur respondenternas erfarenheter har påverkat dem i stor utsträckning. Även vi som uppsatsförfattare har påverkats känslomässigt av berättelserna. Som framtida personalvetare kommer vi att vara aktsamma på alarmerande signaler och därefter vidta åtgärder för att förändra organisationskulturen.



## 6. Referenslista

- Arbetsmiljöverket. (2017). *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Bergdahl, J. (2007). The Sexual Harassment of Uppity Women. *Journal of Applied Psychology* 92(2)425-437.[doi:10.1037/0021-9010.92.2.425](https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.425)
- Björk, S. (2017). *Gender and emotions in family care - Understanding masculinity and gender equality in Sweden*. Doktorsavhandling i sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3:2,77-101.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2.uppl.) Malmö:Liber.
- Civitello, A. (2017). #MeToo. *Public Libraries*, 56, 9-10.
- Cleveland, J., Kerst, M. (1993). Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under-Articulated Relationship. *Journal of Vocational Behavior* 42(1)49-67.
- Connell, R., & Pearse, R. (2015). *Om genus*. (3.uppl.) Göteborg:Daidalos.
- Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Johanneshov:MTM.
- DeSouza, E., & Solberg, J. (2004). Women's and Men's Reactions to Man-to-Man Sexual Harassment: Does the Sexual Orientation of the Victim Matter? *Sex Roles* 50:623-639.
- Diskrimineringsombudsmannen. (2019). *Trakasserier och sexuella trakasserier*. Hämtad: 2019-03-27 från:<https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/#2>
- Fitzgerald, F., Gelfand, J. & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4)425-445.
- Gottzén, L. & Jonsson, R. (red.) (2012). *Andra män: Maskulinitet, jämställdhet och normskapande*. Malmö:Gleerups.
- Grahm, J. & Lykke, N. (2015). Ontologi och Epistemologi i feministisk teori. I A. Hedenus, S. Björk & O. Shmulyar Gréen (Red.), *Feministiskt tänkande och sociologi: teorier, begrepp och tillämpningar* (77-95). Lund:Studentlitteratur.

Granér, R. & Granér, S. (2016). *Personalgruppens psykologi*. (2.uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Gutek, B., Morasch, B. & Cohen, A. (1983). Interpreting Social-sexual Behavior in a Work Setting. *Journal of Vocational Behavior* 22(1)30-48.

Harned, M., Ormerod, A., Pamleri, P., Collinsworth, L. & Reed, M. (2002). Sexual Assault and Other Types of Sexual Harassment by Workplace Personnel/A Comparison of Antecedents and Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2)174-188. doi:10.1037//1076-8998.7.2.174

Hitlan, R., Pryor, J., Hesson-McInnis, M. & Olson, M., (2009). Antecedents of Gender Harassment: An Analysis of Person and Situation Factors. *Sex Roles* 61:794-807. doi:10.1007/s11199-009-9689-2

Jämställdhetsombudsmannen (2006) *Kunskapsöversikt: sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet*. Stockholm: Jämställdhetsombudsmannen.

MacDonald, P. & Charlesworth, S. (2016). Workplace sexual harassment at the margins. *Work, employment and society* 30(1)118-134. doi: 10.1177/0950017014564615

McLaughlin, H., Uggen, C. & Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*. 77(4)625-647. doi:10.1177/0003122412451728

Metoo-rörelsen (u.å). I *Nationalencyklopedin*. Hämtad: 2019-04-05 från: <https://www-ne-se.ezproxy.ub.gu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/metoo-rörelsen>

Magnusson, E. & Marecek, J. (2010). Genus och kultur i psykologi: teorier och tillämpningar. (1.uppl.) Stockholm: Natur & Kultur.

Rospenda, K., Richman, J. & Nawyn, S. (1998). Doing power/ The confluence of gender, race, and class in Contrapower sexual harassment. *Gender & society*. 12(1)40-60.

Rubino, C., Avery, D., McKay, P., Moore, B., Wilson, D., Van-Diral, M., .... McDonald, D. (2018). And justice for all: How organizational justice climate deters sexual harassment. *Personnel Psychology* 71:519-544. doi: 10.1111/peps.12274

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS 2008:567. *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Kulturdepartementet.

Tata, J. (1993). The Structure and Phenomenon of Sexual Harassment: Impact of Category of Sexually Harassing Behavior, Gender, and Hierarchical Level. *Journal of Applied Social Psychology* 23(3)199-211.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (1980). Guidelines on discrimination because of sex. *Federal Register*, 45.

