



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
HANDELSHÖGSKOLAN

*”Hon borde ta sånt här på stort allvar,  
företaget skriver ju att det är emot sånt här...”*

*- Kvinnors upplevelser av arbetsgivarens arbete kring trakasserier*

Företagsekonomiska institutionen  
Management & Organisation  
Termin HT 19  
Kandidatuppsats  
Författare:  
Mimmi Åkerfeldt (931215)  
Linnéa Antonsson (940128)  
Handledare: Nanna Gillberg

# Förord

Vi vill rikta ett stort tack till de personer som gjort denna uppsats möjlig. Först av allt vill vi tacka de som har ställt upp på att bli intervjuade. Vi vill också rikta ett stort tack till vår handledare Nanna Gillberg som har delat med sig av goda råd och kunskap genom hela processen.

Linnea Antonsson

Mimmi Åkerfeldt

# Sammanfattning

I samband med #Metoo blev trakasserier på arbetsplatsen ett högaktuellt och omdiskuterat ämne. Den rådande lagstiftningen ställer krav på att arbetsgivare ska tillhandahålla riktlinjer och rutiner som syftar till att minska förekomsten av trakasserier. Dessa krav innebär att organisationer ska arbeta förebyggande, inneha rutiner för hantering vid händelse av trakasserier och genomföra åtgärder om det konstateras att det har inträffat trakasserier. Denna studie syftar till att undersöka hur kvinnliga medarbetare upplever arbetsgivarens arbete kring trakasserier. Detta har vi undersökt genom att ta utgångspunkt i diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen samt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket utgör den lagstiftning som reglerar trakasserier på arbetsplatsen. För att besvara forskningsfrågorna har ett kvalitativt forskningssynsätt tillämpats, det empiriska materialet som använts har insamlats genom intervjuer av elva kvinnliga medarbetare. Utöver det har en dokumentstudie av organisationernas riktlinjer samt lagtext och föreskrifter genomförts. Det empiriska materialet har relaterats till nyinstitutionell teori där teorier om isärkoppling och legitimitet ligger till grund för den teoretiska referensramen. Forskningsdesignen vi har valt att tillämpa är en flerfallsstudie med komparativ design, då kvinnornas åsikter och berättelser har jämförts med varandra. Studien visar att en stor andel av de kvinnliga medarbetarna är missnöjda med arbetsgivarens arbete kring trakasserier och att det finns en önskan om att arbetsgivaren arbetar hårdare med frågan. Utöver det framgår också att relationen till mottagaren av anmälan påverkar benägenheten samt upplevelsen av att anmäla trakasserier till arbetsgivaren.

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>1</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>4</b>
1.1 Syfte och frågeställning	5
1.2 Disposition	6
<b>2. Teori</b>	<b>6</b>
2.1 Nyinstitutionell teori	6
2.2 Legitimitet	6
2.3 Isomorfism	8
2.4 Isärkoppling	8
<b>3. Metod</b>	<b>9</b>
3.1 Forskningsstrategi	9
3.2 Forskningssynsätt	9
3.3 Forskningsdesign	10
3.4 Datagenerering	10
3.4.1 Insamling av primärdata	10
3.4.2 Insamling av sekundärdata	12
3.4.3 Intervjustruktur	13
3.5 Analys och tolkning av data	13
3.5.1 Lagstiftning	13
3.5.2 Riktlinjer	13
3.5.3 Intervjuer	13
3.6 Metodkritik	14
3.7 Etik	14
3.8 Studiens trovärdighet	15
<b>4. Empiri</b>	<b>15</b>
4.1 Lagstiftning	15
4.1.1 Krav på riktlinjer	16
4.1.2 Krav på aktivt förebyggande arbete	16
4.1.3 Krav på rutiner och åtgärder	16
4.2 Förebyggande arbete	17
4.2.1 Organisationernas riktlinjer	17
4.2.2 Otydliga ställningstaganden och frånvaro av aktivt arbete	18
4.3 Rutiner	19
4.3.1 Vem kan jag lita på?	19
4.3.2 Om att våga anmäla	21
4.4 Åtgärder	22
4.4.1 Passiva åtgärder	22
4.4.2 Arbetsgivarens ansvar?	23
4.4.3 Synen på omplacering	23
4.4.4 Otydlig åtgärd	24
4.5 Medarbetarnas önskemål	25
<b>5. Analys</b>	<b>25</b>
5.1 Förebyggande arbete	25
5.1.1 Riktlinjer	25

5.1.2 Otydliga ställningstaganden	26
5.1.3 Frånvaro av aktivt arbete	27
5.2 <i>Rutiner</i>	28
5.2.1 Vem kan jag lita på?	28
5.2.2 Starkt förtroende	30
5.3 <i>Åtgärder</i>	31
5.3.1 Passiva åtgärder	31
5.3.2 Arbetsgivarens ansvar?	31
5.3.3 Synen på omplacering	32
5.3.4 Otydliga åtgärder	32
5.4 <i>Medarbetarnas önskemål</i>	33
<b>6. Diskussion och slutsats</b>	<b>33</b>
6.2 <i>Slutsats</i>	34
6.3 <i>Studiens begränsningar och förslag till fortsatta studier</i>	35
<b>7. Referenser</b>	<b>36</b>

# 1. Inledning

Trakasserier utgör enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) (2019a) ett beteende som kan kopplas ihop med någon eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna och anses kränka en eller flera personers värdighet. De sju diskrimineringsgrunderna utgörs av ålder, sexuell läggning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet samt religion eller annan trosuppfattning (DO, 2019b). Trakasserier kan också vara av sexuell karaktär, vilket i sådana fall benämns sexuella trakasserier (DO, 2019a). I denna uppsats kommer vi att fokusera på könsbundna trakasserier och därefter avgränsa oss till kvinnor. Konsekvent genom studien kommer begreppet trakasserier att användas vilket även omfattar sexuella trakasserier. Det gemensamma för trakasserier är att de får en person att känna sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Trakasserier är beteenden som är ovälkomna och det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är kränkande (DO, 2019a). Exempel på trakasserier kan vara uttalanden om en annan persons utseende eller beteende. Det kan också inkludera texter, bilder eller gester som anspelar på någon av diskrimineringsgrunderna och som upplevs som oönskade och kränkande. När en person uttalar sig på ett nedvärderande, förlöjligande eller generaliserande sätt om kvinnliga, homosexuella eller etniska egenskaper kan det också röra sig också om trakasserier. Den rådande lagstiftningen ställer krav på arbetsgivaren att inneha riktlinjer och rutiner för arbetet mot trakasserier. Dessa ställer krav på arbetsgivaren att se till att organisationen arbetar förebyggande, innehar rutiner för hantering vid händelse av trakasserier och genomför någon form av åtgärd vid konstaterande av att trakasserier ägt rum (DO, 2019c).

Under 2017 startade en rörelse för att uppmärksamma erfarenheter av sexuella trakasserier och sexuellt våld, denna kom att kallas #Metoo (Jämställdhetsmyndigheten, 2019). I samband med, och i svallvågorna av #Metoo-upproppet meddelade många organisationer att de genom nya riktlinjer och ställningstaganden om nolltolerans mot trakasserier skulle komma till rätta med denna problematik (ibid). Arbetsmiljöverket (2018) visade i sin rapport att 30 procent av alla kvinnor i åldern 16 till 29 har varit utsatta för sexuella trakasserier på arbetet under 2017. Två år efter #Metoo:s genomslag skriver Jämställdhetsmyndighetens generaldirektör Lena Ag (2019) i en debattartikel att det fortfarande finns mycket att göra i förebyggandet och bekämpandet av sexuella trakasserier och sexuellt våld. Enligt Arbetsmiljöupplysningen (u.å) är trakasserier ett dolt problem i arbetsmiljön, och det är vanligt att de inte anmäls då den som är utsatt kan tycka att det är pinsamt eller skuldbelägger sig själv. Det är den som blir utsatt för trakasserier som avgör om beteendet är ovälkommet eller inte, och oavsett om det polisanmäls eller inte, har arbetsgivaren ansvaret för att se till att det upphör (Arbetsmiljöupplysningen, u.å.).

Inom området trakasserier har det gjorts studier i olika miljöer och från olika perspektiv. Bland annat på trakasseriernas påverkan på företagets varumärke, varför man väljer att utsätta andra för trakasserier och hur chefer ska arbeta kring trakasserier på arbetsplatsen (Griffith m.fl. 2018; Ybarra 2004; Eller 1990). I en artikel skriven av Herovic m.fl. (2019) ligger fokus på sexuella trakasserier som utspelar sig på internet. De föreslår att organisationer borde implementera riktlinjer där det är tydligt vilka typer av beteenden som är förbjudna. Sådana beteenden kunde

exempelvis vara att lämna sexualiserade kommentarer på bilder och samtidigt vara tydlig med vad konsekvenserna för sådana beteenden skulle vara. Författarna menar att genom tydliga restriktioner och konsekvenser kring hur de anställda bör bete sig på internet, bör sexuella trakasserier kunna minska. De menar även att bara implementerandet och tydliggörandet av regelverket i sig kan stimulera diskussionen om sexuella trakasserier och därmed normalisera rapportandet av händelserna som uppstår. I en annan studie av Adams m.fl. (1983) har högskolestudenters attityder och erfarenheter av sexuella trakasserier i relationen lärare och elev studerats. Majoriteten av studenterna som deltog i studien påstår att de skulle göra en anmälan om de hade blivit utsatta för trakasserier. Trots att en stor del av gruppen hade blivit utsatta hade dock ingen av studenterna gjort en anmälan. Studenterna uppger att anledningen till att de inte anmält en händelse var att de inte visste hur man rapporterar, och att det fanns en rädsla för personliga konsekvenser. Sherry (1995) har studerat ämnet trakasserier ur ett annat perspektiv. Genom att studera arbetsplatser kom han fram till att det är viktigt att arbetsgivare har en noga utformad policy med ett tydligt regelverk mot sexuella trakasserier. Han anser även att det är viktigt med ett enkelt och effektivt anmälningssystem tillsammans med disciplinära åtgärder för att komma till rätta med problemen. Ett annat perspektiv på trakasserier i arbetslivet visar Yoder och Aniakudo (1995) i sin studie. Forskarna studerade en arbetsplats där en kvinna började notera och rapportera trakasserier. Andra kvinnliga medarbetare började vända sig till henne för att få hjälp med att rapportera liknande incidenter. Av studien framgår det att medarbetarna upplevde att förekomsten av trakasserier minskade desto mer kunskap det fanns kring att anmäla. Ford och McLaughlin (1988) studerade sexuella trakasserier på arbetsplatser där det förebyggande arbetet bestod av policys. De ställde allvarlighetsgraden hos anmälda trakasserier i relation till hur stor utsträckning de leder till efterföljande disciplinära åtgärder. Av studien framgick det att trots att allvarlighetsgraden är hög, kan åtgärdsgraden vara låg. Exempelvis kunde man se att sexuella kommentarer och gester hade allvarlighetsgrad 93,4 % men disciplinering och rättsliga åtgärder för detta låg på 39,9%.

## 1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att undersöka hur kvinnliga medarbetare upplever arbetsgivarens arbete kring trakasserier. De frågeställningar som kommer besvara vårt syfte är:

- Hur upplever medarbetare att det sker ett kontinuerligt förebyggande arbete kring trakasserier?
- Hur ser medarbetare på rutiner kring hanteringen av trakasserier och hur uppfattar de arbetet med åtgärder efter anmälan av trakasserier?

## 1.2 Disposition

1	• Inledning
2	• Teori
3	• Metod
4	• Empiri
5	• Analys
6	• Diskussion och slutsats
7	• Referenser

## 2. Teori

*För att studera kvinnliga medarbetares upplevelser av arbetsgivarens arbete kring trakasserier valdes nyinstitutionell teori som utgångspunkt för det teoretiska ramverket. Vi kommer främst att fokusera på Meyer och Rowans (1977) teori om isärkoppling, samt begreppen legitimitet och isomorfism, vid besvarande av forskningsfrågorna. Denna teori ansågs kunna förklara vårt empiriska material och ge ett djup i vår analys.*

### 2.1 Nyinstitutionell teori

Nyinstitutionell teori utgår framförallt från Meyer och Rowan samt DiMaggio och Powells studier inom ämnet (Eriksson-Zetterquist, 2009). Eriksson-Zetterquist (2019) menar att inom den tidiga institutionella teorin är förändring en central del där institutionalisering betraktas som en långsam process som sker inom organisationen. Hon förklarar att detta medför att organisationer blir unika i sin förändring. Året 1977, då Meyer och Rowan publicerade sin artikel "Institutionalized Organizations: Formal structure as Myth and Ceremony", brukar anges som startpunkten för det nyinstitutionella perspektivet. Det som bland annat tillförs till diskussionen och skiljer sig från institutionell teori är synen på att organisationer följer kollektiva mönster och att de anpassar sig efter sin omgivning (ibid).