Vetenskapsrådet (2018). *Sexuella trakasserier i akademin: en internationell forskningsöversikt*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wajcman, J. (1998). *Managing like a man: women and men in corporate management*. Cambridge: Polity.

West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing gender *Gender & Society*. *Gender & society*. 1(2)125-151.

World Economic Forum, (2017). *The Global Gender Gap Report*. Genève: World Economic Forum.

## 7. Bilagor

### Bilaga 1 – Missivbrev



## GÖTEBORGS UNIVERSITET INST FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

### Undersökning om sexuella trakasserier i arbetslivet

Vi är två personalvetarstudenter vid Göteborgs Universitet som studerar förekomsten av sexuella trakasserier i arbetslivet. Vi söker efter personer att intervjua som vill berätta om sina erfarenheter kopplat till ämnet och vi har hört att du kan vara intresserad att medverka. Syftet med uppsatsen är att bidra till förståelsen av normer och hierarkiers betydelse för hur och i vilken grad sexuella trakasserier sker på arbetsplatser. Genom utsattas berättelser undersöks vad i organisationer som understödjer sexuella trakasserier.

Enligt diskrimineringslagen 4§, beskrivs sexuella trakasserier som: *“ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”*. Begreppet vidgas av DO som skriver hur sexuella trakasserier kan vara handlingar av ord eller kommentarer likväl som fysiska handlingar som tafsande. Även närgångna blickar, ovälkomna anspelningar eller skämt kan vara sexuella trakasserier.

**Vi ser gärna att du som har blivit utsatt för sexuella trakasserier i arbetslivet, deltar i vår studie. Deltagande kommer ske genom en kvalitativ intervju på cirka 30 - 40 minuter.**

Intervjun kan antingen ske i fysisk närvaro alternativt över telefon. Intervjuerna kommer ske under vecka 19 där du som respondent har möjlighet att välja vilken dag och i stor utsträckning vilken tid som passar just dig.

Deltagandet i studien är helt anonymt och följer etiska riktlinjer där du när som helst kan avbryta din medverkan. Dina svar kommer inte kunna spåras tillbaka till dig och när studien publiceras kommer det inte framgå vilken arbetsplats du arbetar/arbetat på. Resultaten från intervjuerna kommer enbart analyseras av oss som studenter och svaren kommer endast användas i denna specifika uppsats. Uppsatsen är en offentlig handling som kommer finnas tillgänglig på GUPEA, via Göteborgs Universitet.

Om du vill delta i studien eller har frågor är du varmt välkommen att höra av dig till oss.

**Vi ser fram emot att höra från dig!**

Jennifer Bylund & Linnéa Roll  
Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap  
Göteborgs Universitet





GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INST FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

**Undersökning om sexuella trakasserier i arbetslivet**

Du får den här informationen eftersom du har valt att delta vid vår studie beträffande sexuella trakasserier i arbetslivet. Ditt deltagande i studien är av stort värde och vi ser fram emot att träffa dig! Nedan följer information som är nödvändig för dig som intervjuperson att ha vetskap om.

Syftet med uppsatsen är att bidra till förståelsen av normer och hierarkiers betydelse för hur och i vilken grad sexuella trakasserier sker på arbetsplatser. Genom utsattas berättelser undersöks vad i organisationer som understödjer sexuella trakasserier.

Studien följer de fyra etiska riktlinjerna för forskning; frivillighet, konfidentialitet, integritet och anonymitet. Det innebär att du ska blivit informerad om studiens syfte, du medverkar frivilligt och har möjlighet att avsluta ditt medverkande när du vill. Dina personuppgifter behandlas konfidentiellt och kommer raderas i enlighet med GDPR. Dina svar vid intervjutillfället samlas enbart in för att besvara studiens syfte och för forskningens ändamål. Dina svar kommer inte kunna spåras tillbaka till dig och när studien publiceras kommer det inte framgå vilken arbetsplats du arbetar/arbetat på.

**Viktig information gällande intervjun:**

**När:** XX/XX- 2019, Klockan: XX

**Var:** XX

**Medverkande:** XXX

Vid eventuella frågor kan du svara på detta mail!

**Med vänlig hälsning,**

Jennifer Bylund & Linnéa Roll

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap

Göteborgs Universitet

## Intervjuguide

### Introduktion

Du deltar nu i vårt examensarbete. Det är en uppsats med syfte att undersöka hur sexuella trakasserier utspelar sig i det svenska arbetslivet. Uppsatsen skall skapa förståelse för vad i organisationer som understödjer samt motverkar förekomsten av sexuella trakasserier.

Vi kommer idag ha ett samtal om dina upplevelser av sexuella trakasserier i arbetslivet samt om den organisationen det berörde. Vi vill vara tydliga med att det är frivilligt att medverka för dig som intervjuperson och du har även rätten att avbryta intervjun när du vill. Vi är tacksamma för ditt deltagande i studien och oavsett vad dina svar innehåller så är det av stort värde! Svaren behandlas konfidentiellt och kommer enbart användas av oss två som författare till uppsatsen.

Vi vill även informera att du gärna får ställa frågor under intervjun, om något känns otydligt. Och vi undrar också om vi har ditt samtycke att spela in samtalet? Även det inspelade materialet behandlas konfidentiellt och raderas vid studiens slut.

- Har du några frågor angående studien innan vi börjar?

### Introduktionsfrågor

Hur länge har du varit verksam i arbetslivet?

- Vill du berätta lite kort om din bakgrund i yrkeslivet?
- Hur länge har du arbetat där du arbetar idag?

Du har identifierat dig som att ha blivit utsatt för sexuella trakasserier i arbetslivet.

- a) Är dessa erfarenheter från din nuvarande organisation?  
Om ja: Då fortsätter vi!
- b) Om nej: Eftersom uppsatsen syftar till att analysera hur organisationens kontext samverkar med sexuella trakasserier kommer vi fokusera på just den organisationen du erfarit de sexuella trakasserier.
  - Vad var det för organisation?  
*Om flera organisationer:* Då vill vi att du fokuserar på den organisationen där du har din starkaste upplevelse ifrån i dina svar. Känns det okej?
  - Kan du berätta om din befattning? (som du hade då?)
  - Kan du beskriva ditt arbetslag? Könsfördelning?
  - Hur skulle du beskriva trivseln med dina kollegor?
  - Hur skulle du beskriva trivseln med din chef?

### Sexuella trakasserier

Skulle du kunna berätta om vad för erfarenheter du har inom området sexuella trakasserier kopplat till arbetet?

Skulle du kunna berätta om en specifik händelse för oss (och då i rätt organisation)? Vad var det som hände?

- Hur kunde det ske?
- Vad hände efteråt?
- Hur har händelsen påverkat dig?

- Hur påverkade den händelsen andra i din omgivning?
- Hur reagerade organisationen?
- Varför tror du att den här typen av situation sker/uppstår?
- Är det här en händelse som är representativ för hur det ser ut i organisationen? Denna typen av sexuella trakasserier som sker? Eller känner du till något/någon mer? Vill du berätta?

### **Om sexuella trakasserier**

Vem som begår handlingen? (kollegor?) Vilka är involverade?

- På jobbet? I samband med arbetet (AW)?
- Natt- eller dagskift?
- I grupp? Två personer? Eller fler?

Om vi går över till att prata mer allmänt om sexuella trakasserier. Var anser du att gränsen för sexuella trakasserier går?

*Om vi inte fått svar på det i berättelsen:*

### **Vad tror du är anledningen bakom de sexuella trakasserierna?**

Varför tror du man drar sexistiska skämt/"den vanligaste typen av sexuella trakasserier enligt dig (intervjupersonen)".

### **Organisationskultur**

Hur skulle du beskriva jargongen/kulturen på arbetsplatsen? Hur är stämningen?

- Grupperingar?
- Om det händer något tufft eller om du har en dålig dag - hur kan du använda dig av dina kollegor?
- Kan man säga vad man vill?

### **Genusperspektiv/Maskulin/feminin**

Hur skulle du beskriva att det är att vara man/kvinna/icke-binär och arbeta i den berörda organisationen?

- Hur anser du att man som kvinna, får status eller blir accepterad i organisationen?
- Hur anser du att man som man, får status eller blir accepterad i organisationen?

### **Arbetsgivarens ansvar - motverkar**

Hur pratar ni om sexuella trakasserier på arbetsplatsen?

- Med kollegor?
- Chefer?

Hur anser du att den berörda organisationen arbetar för att motverka/prata om sexuella trakasserier?

Vad händer om man blir utsatt för sexuella trakasserier?

- Anmäls det? Och vart?
- Vet du vad för typ av stöd eller hjälp kan en utsatt få?

Metoo-kampanjen blev omtalad i Sverige under 2017, där många olika yrkesgrupper gick samman i upprop för att vittna om sexuella trakasserier.

- a) Upplever du att det har skett någon förändring på arbetsplatsen sedan uppropet?
- b) Upplever du att det har skett någon förändring på arbetsmarknaden i stort?

**Är det något annat kopplat till sexuella trakasserier du vill berätta om?**