### 2.2 Legitimitet

Legitimitetsteorier utgår från att organisationer anpassar sig till lagar, regler, normer och värderingar som finns i dess omvärld i syfte att försäkra sig om att organisationens handlingar betraktas som legitima (Suchman 1995; Dowling och Pfeffer 1975). Suchman (1995) har definierat legitimitet på följande sätt:



*“Legitimacy is a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions.”* - Suchman 1995 s.574

Meyer och Rowan (1977), Brunsson och Olsen (1990) m.fl. skiljer på de informella strukturerna och de formella strukturerna hos organisationer. Meyer och Rowan (1977) betraktar de informella strukturerna hos organisationer som de vardagliga aktiviteterna. I likhet med deras definition anser Brunsson och Olsen (1990) att de informella strukturerna utgörs av det tillvägagångssätt som organiseringen sker i praktiken. De formella strukturerna anses vara föränderliga och påverkas bland annat av lagar, normer och moden (Brunsson och Olsen, 1990). Förändringsfaktorer såsom dessa utgör det som Meyer och Rowan (1977) kallar institutionaliserade myter som finns i omgivningen. North (1993) menar att de formella strukturerna snabbt kan förändras samtidigt som de informella strukturerna gör att de formella strukturerna har svårt att slå igenom om dessa motsätter varandra.

Meyer och Rowan (1977) förklarar att en organisations förmåga att vara flexibel och anpassa de formella strukturerna efter myterna i omgivningen tillskriver organisationen legitimitet, vilket är viktigt för dess överlevnad. De förklarar att detta kan innebära att organisationer skapar sig myter kring exempelvis olika funktioner och roller. Genom att anpassa sig till dessa myter framstår organisationen som rationell och modern i omvärldens ögon. Genom att inte ta till sig myterna riskerar organisationer att uppfattas som avvikande och icke förtroendeingivande vilket minskar legitimiteten hos organisationen. Påverkan av sådana institutionella element är därför stor. Författarna menar att reglerna som sätts som en konsekvens av myterna definierar nya sätt för organisationen att organisera sig på och omdefinierar befintliga. Att anpassa sig till myter och upprätthålla sin legitimitet anses därför centralt i organisering. (Meyer och Rowan, 1977)

Dowling och Pfeffer (1975) förklarar att det är sannolikt att organisationer tar till olika typer av åtgärder för att säkra sin fortsatta legitimitet. De lyfter fram att man som organisation kan anpassa sin produktion, mål och arbetsmetoder för att rätta sig efter det som anses legitimt för tillfället, då legitimitet inte är någonting som är statiskt hos organisationer. Man kan också genom sin kommunikation förstärka legitimiteten genom att omdefiniera bland annat värderingar. Författarna lyfter fram hur organisationer genom stark kommunikation utåt kan identifieras med symboler, värderingar och institutioner som har en stark legitimitet. (Dowling och Pfeffer, 1975)

Abrahamsson och Andersen (2000) menar att legitimitetsbegreppet kan bestå av inre- och yttre legitimitet. Den inre legitimiteten är kopplad till de anställda och deras tillfredsställelse på arbetsplatsen samt att det finns en acceptans kring, och ett förtroende för, ledningen. För att upprätthålla den inre legitimiteten krävs att ledningen inte endast arbetar mot effektivitetsmål utan att de också har arbetsmiljön i beaktning. Den yttre legitimiteten tar ett bredare perspektiv och påverkas av omvärldens syn på organisationen. Genom att bibehålla en positiv bild kring organisationen ökar förtroendet och sannolikheten att finnas kvar på marknaden. De menar att den yttre legitimiteten bedöms som ytterst viktig eftersom att brister hos den kan leda till

samarbetssvårigheter med olika intressenter som är viktiga för organisationen. Att som företagsledare arbeta med den yttre legitimiteten betraktas som avgörande eftersom att media kan ha stor påverkan. Det går inte att isolera den inre och yttre legitimiteten eftersom de båda anses kunna påverka varandra. (Abrahamsson och Andersen, 2000)

## 2.3 Isomorfism

När ledare, chefer och anställda godtar och följer institutionella regler blir deras organisationer mer lika varandra. Organisationerna strävar efter att förverkliga samma myt vilket medför att de blir isomorfa (DiMaggio och Powell 1983; Meyer och Rowan 1977). Skulle en organisation välja att inte ta till sig myterna kommer den att framstå som nonchalant, avvikande och icke-legitim. Genom att organisationer har lika form, är isomorfa, så kommer de vara framgångsrika och överleva (Meyer och Rowan, 1977). DiMaggio och Powell (1983) identifierade två typer av isomorfism, den konkurrenskraftiga och den institutionella. Tre undertyper av den senare utvecklades; tvingande-, mimetisk- och normativ isomorfism. Tvingande isomorfism beskriver införandet av en särskild organisatorisk form eller process på grund av en organisations beroende av en annan. Mimetisk isomorfism uppstår när organisationen kopierar framgångsrika metoder. Normativ isomorfism kommer till stånd genom upptagandet av metoder som anses lämpliga inom organisationens bransch (DiMaggio och Powell, 1983).

DiMaggio och Powell (1983) förklarar att tvingande isomorfism grundar sig i formella och informella krav från omgivningen. Vissa av dessa krav kan vara direkt tvingande i form av lagar eller regler som organisationer måste anpassa sig efter. Dessa direkt tvingande krav kommer från staten eller en liknande institution. Organisationer kan sanktioneras till följd av att de inte följer kraven eller reglerna genom exempelvis böter. De kan också möta krav från samhället där de verkar, dessa är mer informella till sin utformning. Om de informella kraven inte uppfylls tappar organisationen sin legitimitet. Eftersom att organisationer inom samma fält förhåller sig till samma formella och informella krav och regler skapas en homogenitet. (DiMaggio och Powell, 1983)

Eriksson-Zetterquist (2009) förklarar att de formella strukturernas anpassning efter institutionaliserade myter och regler kan resultera i två problem. Det finns en ambition att anpassa sig till myterna inom organisationen, dock står dessa ofta i konflikt med tekniska aktiviteter och effektiviteten hos organisationen. Det andra problemet hon lyfter är att dessa myter ibland motarbetar varandra vilket skapar motsättningar inom organisationen. En för hård styrning av en organisation kan leda till konflikter och förlorad legitimitet. För att undvika detta hanterar organisationer denna problematik med hjälp av bland annat isärkopplande. (Eriksson-Zetterquist, 2009)

## 2.4 Isärkoppling

Meyer och Rowan (1977) beskriver ett gap mellan de formella strukturerna och informella strukturerna, detta kallar de för isärkopplande (decoupling). Med begreppet isärkoppling beskriver författarna hur organisationers formella strukturer skiljer sig från det som görs i praktiken. Genom att koppla isär de formella strukturerna från de faktiska aktiviteterna kan

organisationer hantera såväl externa- som interna påtryckningar, och därmed bli mer anpassningsbara. De formella strukturerna kan separeras från det som görs i praktiken vilket resulterar i att organisationen består av två olika strukturer. Den ena består av det som görs i praktiken inom organisationen och den andra består av de formella reglerna. Författarna menar att fördelarna med att isärkoppla är tydliga, när det finns inkonsekvenser mellan de formella strukturerna och de involverade aktiviteterna kan det uppstå konflikter inom organisationen och påverka mobiliteten negativt. Genom att koppla loss de formella strukturerna kan kollisioner inom organisationer minimeras och på det sättet blir organisationerna mer effektiva (Meyer och Rowan, 1977). Ett exempel på detta presenterade Eriksson-Zetterquist (2009) då ett företag vill införa ambitiösa jämställdhetsplaner. Formuleringen av planen var bland annat att inom två år ha 25% kvinnliga chefer på de högsta positionerna. Målet sattes trots att organisationen just då endast hade 7% kvinnor totalt fördelade på alla nivåer. Vad som inte beaktades var att organisationen har som princip att endast internrekrytera sina högsta chefer. För att hantera detta kopplades den formella planen för rekrytering bort för att kunna framstå som mer legitim för omgivningen. (Eriksson-Zetterquist, 2009)

### 3. Metod

*I detta avsnitt kommer det metodologiska tillvägagångssättet att presenteras och motiveras. Inledningsvis presenteras studiens forskningsstrategi vilket sedan övergår till att förklara studiens forskningssynsätt och forskningsdesign. Därefter kommer insamlandet av primär- och sekundärdata behandlas. Utöver det kommer även arbetet kring analys och tolkningen av data beskrivas. Avsnittet avslutas sedan med metodkritik samt etik och studiens trovärdighet.*

#### 3.1 Forskningsstrategi

Syftet med studien är att undersöka hur kvinnliga medarbetare upplever arbetsgivarens arbete kring trakasserier. För att besvara syftet användes en kvalitativ forskningsmetod eftersom att en sådan ansats besvarar syftet på ett beskrivande och tolkande sätt. Detta anser vi vara viktigt då intresset ligger i att undersöka egna upplevelser och uppfattningar kring arbetsgivarens arbete kring trakasserier. Elva kvalitativa intervjuer av kvinnliga medarbetare som arbetar inom olika organisationer och inom olika branscher ligger till grund för att besvara vårt syfte och frågeställningar.

#### 3.2 Forskningssynsätt

Under studien har ett abduktivt forskningssynsätt tillämpats. Detta då vi relaterat den teoretiska referensramen till det empiriska materialet fram och tillbaka i takt med det som framkommit under studiens gång. Undersökningen inleddes med att utforma ett syfte och frågeställning för att sedan söka efter existerande teorier. Valet av teoretisk referensram och forskningsfrågor har därför utformats i noga beaktande av varandra. Med hjälp av den teoretiska referensramen och litteratur som grund utformades sedan en intervjuguide. Den empiri som utvunnits genom intervjuerna analyserades sedan i relation till den teoretiska referensramen. Vidare ansågs det då nödvändigt gått tillbaka och fördjupa vår kunskap inom det teoretiska området. På detta sätt har vi arbetat fram och tillbaka genom hela studiens gång. Detta arbetssätt kännetecknar det

abduktiva synsättet enligt Patel och Davidsons (2011) definition. Fördelen med detta arbetssätt är att forskaren är mer flexibel än om man enbart hade använt det induktiva eller deduktiva synsättet (Patel och Davidson, 2011).

### 3.3 Forskningsdesign

Den forskningsdesign vi har valt att tillämpa är flerfallsstudie med komparativ design. Enligt Yin (2007) föreligger samma metodologiska krav på en flerfallsstudie som en fallstudie. Att välja fallstudie som forskningsstrategi lämpar sig bra då man som forskare efterlyser tolkande och beskrivande perspektiv inom ett forskningsområde (Merriam, 1994). Forskningsfrågorna anses av den anledningen vara centrala för en fallstudie, och är med fördel utformade efter hur- eller varför-frågor (Eisenhardt och Graebner, 2007). Detta är någonting som vi har haft i åtanke vid utformning av forskningsfrågorna men också genomgående under studiens gång. Forskningsfrågorna utformades med utgångspunkt i den lagtext vi valt att tillämpa i studien, främst diskrimineringslagen, där vi kunde identifiera tre huvudområden gällande arbetsgivarens ansvar. Dessa var förebyggande arbete, rutiner och åtgärder. Dessa områden går in i varandra men vi har gjort en åtskillnad mellan dem för att kunna identifiera upplevelser av varje enskilt område. Studien kommer av den anledningen genomgående att följa dessa tre teman. Åtskillnaden Yin (2007) gör mellan en flerfallsstudie och en fallstudie är att en flerfallsstudie betraktas som ett flertal experiment. I denna studie betraktas varje enskild respondent som ett eget fall, någonting som Bryman och Bell (2017) anser fungera väl för en flerfallstudie. En komparativ design innebär enligt Bryman och Bell (2017) att identiska metoder tillämpas i syfte att göra jämförelser mellan fallen och ställa dessa mot varandra. Vid inhämtning av empiriskt material har vi i denna studie valt att använda oss av samma intervjuguide och upplägg kring intervjutillfällena för samtliga respondenter vilket är ett exempel på att denna aspekt har tagits i beaktande. Vi har vidare gjort jämförelser mellan individer och mellan organisationer vilket överensstämmer med Bryman och Bells (2017) beskrivning av en komparativ design. Enligt Bryman och Bell (2017) är fördelen med att tillämpa en flerfallsstudie istället för en enkel fallstudie att vi som forskare kan konstatera när den teori vi har valt att tillämpa fungerar i praktiken och när den inte gör det. I denna studie har vi kunnat konstatera att den teori vi valt att tillämpa går att applicera på vissa av fallen men inte på alla, vilket kan kopplas till det som Bryman och Bell (2017) beskriver som en fördel med att genomföra en flerfallstudie.

### 3.4 Datagenerering

#### 3.4.1 Insamling av primärdata

I denna studie har vi använt oss av primärdata i form av elva intervjuer vid insamling av empiriskt material. Ljudupptagningar har gjorts vid alla intervjutillfällen eftersom denna typ av registrering medför att intervjupersonernas svar registreras exakt och ingenting glöms bort. Detta anser vi vara av stor betydelse för analysarbetet. Intervjupersonen kan även uppleva detta som mer bekvämt då intervjuaren har fokus i samtalet och inte på en dator för att dokumentera. Vi upplever också att det skapar mer flyt i samtalet eftersom vi som intervjuar är mer närvarande i samtalet. Platsen där intervjuerna ägde rum ansågs viktig för att åstadkomma ett avslappnat samtal utan störningsmoment som kan distrahera intervjupersonen eller oss som ställer frågorna. Av den anledningen har vi valt att hålla samtliga intervjuer på en avskild plats.

Eftersom trakasserier utgör ett känsligt ämne har både platsen och antalet personer som deltagit vid intervjutillfället anpassats efter respondenternas önskemål.

### *Urval*

I samband med #Metoo har en studie gjorts av vetenskapsrådet som behandlar trakasserier inom akademien ur ett internationellt perspektiv. Av deras resultat framgår att trakasserier baserat på kön är vanligast förekommande och att betydligt fler kvinnor än män uppges vara utsatta (Bondestam och Lundqvist, 2018). Trots uppropet och ökad medvetenhet i samhället har andelen som blir utsatta för trakasserier ökat de senaste åren och kvinnor anses av Brottsförebyggande rådet (2019) vara den mest utsatta gruppen. Med detta till grund gjorde vi ett strategiskt urval då vi valde att intervjua kvinnor, i första hand de som blivit utsatta för trakasserier på arbetsplatsen. Vi har använt oss av ett så kallat snöbollsurval som Bryman och Bell (2017) beskriver. Vi har kommit i kontakt med en mindre grupp kvinnor genom vårt kontaktnät och som sedan har föreslagit fler individer med liknande erfarenheter och sedan har det fortsatt. Dessa kvinnor har ombetts att endast beskriva händelser som inträffat efter 2009 då det var året Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) trädde i kraft. I de fall då riktlinjer jämförs med respondenternas upplevelser har vi kontrollerat att upplevelserna är relevanta i tiden i förhållande till dokumenten. På grund av ett flertal inställda intervjuer och svårighet att komma i kontakt med utsatta inkluderade vi även några kvinnor som inte själva har blivit utsatta för trakasserier. Detta ser vi som en fördel då det gav oss ett bredare perspektiv i vårt empiriska material.

### *Kritik*

En nackdel med inspelningsmetoder är att närvaron av bandspelaren kan påverka de svar man får då intervjupersonen kan börja prata mindre spontant och bli mer angelägen om att framstå som logisk och förnuftig (Patel och Davidsson, 2011). När bandspelaren sedan stängs av kan personen även bli mer avslappnad och dela med sig av fler saker på ett friare sätt vilket vi upplevde under intervjutillfällena. Då trakasserier är ett känsligt ämne för många ser vi platsens betydelse som viktig vid intervjuerna. Det är viktigt att den intervjuade kan känna sig bekväm och avslappnad för att kunna tala fritt och obehindrat. I vissa fall har vi genomfört intervjun på en plats som är främmande för respondenten, i de fallen kan platsen ha påverkat utfallet av intervjun. Att trakasserier är ett känsligt ämne kan också påverka svaren vi fått då det finns en risk att respondenten inte känner sig bekväm att prata om sina upplevelser. Det kan också vara så att medarbetaren inte vill tala illa om sin arbetsgivare vilket medför att hon inte delar med sig av hela bilden. Då ämnet bör närmas med försiktighet tog vi även hänsyn till om personen kände sig bekväm med att bli intervjuad av två personer. Att endast en person närvarade vid en del av intervjutillfällena tror vi medförde att respondenterna kände sig tryggare i situationen, detta tror vi medförde att de kunde tala friare.

### *Presentation av respondenter*

<b>Respondent</b>	<b>Arbetar/Arbetat på företag</b>	<b>Blivit utsatt för trakasserier</b>
1	Industriföretag 1	Ja
2	Industriföretag 1, Industriföretag 2, Väktarbolag 1	Ja
3	Industriföretag 1, Industriföretag 3	Ja
4	Bank 1	Ja
5	Industriföretag 1	Ja
6	Statlig myndighet 1	Nej
7	Bank 1, Restaurang 1, Mäklarfirma 1	Ja
8	Café 1	Ja
9	Butik 1	Nej
10	Kommunal verksamhet 1, Statlig myndighet 2	Nej
11	Finansbolag 1	Nej

#### 3.4.2 Insamling av sekundärdata

Den sekundärdata vi valt att använda i denna studie är riktlinjer eller ställningstaganden hos organisationer samt lagtext kring trakasserier, detta innebär att det som Patel och Davidsson (2011) kallar en dokumentstudie har genomförts. En dokumentstudie ansågs lämplig att genomföra då vi sökte information om hur organisationerna säger att de arbetar kring trakasserier. Till en början var tanken att enbart göra jämförelser mellan riktlinjer och medarbetarnas upplevelser. Vi kontaktade de organisationer som inte hade publicerat riktlinjer officiellt för att få ta del av dessa utan framgång. Svårigheten med att få tillgång till sådana dokument var att många organisationer betraktar riktlinjer som företagsangelägenheter. De menar att deras arbete kring trakasserier är konfidentiellt och inte angår någon utanför organisationen.

#### *Urval*

Den lagtext vi har valt att tillämpa är framförallt diskrimineringslagen, men även arbetsmiljölagen och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta urval föll sig naturligt då lagarna och föreskrifterna ansågs vara relevanta till vår teori och empiri. Således ansågs det viktigt i besvarandet av vårt syfte och våra frågeställningar att ha med ett avsnitt som berör lagstiftningen kring trakasserier och arbetsmiljön. Gällande urvalet av riktlinjer så kontaktades samtliga organisationer som respondenternas upplevelser berör i denna studie. Vi fick dock endast tillgång till ett fåtal av dessa dokument.

#### *Kritik*

Att vi inte fick tillgång till samtliga organisationers riktlinjer medförde att lagtext fick ta större plats i denna studie. Om vi hade haft tillgång till riktlinjerna hade analysen blivit mer anpassad efter de specifika organisationerna som berörs. Då vi måste beakta respondenternas anonymitet kan vi inte källhänvisa till de riktlinjer vi använder i denna studie.

### 3.4.3 Intervjustruktur

En intervjuguide utformades utefter ett semi-strukturerat tillvägagångssätt, med en låg grad av strukturering och standardisering och öppna frågor som inte var helt förbestämda vilket stämmer överens med Patel och Davidssons (2011) definition. Vid utformandet av intervjuguide skapades frågor inom ramen för det teoretiska angreppssättet. Dessa kategoriseras och omarbetades sedan för att beröra specifika teman. Frågorna sekvenserades därefter genom en så kallad tratt-teknik, detta innebar att intervjuerna inleddes med stora öppna frågor för att sedan gå över till mer specifika. Fördelen med denna teknik är att den anses vara motiverande och aktiverande i och med att intervjupersonen till att börja med får verbalisera sig som denne vill (Patel och Davidsson 2011; Kvale och Brinkmann 2014). Vid denna intervjustruktur är det dock viktigt att vara medveten om att hela tiden sätta tekniken i relation till de etiska riktlinjerna för informerat samtycke. Detta var någonting som vi under hela intervjuprocessen hade i åtanke. Det läggs även ett stort ansvar på intervjuarens förmåga att kunna ställa rätt följdfrågor (Kvale och Brinkmann (2014). Kvale och Brinkmann (2014) framhåller även att ju spontanare intervjuproceduren forskaren väljer desto större blir sannolikheten att man erhåller livliga och oväntade svar från intervjupersonens sida. Vi försökte därför att vara så flexibla som möjligt vid intervjutillfället för att få så innehållsrika svar som möjligt. Nackdelen är dock att det blir lättare att teoretiskt strukturera svaren vid analysprocessen vid mer strukturerade intervjuer (ibid).

## 3.5 Analys och tolkning av data

### 3.5.1 Lagstiftning

Från den lagstiftning som vi har valt att tillämpa har vi i denna studie valt att presentera de delar som ansågs passa till det som framkom under intervjuerna. Med detta i beaktning placerades utdrag som liknade varandra från de olika lagrummen tillsammans vilket skapade underrubriker. Den lagstiftning som blev mest framträdande var diskrimineringslagen, vilket föll sig naturligt eftersom diskrimineringslagen är den lagstiftning som reglerar trakasserier på arbetsplatsen.

### 3.5.2 Riktlinjer

Även organisationernas riktlinjer kring trakasserier på arbetsplatsen bearbetades. Vi fick tillgång till ett antal riktlinjer som ligger till grund för vår analys. Med dessa gjordes en jämförelse med vad lagen säger kring riktlinjer, samt en jämförelse mellan dokumenten som vi fick tillgång till där likheter och skillnader uppmärksammades.

### 3.5.3 Intervjuer

Efter genomförandet av intervjuerna transkriberades samtliga ljudfiler för att säkerställa att empiri som är av intresse för studien inte sällas bort. Redan i detta stadie började tankar växa fram kring det empiriska materialet och det ansågs därför vara viktigt att vi båda var involverade i transkriberingsarbetet. Material som ansågs beskrivande och relevant identifierades samtidigt som irrelevant empiri sällades ut. Innehållsmässigt liknande empiriskt material grupperades tillsammans vilket skapade underkategorier till huvudämnet. Det blev då tydligt vad som var

mest framträdande under intervjuerna. Underkategorierna som valdes att tillämpa i empiriavsnittet och analysavsnittet var förebyggande, rutiner och åtgärder. Detta föll sig naturligt eftersom vår uppsats kommer ta utgångspunkt i lagstiftningen kring trakasserier som i stora drag behandlar just förebyggande, rutiner och åtgärder. Till de tre kategorierna skapades varsitt dokument i syfte att förenkla uppdelningen av materialet. Under dessa rubriker har vi använt oss av olika underrubriker för att få en bättre uppdelning då respondenterna berörde olika ämnen inom de olika kategorierna. Berättelser, teman och mönster som kunde liknas varandra placerades under samma kategorier och rubriker. Parallellt med uppdelning av materialet läste vi även på det teoretiska område vi valt att tillämpa. Detta förenklade processen och gjorde att det var lättare att identifiera material som passade vår valda teori, vi kunde även eftersöka mer teoretiskt material när vi upplevde att delar saknades. Skillnader och likheter hos olika respondenterna samt skillnader och likheter mellan eller inom organisationer identifierades. Vi lät vårt syfte och frågeställning samt den valda teorin styra de material som vi valde att inkludera och analysera. Till sist strukturerades analysen upp genom att sammanfoga delar som var lika och ansågs gå in i varandra. Analys skedde genom skriftliga kommentarer och diskussioner under hela studiens gång men den största delen av analysen gjordes framförallt i den senare tidsperioden av studien.

### 3.6 Metodkritik

Vid valet av intervju som insamlingsmetod menar Patel och Davidson (2011) att det är viktigt att vara medveten om risken för att som forskare färga den kvalitativa intervjun med egen förförståelse inom området. De framhåller att förförståelsens påverkan ska försökas hållas till en så låg grad som möjlig men att det blir en avvägning då det också anses viktigt att vara påläst inför intervjutillfället för att inte riskera att verka oseriös eller okunnig. Även vid tolkning och analys av det material som framkom under intervjuprocessen finns en risk att man som forskare tillskriver respondentens ord sina egna tolkningar. För att minimera detta problem har vi vid färdigställandet av studien skickat ut den till samtliga respondenter för att säkerställa att vi tolkat deras åsikter på ett korrekt sätt.

### 3.7 Etik

De fyra forskningsetiska principerna; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet, togs i beaktande under studiens gång (Patel och Davidsson, 2011). Vid inledningen av intervjutillfällena tydliggjordes att intervjupersonens deltagande är frivilligt samt vad som är intervjuens syfte för att det inte ska finns några oklarheter kring studiens motiv, någonting som även Patel och Davidsson (2011) menar är viktigt. Genom detta uppfylldes det som Patel och Davidsson (2011) kallar informationskravet. Samtyckeskravet uppfylldes genom att intervjupersonerna när som helst under studiens gång hade rätt att avbryta deltagandet i studien. Respondenternas namn och den organisation de tillhör har behandlats konfidentiellt genomgående under studien. En av anledningarna till detta är att trakasserier är ett känsligt ämne och genom att erbjuda konfidentialitet fick vi en större mängd intervjupersoner som ville delta. Därav har alla respondenter och organisationer anonymiserats genom hela studien. Konfidentialitetskravet blir därmed uppfyllt. Till sist har nyttjandekravet beaktats då intervjupersonerna fått till sig att data som insamlas inte kommer



nyttjas till annat än denna studie. För att intervjupersonerna skulle känna sig trygga informerades de om att all registrerad data kommer att raderas efter studiens genomförande.

### 3.8 Studiens trovärdighet

För att säkerställa studiens trovärdighet finns olika delar att beakta; tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet samt bekräftelse. För att öka tillförlitligheten i resultaten har vi säkerställt att forskningen har utförts i enlighet med de regler som finns. Bryman och Bell (2017) anser att detta är viktigt för att öka tillförlitligheten i studier. Vi har också, genom det som Bryman och Bell (2017) kallar deltagarvalidering, säkerställt att det empiriska materialet har tolkats på rätt sätt genom att presentera den färdigställda studien för respondenterna. Detta för att bekräfta att vi uppfattat deras upplevelser på ett riktigt sätt och att den beskrivning som vi förmedlat är riktig. För att öka pålitligheten har vi antagit ett granskande synsätt likt Bryman och Bell (2017) beskriver. Detta då vi noggrant redogjort för alla faser av forskningsprocessen för att man som läsare ska kunna och förstå och följa vilka procedurer som har använts. Den sista delen av trovärdigheten enligt Bryman och Bell (2017) avser bekräftelse. Att säkerställa att forskaren inte medvetet har påverkat studiens resultat genom sina egna åsikter. Även detta anser vi som uppfyllt då vi har genomfört studien i det som författarna beskriver som god tro. Med god tro menar vi att vi inte på ett medvetet sätt låtit våra egna åsikter färga analysprocessen eller studiens resultat.

## 4. Empiri

*Följande avsnitt kommer inledningsvis behandla vad den rådande lagstiftningen säger gällande arbetet kring trakasserier på arbetsplatsen. Sedan presenteras de policydokument vi fått ta del av samt medarbetarnas syn på policydokument. Därefter kommer kapitlet övergå till att beröra hur respondenterna upplever att organisationer hanterar trakasserier och under rubrikerna förebyggande, rutiner, åtgärder. Slutligen avslutas avsnittet med respondenternas önskemål kring hur de vill att arbetet kring trakasserier ska bedrivas inom organisationer.*

### 4.1 Lagstiftning

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) är den lagstiftning som reglerar trakasserier och sexuella trakasserier på bland annat arbetsplatser. Enligt DO (2019d) är lagen är tvingande och arbetsgivarens ansvar omfattar all typ av personal. Arbetsgivarens skyldighet omfattar därför inte kunder eller leverantörer (DO 2019d). Diskrimineringslagen syftar till

*“ ... att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.” - SFS 2008:567 1 kap 1§*

Enligt 1 kap 4§ p.4 diskrimineringslagen (SFS 2008:567) definieras en kränkning med sexuella anspelningar som sexuella trakasserier. Eftersom denna studie syftar till att undersöka hur kvinnliga medarbetare upplever arbetsgivarens arbete kring trakasserier, gäller även arbetsmiljölagen enligt 1 kap §2 (SFS 1977:1160) och föreskrifterna om systematiskt

arbetsmiljöarbete enligt 1 kap 1§ (AFS 2001:1). Dessa lagar syftar till att skydda arbetstagaren mot ohälsa och olycksfall (SFS 1977:1160 3 kap 2§, AFS 2001:1 2§)

#### 4.1.1 Krav på riktlinjer

Den 5§ i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) kräver att organisationer utformar arbetsmiljörelaterade riktlinjer. Riktlinjer är ett sätt för organisationer att tydliggöra ett ställningstagande och en riktning i arbetsmiljöarbetet (Arbetsmiljöverket, 2019). Även 3 kap 6§ diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ställer krav på arbetsgivaren att inneha riktlinjer, specifikt kring trakasserier och sexuella trakasserier. Enligt 3 kap 6§ diskrimineringslagen (SFS 2008:567) utformas riktlinjer i syfte att förhindra förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier. Enligt DO, 2019c utgör riktlinjerna ett ställningstagande om att kränkningar kopplade till diskrimineringsgrunderna inte accepteras på arbetsplatsen. Det anses viktigt att de anställda har kännedom om att det finns riktlinjer och att de vet vad de innebär för att kunna ge effekt i praktiken (DO, 2019c).

#### 4.1.2 Krav på aktivt förebyggande arbete

Arbetsmiljölagen 3 kap 2a§ (SFS 1977:1160) och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) beskriver rutinerna kring hantering av arbetsmiljörelaterade problem eller händelser på liknande sätt som diskrimineringslagen gör. Enligt 3 kap 2§ arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) är arbetsgivaren ansvarig att arbeta förebyggande mot ohälsa bland arbetstagare och skyldig att undanröja risker eller hot i arbetsmiljön. Därför är det enligt 8§ i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) viktigt att kontinuerligt undersöka arbetsmiljön i syfte att hitta risker. I 3§ i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete ställs krav på att det ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten att undersöka arbetsmiljön. I likhet med dessa krav finns det enligt 3 kap 2–3§§ diskrimineringslagen (SFS 2008:567) krav på att arbetsgivare ska arbeta aktivt för att motverka trakasserier på arbetsplatsen, genom aktiva åtgärder anses förekomsten av trakasserier kunna minska. Aktiva åtgärder innebär att risker och hinder identifieras löpande i verksamheten, för att sedan analyseras, åtgärdas, följas upp och utvärderas (DO, 2019e). Detta arbetssätt har stora likheter med det som kallas systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverket, 2019).

#### 4.1.3 Krav på rutiner och åtgärder

Enligt 3 kap 2a§ Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160), 3 kap 6§ diskrimineringslagen (SFS 2008:567) och 5§ i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) återfinns krav på arbetsgivaren att utforma rutiner kring arbetsmiljöarbetet. Då denna studie inte behandlar alla typer av arbetsmiljörelaterade problem utan är avgränsad till trakasserier, kommer fokus att ligga på de rutiner som diskrimineringslagen kräver av arbetsgivaren. Enligt DO (2019c) innebär kravet på rutiner att arbetsgivaren ska tillämpa ett visst tillvägagångssätt då en arbetstagare känner sig trakasserad. Av rutinen ska det framgå vem man vänder sig till då man själv har blivit utsatt eller märkt att någon annan har blivit det, vad arbetsgivaren ska göra när denne har blivit informerad om händelsen samt vem som bär ansvaret för att utreda det som har hänt (DO, 2019c). Enligt 2 kap 3§ diskrimineringslagen (SFS 2008:567) är arbetsgivaren skyldig att utreda då en anmälan gjorts, och att vidta åtgärder vid konstaterande av trakasserier.

Enligt DO (2019d) träder ansvaret att utreda, om trakasserier har ägt rum, in redan när det uppstår en misstanke om det. Det kan vara rykten eller iakttagelser och behöver inte komma direkt från den som känner sig utsatt. I det första skedet är det viktigt att arbetsgivaren bildar sig en egen uppfattning kring händelsen genom att utreda vad som har hänt. Omfattningen av utredningen kan vara olika beroende på vad som har skett. DO (2019d) framhåller att det som arbetsgivare är viktigt att vara uppmärksam på om den som varit utsatt behöver någon form av stöd och i sådant fall erbjuda det. Om utredningen pekar på att trakasserier har ägt rum är arbetsgivaren skyldig att genomföra en åtgärd. Vilken åtgärd som tas beror på vad som har inträffat. I första steget sker en tillsägelse men även andra åtgärder, såsom att varna personen, flytta personen till en annan avdelning, säga upp eller avskeda personen är tillåtet. (DO, 2019d). Enligt 3 kap. 2-3§§ Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ska en åtgärd alltid genomföras så snart som möjligt. Efter genomförd åtgärd måste arbetsgivaren enligt 3 kap 2§ diskrimineringslagen (SFS 2008:567) följa upp för att kontrollera att åtgärden har satt stopp för trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Enligt DO (2019d) ska arbetsgivaren vidta andra åtgärder om den tidigare åtgärden inte fått någon effekt. Det kan även hända att personen som anmält en händelse blir konfronterad och utfryst av andra på arbetsplatsen. Som arbetsgivare är det viktigt att vara medveten om det och agera om det skulle inträffa (DO, 2019d). Diskrimineringslagen 2 kap 18§ (SFS 2008:567) ställer utöver det krav på att arbetstagaren inte får missgynnas av arbetsgivaren till följd av att en anmälan gjorts.

## 4.2 Förebyggande arbete

### 4.2.1 Organisationernas riktlinjer

Organisationerna i denna studie har varit olika öppna med att dela med sig av riktlinjer och/eller deras syn på trakasserier på arbetsplatsen. En del organisationer har laddat upp sina riktlinjer på webbplatsen för allmänheten att läsa (Industriföretag 1, Industriföretag 2, Bank 1). Andra har sett det som konfidentiellt material som de inte har velat dela med sig av till oss.

Industriföretag 1 beskriver i ett stycke att de strävar efter en inkluderande arbetsmiljö. De skriver att de har en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och mobbning och att alla medarbetare ska behandla varandra med respekt och värdighet.

Bank 1 klargör genom sina riktlinjer att de inte tolererar diskriminering och trakasserier. De skriver också att de uppmuntrar ett arbetsklimat där anställda känner sig bekväma med att lyfta sina åsikter eller rapportera överträdelser av lagar, regleringar eller oetiskt beteende.

Industriföretag 2 beskriver inledningsvis vad trakasserier är och vad det innebär för dig som anställd. De beskriver att det innebär fysiska trakasserier, mobbing, rasism, opassande humor eller andra beteenden som förolämpar. De presenterar även diskrimineringsgrunderna som återfinns i 1 kap 5§ diskrimineringslagen (2008:567). Det finns en uppmaning till de anställda att säga till om de upplever att de har utsatts för diskriminering eller trakasserier. Detta följs av fyra olika sätt att anmäla på samt en förklaring att man även kan rapportera någonting anonymt. De klargör dock att genom att identifiera sig själv kan de undersöka alla fakta och föra en dialog

med anmälaren vilket underlättar arbetet. Det förklaras även att om man rapporterar i sitt eget namn kommer de hålla anmälares identitet strikt konfidentiell inom företaget. Efter anmälan är gjord förklarar de att de kommer att undersöka situationen och vidta passande åtgärder. Organisationen klargör även att de inte kommer att tolerera några repressalier mot den som anmäler oavsett utkomsten av utredningen.

#### 4.2.2 Otydliga ställningstaganden och frånvaro av aktivt arbete

Alla respondenter bortsett från Respondent 8 uppger att de organisationer som de arbetar/arbetat inom har någon typ av ställningstagande eller värdeord där de uttrycker att man behandlar kollegor med respekt. På många av de företag där vi inte fått tillgång till riktlinjer beskriver arbetstagarna dessa som generella och med endast en kort beskrivning om vad trakasserier är. Respondenternas upplevelse kring riktlinjer skiljer sig mellan olika organisationer och även inom samma organisation. De som arbetat/arbetar på Industriföretag 1 uppger att de har blivit informerade kring organisationens riktlinjer som berör trakasserier och sexuella trakasserier, dock känner de inte till det exakta innehållet då det går långt mellan tillfällena då dessa uppmärksammas. Respondent 1 förklarar att Industriföretag 1 har årliga, korta möten där riktlinjer kring trakasserier läses upp. Hon upplever dock att engagemanget hos de som håller mötet ofta är lågt vilket medför att ämnet inte tas seriöst. Respondent 1 berättar *“det känns bara som att de har fått order högre ifrån att detta ska läsas upp, och när det är avklarat så är det inget mer med det”*. Även Respondent 5 upplever att riktlinjer ofta blir ett statistiskt liggande dokument som inte tillämpas i praktiken inom Industriföretag 1. Respondent 4 som arbetar på Bank 1 uppger att hon inte minns att hon har blivit informerad om riktlinjer och om hon har blivit det så har de inte gjorts på ett sätt som betonat hur viktigt det är att känna till. Däremot har hon blivit informerad om organisationens värdeord där det generellt ingår att man är snäll mot varandra. Respondent 7 som arbetar på samma arbetsplats har också blivit informerad om värdeorden som Respondent 4 beskriver, samtidigt för hon viss kritik mot att de är för generella. Båda respondenterna menar att detta medför att det blir svårt att förstå vad riktlinjer och värdeord innebär i praktiken. Det finns en önskan av respondenterna att organisationer ska vara mer konkreta och precisa om vilka beteenden som är okej respektive inte okej. Även Respondent 5 menar att det ofta kan vara svårt att tolka vad som egentligen menas med visst innehåll hos riktlinjerna som Industriföretag 1 har. Respondent 6 uppger att hon har blivit informerad om riktlinjer hos sin nuvarande arbetsgivare, Statlig myndighet 1, däremot är det inget hon har blivit informerad om hos tidigare arbetsgivare, trots att hon har arbetat inom stora organisationer. Även Respondenterna 10 och 11 har blivit informerade om riktlinjer.

Samtliga respondenter anser att de organisationer de arbetat/arbetar inom bör lägga mer tid på att arbeta förebyggande mot trakasserier. Respondent 2 berättar att de företag hon arbetat/arbetar inom håller möten i syfte att förebygga trakasserier men menar samtidigt att hon generellt inte har särskilt starkt förtroende för de organisationer hon har arbetat/arbetat inom då mycket sopas under mattan. Respondent 1 berättar *“utåt sett så är de väldigt emot alla former av mobbning och trakasserier men det förekommer mycket sånt och det är jag övertygad att själva ledningen vet om”*. Respondent 3 som också har arbetat på Industriföretag 1 belyser

chefens betydelse i det förebyggande arbetet mot trakasserier. Hennes nuvarande chef har veckovisa möten där bland annat personalens mående och hur man behandlar varandra tas upp vilket hon upplever har en positiv påverkan. Respondent 3 förklarar att hennes dåvarande chef inte hade lika stort engagemang och höll sällan i möten som berörde personalfrågor. Hon upplevde detta som en bidragande faktor till att det förekom trakasserier på den avdelningen. Respondent 4 som arbetar på Bank 1 berättar att organisationen aldrig haft någon utbildning eller samtal som berör trakasserier eller sexuella trakasserier i syfte att förebygga. Hennes upplevelse är att Bank 1 snarare reagerar efter någonting har inträffat än att arbeta förebyggande innan någonting har hänt. Respondent 6 uppger att hon blivit informerad kring hur man behandlar varandra på sin nuvarande arbetsplats, dock endast som en liten del i en större introduktionsutbildning. På liknande sätt beskriver Respondent 9 det förebyggande arbetet på sin arbetsplats, Butik 1, *“Inte direkt något tydligt förebyggande mot trakasserier utan mer att det bara finns regler gällande att respektera varandra och vill skapa en trivsamt arbetsplats”*. Respondent 10 har en annan åsikt. Hon upplever att organisationerna hon arbetat inom bedriver ett förebyggande arbete. På Kommunal verksamhet 1 och Statlig myndighet 2 beskriver hon att det finns instruktioner och rutiner. Hon beskriver också att den kommunala verksamheten har en plan för arbetet mot trakasserier på arbetsplatsen. Årligen hålls möten där planen tas upp. Under dessa möten görs även övningar i olika gruppkonstellationer som berör trakasserier på arbetsplatsen vilket hon tycker är mycket bra. Även Respondent 11 tycker att arbetsgivaren gör ett bra förebyggande arbete.

## 4.3 Rutiner

### 4.3.1 Vem kan jag lita på?

När vi frågade våra respondenter om vilka rutiner som finns på företaget vid uppkomsten av trakasserier skilde sig svaren åt bland de tillfrågade. Respondent 1 som arbetar på Industriföretag 1 berättar att hon genom att se hur andra gjort sina anmälningar, har förstått hur man ska gå tillväga. Hon säger att man på hennes arbetsplats ska vända sig till en facklig ombudsman som ska finnas i varje arbetslag, hon har dock ingen sådan i sitt lag för tillfället. Det tidigare ombudet beskriver hon som slemmig och berättar att hon inte kände sig bekväm med att vända sig till någon som själv utsätter andra för trakasserier, när det är precis en sådan sak hon ska anmäla. Respondent 2 arbetar också på Industriföretag 1 och anser att rutinerna är tydliga, hon berättar också att hon känner sig trygg med att vända sig till sin närmaste chef. Under tiden hon arbetade på Väktarbolag 1 kände hon annorlunda inför att vända sig till chefen efter att hon blivit trakasserad av sin gruppleddare framför ögonen på chefen som varken reagerade eller sa ifrån. Liknande upplevelse vittnar Respondent 3 om från tiden på Industriföretag 3 där hon berättar om en man som trakasserade de flesta unga tjejer på arbetsplatsen. *“Min chef var också ung, han såg det men han gjorde ingenting åt det. Han visste att han var en snuskig gubbe. Han betedde sig så inför alla men det var ingen som sa till.”* Även Respondent 3 tycker att rutinerna för anmälan är tydliga på Industriföretag 1 där hon nu arbetar och känner ett stort förtroende för sin chef som hon beskriver ser allvarligt på trakasserier. *“Han tar väldigt illa vid om någonting skulle hända, han accepterar inte det”*. Tidigare chefer har inte sett likadant på saken och respondenten valde därför att inte anmäla trakasserier som riktades mot henne under en tid. *“Just då kände jag mig inte trygg med de här*

*personerna som man i sådant fall skulle gå och prata med. Jag hade inte förtroende till min chef eller en bra relation till honom så jag sket i det.”* På frågan vad hon trodde skulle hända om hon hade pratat med chefen svarade hon. *“Jag vet inte, han kanske hade tagit det på allvar men jag kände inte att vi hade någon bra. Han var inte så mån om personalen, det enda var ju jobbet. Allt ska funka, inte hur personal mår och det var alltid negativa saker hela tiden.”* Även Respondent 5 har arbetat på Industriföretag 1 och håller med om att det är tydligt var man ska vända sig vid uppkomsten av trakasserier.

*“Asså jaa, gå till chefen i första hand. Sen tror jag att många har väldigt starkt förtroende för facket just för att det är så starkt på Industriföretag 1. För det är ju de som påverkar väldigt mycket, arbetsmiljön och lite såna saker ... Jag uppfattar det nästan som att om man inte går till facket så händer det inte så mycket. Men när man väl gör det så följer de en rutin liksom. Att anmäla, skriva på papper, ha möte med personerna, det är väldigt sådär när facket väl är inkopplat. Men att bara gå till chefen tror jag inte att det händer så mycket egentligen.”* - Respondent 5

Respondent 4 som arbetar på Bank 1 berättar att hon inte har någon aning om vart hon ska vända sig och att hon aldrig fått ta del av någon sådan information. Hon berättar också att hon har flera chefer vilket gör det svårt att veta vem hon ska vända sig till i alla frågor rörande arbetet. Hon förklarar att detta medför att hon blir mer osäker på att ta upp problemen med en chef. *“Det kan vara en svår sak att prata om och så vet man inte ens om man får svaret nej men vänta, det är inte ens mig du ska vända dig till. Då känns det lite så att oj, nu tog jag upp det här men jag fick inte gehör.”* Hon förklarar att hon själv inte har några problem med att säga ifrån när saker känns fel men att hon är orolig över att det finns andra på arbetsplatsen som kanske väljer att avstå från att anmäla när det inte tillräckligt tydligt framgår vad som är okej och inte eller vart man i sådant fall ska vända sig. *“Jag vet precis hur jag ska göra en incidentrapport om en kund gör någonting mot mig men jag har ingen aning om vart jag ska vända mig om det kommer från en kollega.”* Även Respondent 7 som arbetar på Bank 1 upplever att det inte finns tydliga rutiner för hur man ska gå tillväga om man ser eller upplever trakasserier, men tror att hon hade vänt sig till sin närmaste chef. På liknande sätt upplever Respondent 8 att Café 1 inte har tydliga rutiner vid händelse av trakasserier.

Respondent 6 som arbetar på Statlig myndighet 1 uppger att hon presenterats för flera vägar att gå för en anmälan, det kan vara arbetsmiljöombud, chefen eller teamledare som fungerar som en slags mellanchefer bland andra. Hon berättar att hon tycker att det känns som att arbetsgivaren är väldigt tydlig och att den visar att sådana händelser tas på allvar då det finns så många vägar att gå för att få hjälp. Respondent 10 som arbetar på Statlig myndighet 2 upplever också att det finns tydliga instruktioner och rutiner. Varje enhet har ett led av utsedda personer att vända sig till vilka hon känner sig trygg med att gå till. Hon berättar också att all information kring detta finns tillgänglig i styrande dokument för alla medarbetare att ta del av. Respondent 11 som arbetar på Finansbolag 1 upplever en nolltolerans på företaget. Hon vittnar om anställda som sparkats eller förflyttats vid tidigare incidenter och att man agerar väldigt snabbt via HR-avdelning och högre chefer.

### 4.3.2 Om att våga anmäla

Respondent 6, 9, 10 och 11 har inte varit utsatta för trakasserier och har inte gjort någon anmälan till arbetsgivaren. Av de resterande respondenterna har vissa valt att göra en anmälan, andra inte. Några av dem har valt att anmäla flera olika fall av trakasserier med skilda upplevelser av hur anmälan togs emot.

Respondent 1 anmälde en kollega som trakasserat flera kvinnor på arbetsplatsen under en längre tid på Industrieföretag 1. Hon upplevde att gruppledaren som hon vände sig till tog anmälan seriöst och beskriver det hela som en positiv upplevelse. Hon beskriver att hon inte ville att det skulle bli en sådan stor grej av det hela, utan att chefen bara skulle säga till kollegan att tänka på vad han säger. När vi frågar varför svarar hon *“Det finns en kultur där. Asså det är svårt att förklara men att jag tror många är rädda. Asså det är så himla vardag där inne att folk håller på så jag tror att många inte vågar gå till chefen och sånna saker.”*. Vi undrar om hon menar att hon upplever det som en typ av tystnadskultur? *“Precis, och att det är gäng och då vet man att om man går emot en av dem så får man hela bunten på sig. Men sexuella trakasserier är man ju utsatt för varje dag nästan. Till exempel; Vilken är din favoritställning? Gillar du banan? Asså det är sånt hela tiden”*

Även Respondenterna 2 och 5 som arbetar på samma företag vittnar om att trakasserier hör till vardagen. De berättar att det främst handlar om män som tycker om att skämta om kvinnor och på deras bekostnad. Respondent 5 valde att vid några tillfällen vända sig till olika chefer, men upplevde inte att de tog anmälningarna på så stort allvar som hon hade önskat. Hon berättar också att hon upplever att cheferna är så upptagna med andra saker att det sista som de bryr sig om är personalen. Detta fick henne att tappa förtroendet för chefen. Respondent 2 upplever att det känns meningslöst att göra en anmälan då det är så många som trakasserar. Hon tror inte heller att det kommer att hjälpa då beteendet är så normaliserat bland männen på arbetsplatsen, att de själva inte tycker att det är fel. Hon blev under en period trakasserad av en man både på arbetet men även privat. Där gick det så långt hon blev hotad om att bli våldtagen under en rast. Inte heller detta anmäldes till arbetsgivaren av anledningen att hon var rädd för att han skulle komma efter henne om han förlorade jobbet. Respondent 1 har också valt att inte anmäla när hon blev utsatt för trakasserier av en kollega. Anledningen till de var att hon hade erfarenheter av att chefen hanterat en liknande händelse på ett dåligt sätt. Respondent 3 har valt att vid flera gånger inte anmäla då hon inte upplever att det kommer att leda någonvart samtidigt som det tar tid och energi från hennes sida. Hon uppger också att hon inte vill känna att hon är till besvär för arbetsgivaren och att hon inte vill ses som en jobbig anställd. Trots detta valde hon vid ett tillfälle att anmäla en man som trakasserade henne på och utanför arbetet under ett års tid, då hon kände rädsla och obehag för att träffa honom. Hon vände sig då till den fackliga representanten som tyckte att hon skulle acceptera läget då mannen kunde uppfattas märklig och avvakta för att se om det går över. Hon uppger att detta fick henne att förlora förtroendet för fackföreningen. På frågan varför hon inte vände sig till chefen svarade hon *“Jag ville inte besvära min cheffestersom där vi jobbar, det var väldigt mycket problem, mycket drama, mycket kaos på vår arbetsstation och jag kände att jag inte ytterligare ville vara till besvär. Det var ju massa problem redan där vi jobbade.”*. En tid senare valde hon trots det att gå till chefen och

anmäla en annan kollega som även andra kvinnor tidigare anmält för kränkande kommentarer men hon uppger att ingenting hände efter det.

*“Jag känner mig väldigt besviken eftersom det var ett väldigt stort steg för mig att gå och prata om detta med henne. Hon borde ta sånt här på stort allvar, företaget skriver ju att det är emot sånt här.... Jag har inget förtroende för henne. Jag tycker att chefer behöver verkligen gå på kurser och utbildningar oftare så att de får lära sig hur de ska hantera personal. För det är ju inte bara att se till att allting ska levereras, det är också personalen som är viktig. Det finns folk som är stressade går in i väggen och mår psykiskt dåligt över hur de blir behandlade på jobbet.” - Respondent 3*

Även Respondent 4 som arbetar på Bank 1 upplever en rädsla för att anmäla trakasserier och har inte velat att det ska bli en stor grej av anledningen att själv upplevas som problemet ur arbetsgivarens synvinkel. På frågan vad hon tror hade kunnat hända då svarar hon; *“Jag tänker väl att man kan få mindre fördelar i framtiden. Till exempel när hon väljer att tipsa folk om nya tjänster och så vidare så kanske hon inte tipsar mig, lite sånt blir man ju orolig för.”* Vi frågade om känns som att hennes chef hade kunnat göra så. *“Jaa, det är nog min känsla. För att (tystnad) jaa annars hade jag nog inte varit rädd för det.”* Respondent 7 delar arbetsplats med Respondent 4, men har inte samma oro kring att missgynnas där. Hon kände dock en rädsla för detta på en tidigare arbetsplats.

*“På mäklarbyrån kändes det inte som att cheferna brydde sig alls, att man mest var jobbig som tog upp det. Hade något mer allvarligt hänt hade jag nog känt att det hade kunnat påverka mig negativt om jag hade sagt till ordentligt. Det känns som att den chefen hade tyckt att det var lite löjligt eller irriterande om jag hade anmält det och tar upp hennes tid för sånt. Jag valde sen att säga upp mig för jag ville inte jobba på ett företag med en så dålig företagskultur och som cheferna bara blundar för ” - Respondent 7*

Respondent 6 som arbetar på Statlig myndighet 1 har inte själv anmält någonting. Dock har hon hört kollegor diskutera och undra varför det sägs att de arbetar så hårt med jämställdhetsfrågan då en anmälan inte tas vidare när man rapporterar någonting. Vidare berättar hon också att hon och hennes kollegor har arbetat med män som vägrar ta kvinnor i hand. I dessa fall har hon och hennes kollegor valt att inte ta det vidare eftersom att de inte träffar dessa män särskilt ofta ändå. Respondent 8 som arbetade på Café 1 valde att inte anmäla sin kollega då hon inte trodde att chefen skulle ta henne på allvar.

## 4.4 Åtgärder

### 4.4.1 Passiva åtgärder

En stor del av respondenterna uppger att de inte har någon erfarenhet av att åtgärder tagits efter att de blivit trakasserade. En av anledningarna till detta är att varken respondenterna eller någon i deras omgivning har berättat att de blivit trakasserade till någon som kan utreda och sätta in en åtgärd (Respondent 1, 2, 3, 5, 8). I andra fall har chefen blivit informerad om att det har inträffat trakasserier på arbetsplatsen, men trots det så anser respondenterna att ingen aktiv



åtgärd har vidtagits (Respondent 2, 3, 5, 7). I dessa fall råder det ett missnöje kring chefens agerande samt ett förlorat förtroende för både chefen och organisationen i sin helhet. En av de respondenter som är missnöjda är Respondent 5 som berättade för sin chef på Industriföretag 1 om en man som vid upprepade tillfällen betedde sig dåligt mot en kvinna. Hon förklarar:

*“Jag fick känslan att han inte kunde ta order från en kvinna. Jag tog upp hans beteende men då sa gruppledaren att han försvinner snart. Han slutade och bytte arbete efter ett tag. Jag fick känslan av att cheferna inte orkade göra något åt honom utan lät de vara tills de löser sig själv.”* - Respondent 5

Hon menar att det är dåligt att arbetsgivaren säger sig se allvarligt på denna typ av händelser men när det väl inträffar upplever hon att de inte vill göra någonting åt problemet.

#### 4.4.2 Arbetsgivarens ansvar?

De respondenter som arbetar/arbetat på Industriföretag 1 menar att företaget inte är särskilt drivande i att hantera trakasserier och är således inte heller drivande i att genomföra åtgärder. Respondenterna på Industriföretag 1 uppger att fackföreningen istället har en stark röst på företaget vilket medför att cheferna ofta lägger över ansvaret på fackföreningen när det gäller personalrelaterade problem. Respondent 1 berättade för sin chef att hon kände sig trakasserad av en man på sin arbetsplats. Till bakgrunden hör att mannen tidigare hade blivit förflyttad på grund av samma problematik. Chefens lösning på problemet var att ge honom en tillsägelse samtidigt som Respondent 1 blev tillsagd att hon kunde ta problemet vidare med fackföreningen. Då Respondent 1 inte ville förstora situationen valde hon att inte gå vidare till fackföreningen vilket hon idag ångrar att hon inte gjorde. Hon förklarar att mannen som utsatt henne för trakasserier betedde sig aggressivt och skällde ut henne efter hon pratat chefen varpå han började ignorera henne. Respondent 1 upplevde att en stor del av kollegorna fryste henne under en period om sex månader utan att chefen visade något intresse av att höra hur hon mätte. Hon menar att chefen blundade för problemet och att det inte gjordes någonting för att förbättra hennes situation. Respondent 1 berättar “Jag tror tyvärr att det är kulturen på den arbetsplatsen och de gör liksom inga stora åtgärder. Man har ju hört andra ställen inom företaget som har samma problem, så det är inte bara där jag är”. Mannen fortsatte att bete sig dåligt mot andra kvinnor på arbetsplatsen. Hon berättar “... nästan ett år senare var det en annan tjej som tröttnade på honom och gick hela vägen till facket och då han blev förflyttad”.

#### 4.4.3 Synen på omplacering

Respondent 4 har erfarenhet av att åtgärder tagits efter två händelser som hon har varit med om när hon arbetade på Bank 1. I båda fallen var lösningen en tillsägelse samt förbud att arbeta på just det bankkontor där händelserna inträffade. Respondent 4 upplevde att arbetsgivaren inte höll henne uppdaterad om vad som hände efter anmälningstillfället. Två månader efter händelsen hade Respondent 4 ett rutinmässigt halvårsmöte med chefen varpå chefen valde att ta upp händelsen. Chefen förklarade att mannen som utsatt Respondent 4 för trakasserier ville be om ursäkt och boka in ett möte för att göra detta personligen. Detta var hon besviken över då det hade passerat en så lång tid innan chefen pratade med henne om det. Hon berättar att hon

frågade sig själv vad som hade hänt om hon hade sagt upp sig under tiden, om mötet ens hade blivit av. Respondent 4 förklarar att den största problematiken inte att männen hade utsatt henne för trakasserier utan att Bank 1 tillåter kollegor med den typen av värderingar att finnas kvar inom organisationen. Hon förklarar också att hon började tvivla på om hon ville fortsätta arbeta inom organisationen. Respondent 4 berättar *“han har fortfarande flera andra kontor att åka till, problemet är ju att vi har en kollega med sådana värderingar inom organisationen och att man inte gör någonting åt det”*. Att omplacera en arbetstagare som trakasserat en annan kollega är inte helt främmande även inom andra branscher. Respondent 1 upplever att samma åtgärd tagits av Industriföretag 1 för att hantera situationen. Även hon för viss kritik till att förflytta en person som har utsatt andra för trakasserier. Hon menar att *“de bara förflyttar honom till ett annat stackars gäng tjejer, så att fler blir drabbade”*. Respondent 7 har också varit missnöjd med chefens agerande efter hon gjort anmälan på en person som trakasserade henne när hon arbetade på en restaurang. Som ett resultat av chefens agerande valde att säga upp sig en kort tid efter anmälningstillfället. Hon berättar:

*“Chefen reagerade med att stryka mina pass när han betedde sig illa och att jag inte skulle jobba på samma tider som honom i fortsättningen, men han fick jobba kvar på samma schema. Det var hennes lösning. Att jag fick förlorad arbetstid på grund av att jag anmälde detta men han kunde jobba på som vanligt.”* - Respondent 7

#### 4.4.4 Otydlig åtgärd

Ett halvår efter två händelser som Respondent 4 var med om på Bank 1 genomfördes en workshop. Denna skulle fungera som en åtgärd till det som hade hänt och för att tydliggöra organisationens ställningstagande. Respondent 7 som också arbetar på Bank 1 och var med på workshopen berättar

*“... vi fick olika citat presenterade för oss och frågan om detta är okej eller inte? Men det var inte heller så att de var tydliga med vilka citat som är okej eller inte att slänga ur sig utan där var det mer att vi själva fick läsa dem och reflektera över vad vi själva tycker. Sedan var det inga direkta diskussioner som följde heller utan chefen pekade på några stycken och bad dem motivera men var ändå tydlig med att det inte fanns något rätt eller fel utan slutsatsen var att alla tycker olika. Det tycker jag är synd för hade det istället varit tydligare och man hade sagt att nej så här pratar vi inte med varandra, detta är okej och detta inte på ett tydligt sätt hade det gett mer.”* - Respondent 7

Hon berättar också att den ena mannen som hade utsatt Respondent 4 för trakasserier medverkade vid tillfället. Hon vittnade om att han inte engagerade sig under samtalen utan till större delen av tiden tittade ner i sin telefon och att detta inte verkade vara någonting som chefen noterade. Båda respondenterna uppger att de var glada över att chefen genomförde workshopen trots att de tyckte att den var kraftigt försenad. De delade dock åsikten om att den hade kunnat genomföras på ett bättre sätt. De upplevde att den ägde rum främst för att chefen skulle kunna säga att hon hade vidtagit åtgärder och arbetat aktivt med frågan men att den egentligen inte

gav någonting av värde. Att den var mest för syns skull och intetsägande vilket gjorde dem besvikna på chefens agerande då de hade förväntat sig mer.

## 4.5 Medarbetarnas önskemål

I förebyggande syfte önskar samtliga respondenterna olika typer av information eller obligatorisk utbildning vid nyanställningar. Flera av dem svarar att de önskar ett löpande arbete kring frågan och gärna med workshops eller liknande där det tydligt framgår vad arbetsgivaren ser som icke-acceptabelt beteende. Respondent 7 svarade

*“Jag hade önskat nolltolerans mot särbehandling och trakasserier och att arbetsgivaren väldigt tydligt hade informerat alla anställda om detta regelbundet. Gärna exempel på okej och inte okej beteenden och att man gått ut med en tydlig plan för vad som händer om man skulle bryta mot denna uppförandekoden eller vad man ska säga. Jag hade också velat ha tydlig information om vart man vänder sig om någonting skulle hända. Kanske också en möjlighet att anonymt anmäla personer om man hellre vill det för att fler ska våga ta steget dit. Sedan en tydlig återkoppling för vad som sker efter anmälan och en plan för hur man ska försöka förhindra att det händer igen så att detta inte ska upprepas.” - Respondent 7*

Majoriteten av respondenterna svarar att de hade önskat en bättre återkoppling och mer information om vad det vidtas för åtgärder. Respondent 4 svarar att hon hade önskat att arbetsgivaren hade tagit hennes mående på större allvar och hört av sig tidigare för ett samtal. Hon berättar att hon började ifrågasätta och tvivla på sig själv då den gemensamma nämnaren vid båda tillfällena då hon kände sig trakasseras var hon själv, och hade behövt prata med någon om det. Hon hade också önskat att arbetsgivaren verkligen hade frågat hur hon mätte då hon kände sig pressad att förminska händelsen för att inte dömas ut av chefen.

## 5. Analys

*I detta avsnitt appliceras det empiriska materialet på den teoretiska referensramen. Avsnittets upplägg kommer likt empirin följa våra tre huvudområden; förebyggande arbete, rutiner och åtgärder. Vi avslutar sedan med medarbetarnas önskemål kring arbetsgivarens arbete kring trakasserier.*

### 5.1 Förebyggande arbete

#### 5.1.1 Riktlinjer

De synsätt och/eller riktlinjer som organisationer förmedlar kring trakasserier som vi har fått ta del av har stora likheter med Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Meyer och Rowan (1977), Brunsson och Olsen (1990) m.fl. skiljer på de formella strukturerna och informella strukturerna hos organisationer. De formella strukturerna anses kunna påverkas av faktorer i omgivningen vilket Meyer och Rowan (1977) kallar myter, där lagstiftning lyfts upp som en av dessa påverkansfaktorer. Organisationernas riktlinjer och syn på trakasserier betraktar vi därav som ett sätt för organisationerna att anpassa de formella strukturerna efter lagstiftningen. Det finns stora likheter bland riktlinjerna hos de olika organisationerna vilket kan förklaras genom

begreppet isomorfism. Enligt Meyer och Rowan (1977) utgör det en konsekvens av att organisationer anpassar sig till samma myter i samhället. Vi identifierar att myten i vår studie utgörs av lagstiftning, därmed måste organisationer anpassa sig efter den. Vi kan därför säga att det rör sig om den institutionella tvingande isomorfism som DiMaggio och Powell (1983) beskrev. Vidare kan #Metoo-rörelsen betraktas som påtryckande faktor till att organisationers arbete kring trakasserier. Således kan en normativ isomorfism likt det DiMaggio och Powell (1983) beskriver även identifieras.

Legitimitet betraktas som någonting viktigt för en organisations överlevnad (Meyer och Rowan, 1977; Abrahamsson och Andersen, 2000). Dowling och Pfeffer (1975) förklarade att organisationer kan använda olika metoder för att säkra sin legitimitet. Ett exempel som lyftes fram var bland annat kommunikation (Dowling och Pfeffer, 1975). När företagen kommunicerar sitt ställningstagande mot trakasserier i form av riktlinjer eller andra aktiviteter kan det betraktas som ett exempel på försök att förstärka legitimiteten.

### 5.1.2 Otydliga ställningstaganden

DO (2019c) menar att arbetsgivaren bör se till att arbetstagarna har kännedom om organisationens riktlinjer och förstår innehållet. Nästan alla respondenterna svarar att de någon gång under sin anställningstid har fått information om organisationens riktlinjer kring trakasserier. Respondent 8 är den enda som svarar att hon inte har fått någon information om detta under sin anställning på Café 1. Den första delen av DOs (2019c) rekommendation är därmed uppfylld för majoriteten av respondenterna. Däremot är det inte alla som förstår innehållet hos de riktlinjer som finns vilket också anses vara viktigt enligt DO (2019c). På Bank 1 och Industriföretag 1 upplever respondenterna att det är otydligt vad riktlinjerna innebär. Även om nästan samtliga av de totala respondenterna har kännedom om att det finns riktlinjer från arbetsgivaren, upplever respondenterna dessa som för generella. Det leder till att de finner dem svåra att tolka. Detta kan kopplas till Meyer och Rowans (1977), Brunsson och Olsens (1990) m.fl. beskrivning av en åtskillnad av de formella strukturerna och de informella strukturerna hos en organisation. Vi kan se att det finns det som Meyer och Rowan (1977), Brunsson och Olsen (1990) m.fl. kallar formella strukturer i form av riktlinjer men eftersom dessa är svåra att tyda blir de också svåra att efterfölja vilket medför att det skapas informella strukturer som inte är desamma som de formella strukturerna. En isärkoppling likt Meyer och Rowans (1977) beskrivning kan därmed identifieras. Genom isärkopplande betraktas organisationerna som legitima då de säger sig arbeta på ett sådant sätt att lagkravet uppfylls. Organisationernas riktlinjer där de skriver att de har nolltolerans mot trakasserier och uppmanar de anställda till anmälan om någonting känns fel blir ett sätt att förmedla detta utåt (Industriföretag 1; Industriföretag 2; Bank 1). Genom att utåt sett visa sitt ställningstagande kring trakasserier stärker organisationerna sin yttre legitimitet vilket Abrahamsson och Andersen (2000) beskriver som en avgörande faktor för en organisations överlevnad.

Respondent 1 och 5 som arbetar på Industriföretag 1 berättar att de upplever riktlinjer som någonting som cheferna endast har fått krav på sig att läsa upp men att de därefter inte används eller tillämpas. Det råder därför ett missnöje kring organisationens arbetssätt kring riktlinjer.

Enligt 3 kap 2–3 §§ diskrimineringslagen (SFS 2008:567) finns det krav på arbetsgivaren att arbeta aktivt och förebyggande mot trakasserier. Trots att respondenterna uppger att organisationen arbetar förebyggande så medför det upplevda, oengagerade sättet att prata kring trakasserier att det inte tas seriöst. Detta kan betraktas som ett gap mellan det som lagstiftningen säger och hur det förebyggande arbetet sker i praktiken vilket innebär att en skillnad mellan de formella strukturerna och de informella strukturerna hos organisationen kan identifieras. Genom att ha riktlinjer förmedlar organisationen ett ställningstagande men samtidigt upplever medarbetarna att organisationen inte arbetar aktivt med riktlinjerna. Således sker det en isärkoppling som syftar till att organisationen ska behålla sin legitimitet liksom Meyer och Rowan (1977) beskriver. Abrahamsson och Andersen (2000) skiljer på två typer av legitimitet, den inre- och yttre legitimiteten där den inre legitimiteten behandlar medarbetarnas tillfredsställelse på arbetsplatsen medan den yttre handlar om omvärldens syn på organisationen. Missnöjet som Respondent 1 och 5 uttrycker kan kopplas till det som Abrahamsson och Andersen (2000) kallar den inre legitimitet som tar skada i form av förlorat förtroende som ett resultat av att de formella reglerna inte efterföljs.

Vi kan i vårt empiriska material se en variation kring synen på riktlinjer. Respondent 6, 10 och 11 upplever riktlinjerna som tydliga och berättar att de fått regelbunden kännedom om dem. I dessa fall har de känt ett förtroende för arbetsgivaren och upplevt att de tar frågan på allvar. Genom att organisationerna anses uppfylla lagkraven finns det en tilltro för organisationernas arbete kring trakasserier och respondenterna betraktar därav organisationen som legitim. Således innebär det att det som Abrahamsson och Andersen (2000) kallar inre legitimitet kan identifieras. Detta innebär att organisationerna har anpassat sig efter lagkraven gällande trakasserier på arbetsplatsen, vilka har implementerats som formella regler. Dessa regler anses också efterföljas inom den informella delen av organisationen.

### 5.1.3 Frånvaro av aktivt arbete

Respondenterna som arbetat på Industriföretag 1 beskriver skilda upplevelser av det förebyggande arbetet. Respondent 3 som arbetar på Industriföretag 1 beskriver att chefernas arbetsätt skiljer sig inom organisationen. Hon ser att hennes chef som håller regelbundna möten med personalen har en positiv påverkan på arbetsgruppen. Den tidigare chefen som sällan höll möten upplevde hon som oengagerad kring personalrelaterade frågor. Detta ser hon som en bidragande faktor till uppkomsten av trakasserier på arbetsplatsen. Trots att företaget ska ha samma regelverk skiljer sig ändå de vardagliga aktiviteterna åt mellan avdelningarna. Med det sagt kan vi även här se en åtskillnad av de informella strukturerna och de formella strukturerna. Detta innebär att en isärkoppling liksom Meyer och Rowan (1977) beskriver kan identifieras.

Respondenterna 4 och 7 som arbetar på Bank 1 uppger att organisationen inte har genomfört några utbildningar eller samtal i förebyggande syfte. Respondent 4 beskriver att hennes upplevelse av arbetsgivaren är att den hellre reagerar efter en händelse snarare än att arbeta förebyggande. Respondent 9 som arbetar i Butik 1 upplever inte heller att arbetsgivaren arbetar aktivt med att förebygga trakasserier. Arbetsmiljölagen 3 kap 2 § (SFS 1977:1160) och

föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete 1 kap 1§ (AFS 2001:1) säger att arbetsgivaren är skyldig att undanröja risker och hot i arbetsmiljön samt att det kontinuerligt ska identifieras risker. Även 3 kap 2–3§§ diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ställer krav på att arbetsgivaren ska arbeta aktivt för att motverka trakasserier på arbetsplatsen. Trots dessa krav som ställs på arbetsgivaren uppger en majoritet av respondenterna att det finns en frånvaro av förebyggande arbete kopplat till trakasserier. Genom respondenternas beskrivningar av det förebyggande arbetet kan vi se att det skiljer sig mycket mellan organisationerna och medarbetarnas upplevelse av arbetsgivarens arbete. Vissa ser inget arbete alls medan andra har regelbundna tillfällen då detta diskuteras. Det som respondenterna beskriver kopplar vi till att de formella strukturerna säger en sak men vad som sker i praktiken är någonting annat. Vidare verkar det dock finnas större och mindre skillnader mellan strukturerna hos organisationerna som berörs i denna studie. I de fall då medarbetarna inte fått någon utbildning alls kan vi se att de informella strukturerna står i konflikt med de formella strukturerna vilket bidrar till en isärkoppling likt Meyer och Rowan (1977) beskrivning. En trolig anledning till isärkopplingen anses vara att effektiviteten står i konflikt med regelverket vilket Meyer och Rowan (1977) menar är ett vanligt problem hos organisationer. När detta händer är en vanlig lösning att isärkoppla de formella strukturerna och de informella strukturerna (Meyer och Rowan, 1977). Konsekvensen av isärkopplande i detta fall är att man upprätthåller den yttre legitimiteten genom att anpassa sig till lagkrav och myter i omgivningen men att den inre legitimiteten tar skada när medarbetarna inte upplever att de tillämpas i praktiken.

## 5.2 Rutiner

### 5.2.1 Vem kan jag lita på?

Enligt 3 kap 6§ diskrimineringslagen (SFS 2008:567) finns det krav att som organisation inneha tydliga rutiner kring trakasserier. I rutiner ingår bland annat att arbetsgivaren ska ha informerat arbetstagaren om vart man ska vända sig vid händelse av trakasserier (DO, 2019c). Respondenterna i denna studie delar inte likadana erfarenheter av att de har blivit informerade kring detta. Respondenterna på Industrieföretag 1 har skilda upplevelser kring huruvida de blivit informerade om vart man ska vända sig trots att de arbetar/har arbetat inom samma organisation. Tre av respondenterna på Industrieföretag 1 nämner att de hade vänt sig till sin närmaste chef. Däremot förklarar Respondent 1 som arbetar inom samma organisation att man ska vända sig till en facklig ombudsman. Det blir därmed tydligt att respondenterna inom samma organisation får olika information och olika mycket information. Med detta kan vi se att den lagstiftningen som organisationen måste ta hänsyn till inte har applicerats på den informella organisationen i sin helhet. Det blir således en åtskillnad på det som Meyer och Rowan (1977), Brunsson och Olsen (1990) m.fl. kallar de informella strukturerna och de formella strukturerna. Därav kan en av isärkoppling identifieras eftersom det som lagen kräver inte uppfylls i praktiken vilket ligger i linje med Meyer och Rowans (1977) definition av isärkoppling. Även på Bank 1 kan detta identifieras då Respondent 4 inte fått någon information kring vart hon ska vända sig om en kollega trakasserar henne. Däremot vet hon precis hur hon ska gå tillväga om det är en kund som utsätter henne för någonting. Det som gör detta intressant är att kraven på arbetsgivaren föreligger enligt DO (2019d) då en annan arbetstagare är den som utsätter, och inte när en kund gör det. Likaså råder det en osäkerhet hos

Respondent 7 som arbetar på Bank 1 samt Respondent 8 som arbetade på Cafe 1 kring vem man ska anmäla en händelse till vilket också kan kopplas till att det ha skett en åtskillnad av den formella och informella organisationen, en så kallad isärkoppling (Meyer och Rowan, 1977).

Det är inte bara vetskapen om vem man går till som avgör om en anmälan görs eller inte. Enligt många av respondenterna är chefens egenskaper och relationen till chefen avgörande för om en anmälan görs. Vissa av respondenterna uppger att chefen har varit närvarande vid tillfällena då trakasserier har inträffat vilket har inneburit ett förlorat förtroende för chefen. Enligt DO (2019d) träder arbetsgivarens ansvar in då det gjorts iakttagelser av trakasserier. I båda fallen blir det därav tydligt att organisationerna har en formell struktur där sådana beteenden inte accepteras som utgörs av lagkrav men samtidigt en informell struktur där denna typ av beteenden accepteras av cheferna. Således kan det som Meyer och Rowan (1977) beskriver som en isärkoppling mellan de två strukturerna identifieras. En del av respondenterna uppger att tidigare erfarenheter av att anmäla anses avgörande för deras inställning kring att anmäla till chefen. Respondenterna menar en sämre hantering av chefen sedan tidigare påverkar deras inställning till att anmäla igen. Ett resultat av att många inte väljer att anmäla kan bli att det blir det svårt för arbetsgivaren att uppfatta hur vanligt det är att trakasserier förekommer. På Industrieföretag 1 vittnar alla respondenter om att trakasserier är normaliserade beteenden i vardagen och Respondent 1 menar att det råder en tystnadskultur inom organisationen, någonting som är raka motsatsen till vad både lagstiftningen säger och vad organisationen visar utåt genom riktlinjer. Respondent 1 förklarar också att många inte vågar gå till chefen då det finns en oro kring att bli utfrysad av sina kollegor. Hon beskriver att en anmälan kan innebära att man får alla emot sig. Respondent 2 som också arbetat där menar att det känns poänglöst att ens göra en anmälan eftersom det är så vanligt att det förekommer trakasserier. Det verkar finnas en kultur på Industrieföretag 1 som hindrar de anställda att anmäla. Det som lagstiftningen kräver kring rutiner för hanteringen av trakasserier på arbetsplatsen verkar inte uppfyllas i praktiken eftersom cheferna inte agerar på ett sätt så att de anställda känner sig trygga i att anmälan tas seriöst. Således innebär detta att det skapas en klyfta mellan vad som ska göras och vad som faktiskt görs, vilket innebär att det som Meyer och Rowan (1977) kallar en isärkoppling kan identifieras. Att det finns en kultur inom organisationen som medför att lagstiftningen inte följs kan kopplas till Norths (1993) resonemang kring att de formella strukturerna och de informella strukturerna motsätter varandra. Kulturen på Industrieföretag 1 verkar göra det svårt för de formella strukturerna att appliceras på de informella strukturerna. Respondent 3 och 4 beskriver en annan oro kring att anmäla. Hos de båda finns en rädsla kring att vara till besvär eller uppfattas som ett problem ut arbetsgivarens synvinkel. De beskriver en oro kring att de ska missgynnas av arbetsgivaren som en konsekvens av att de anmäler. Trots att det strider mot 2 kap 18§ Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) finns en oro att lagkravet inte efterföljs. Det råder med andra ord en låg tilltro till att organisationen ska följa de krav som de formella strukturerna säger att den måste följa.

På Industrieföretag 1 upplever respondenterna att fackföreningen är en drivande kraft så att rutiner kring anmälan av trakasserier efterföljs. Samtliga som arbetar/arbetat på Industrieföretag 1 uppfattar det som att cheferna inte gör något handlingskraftigt då de fått in en anmälan. Enligt

2 kap 3§ diskrimineringslagen (SFS 2008:567) är arbetsgivaren skyldig att genomföra en utredning då de fått in en anmälan kring trakasserier. Att Industriföretag 1 verkar lägga över ansvaret på fackföreningen utgör ett gap mellan det som Meyer och Rowan (1977), Brunsson och Olsen (1990) m.fl. benämner de formella strukturerna och de informella strukturerna. Detta innebär att det blir tvingade att gå med i fackföreningen för att kunna få bukt med en ohållbar arbetsituation trots att kravet ligger på arbetsgivaren enligt 2 kap 3§ Diskrimineringslagen (SFS 2008:567), och inte på fackföreningen. Ur ett effektivitetsperspektiv vinner Industriföretag 1 på att lägga över ansvaret på fackföreningen, eftersom de slipper hantera tidskrävande konflikter mellan arbetstagarna. Det sker med andra ord en isärkoppling av strukturerna (Meyer och Rowan, 1977). Troligtvis syftar denna isärkoppling till att effektivisera verksamheten. Effektiviteten hos en organisation är någonting som Meyer och Rowan (1977) menar ofta står i konflikt med de institutionaliserade myterna vilket detta är ett exempel på. Ytterligare exempel där samma koppling kan göra är Respondent 3 och 5 som båda upplevde att sina chefer på Industriföretag 1 var väldigt fokuserad på arbetet och inte på personalen. Detta bidrog till att Respondent 3 undvek att ta upp händelser med chefen och att Respondent 5 förlorade förtroendet till chefen. I likhet med Meyer och Rowans (1977) resonemang står även här lagkravet i konflikt med effektivitetskravet. Chefen verkar således prioritera effektiviteten hos organisationen framför att ha en dialog med de anställda som troligtvis hade kunnat minska förekomsten av trakasserier på arbetsplatsen. På så sätt skiljer sig också det som Meyer och Rowan (1977), Brunsson och Olsen (1990) m.fl. kallar de formella strukturerna och de informella strukturerna vilket innebär att en isärkoppling kan identifieras.

I samtliga fall där en isärkoppling kan identifieras lyckas organisationerna uppnå en yttre legitimitet på så sätt att det framstår att organisationen har ett ställningstagande kring nolltolerans och att de arbetar för att motverka trakasserier på arbetsplatsen. Detta är någonting som Abrahamsson och Andersen (2000) anser betydelsefullt för en organisations överlevnad. Verkligheten ser annorlunda ut i en majoritet av fallen då en stor del av respondenterna vittnar om ett skadat förtroende för organisationens arbete kring trakasserier. Detta kan kopplas till det som Abrahamsson och Andersen (2000) benämner den inre legitimiteten som i många fall verkar vara skadad som en konsekvens av hur organisationerna arbetar kring trakasserier i praktiken. Eftersom det inte går att isolera den inre och yttre legitimiteten enligt Abrahamsson och Andersen (2000), så kan det finnas en risk att även den yttre legitimiteten skadas hos de organisationer vi har undersökt.

### 5.2.2 Starkt förtroende

Respondent 6, 10 och 11 har en annan upplevelse än de tidigare nämnda respondenterna. Dessa tre respondenter anser sig ha blivit väl informerade kring vem och vilka vägar man kan gå för att anmäla en händelse. Respondent 6 beskriver att hon har flera alternativa anmälningsvägar och att hon av den anledningen känner sig mer bekväm att anmäla. Respondent 6 menar att arbetsgivaren på Statlig myndighet 1 gjort ett tydligt ställningstagande och därför känner sig trygg att anmäla trakasserier. I likhet med henne upplever även Respondent 10 som arbetar på Statlig myndighet 2 att hon känner sig trygg att anmäla och att all information för att göra detta finns i styrande dokument. Respondent 11 som arbetar på Finansbolag 1 uppger att hon har



starkt förtroende för bolagets hantering av trakasserier då de har handlat snabbt vid tidigare incidenter i organisationen. Eftersom respondenterna inte uppger något avvikande från den rådande lagstiftningen, så betraktas de formella strukturerna och de informella strukturerna vara lika varandra och därmed kan ingen isärkoppling identifieras. Tilltron hos Respondenterna 6, 10 och 11 att organisationerna följer lagstiftningen kan betraktas som skapandet av en stark inre legitimitet hos organisationen. En stark inre legitimitet hos en organisation anses även kunna påverka den yttre legitimiteten hos organisationen då Abrahamsson och Andersen (2000) menar att dessa är sammankopplade. Den positiva bilden kring organisationens arbetssätt skulle därmed kunna smitta av sig på hur omvärlden ser på organisationen. Detta skulle till exempel kunna tänkas innebära att den starka inre legitimiteten kan bidra till att organisationen uppfattas som en mer attraktiv arbetsplats att arbeta på.

## 5.3 Åtgärder

### 5.3.1 Passiva åtgärder

2 kap 3§ Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ställer krav på arbetsgivaren att starta en utredning då denne fått kännedom om trakasserier samt att vidta åtgärder vid konstaterande av att trakasserier ägt rum. Flera respondenter uppger att de inte har anmält trakasserier och utan vetskapen om händelsen kan arbetsgivaren inte sätta in åtgärder. Enligt DO (2019c) träder ansvaret att utreda in redan vid misstanke om trakasserier. Detta kan vi inte fastställa att de haft utifrån vårt empiriska material.

Många av våra respondenter har uppgett att chefen har blivit informerad men att deras upplevelse är att ingen aktiv åtgärd vidtogs. Dessa fall ledde det till ett missnöje kring chefens agerande och ett skadat förtroende för både chefen och organisationen. Respondent 5 beskrev en situation från Industrieföretag 1 då hon berättade för sin chef om en man som hon ansåg inte kunde ta order från kvinnor. Chefens svar var att mannen snart skulle sluta och då försvinner problemet. Detta gjorde henne besviken på arbetsgivaren, hon berättar att hon upplever att arbetsgivaren säger att de är emot trakasserier men att de inte fullföljer sitt åtagande när det inträffar. På Industrieföretag 1 finns fler exempel på att medarbetarna upplever att arbetsgivaren inte agerar tillräckligt vid anmälan av trakasserier. Detta trots att företagets riktlinjer hävdar att de har en nolltolerans mot dem. Detta indikerar att organisationen innehar formella strukturer likt Meyer och Rowan (1977), Brunsson och Olsen (1990) m.fl. beskriver i form av riktlinjer om nolltolerans. Samtidigt upplever respondenterna att det inte görs tillräckligt för att leva upp till riktlinjerna. Således blir det en åtskillnad mellan de formella strukturerna och de informella strukturerna vilket innebär att en isärkoppling likt Meyer och Rowan (1977) beskriver kan konstateras.

### 5.3.2 Arbetsgivarens ansvar?

Respondent 1 beskriver att hon av sin chef fått rekommendationen att anmäla till fackföreningen när hon vände sig till honom om en situation då hon kände sig trakasserad. Chefen prata även med mannen som trakasserat henne dock innebar det att hon blev ännu mer utsatt. Under en lång period kände hon sig utfryst av sina kollegor vilket hon menar att chefen valde att blunda för. Enligt DO (2019d) är arbetsgivaren skyldig att följa upp så att

konsekvenser av anmälan, likt det som Respondent 1 beskriver, inte inträffar och om det gör det ska arbetsgivaren agera. Detta indikerar att det skett en så kallad isärkoppling vilket ligger i linje med Meyer och Rowans (1977) definition. Respondent 1 upplever att det är ett kulturellt problem att inte åtgärda problem med trakasserier på arbetsplatsen, vilket står i konflikt med det som Industriföretag 1 beskriver i sina riktlinjer. På sättet medarbetarna beskriver företagets hantering av anmälda trakasserier kan vi se att det innebär ett brott mot diskriminerings- och arbetsmiljölagen (SFS 2008:567; SFS 1977:1160) då det är arbetsgivarens skyldighet att utreda och åtgärda trakasserier. Som arbetsgivare kan man inte kräva att den anställda ska vara fackligt ansluten för att få hjälp vid utsatthet på arbetsplatsen. Medarbetarna upplever att de formella strukturerna säger en sak men att det som sker i praktiken är en annan. De informella strukturerna står i konflikt med de formella strukturerna vilket bidrar till en isärkoppling som Meyer och Rowan (1977) beskriver. En trolig anledning till isärkopplingen är att effektiviteten står i konflikt med regelverket, vilket Meyer och Rowan menar är ett vanligt problem hos organisationer. I fallen då respondenterna anser att arbetsgivaren inte tagit sitt ansvar har konsekvensen av detta varit ett skadat förtroende och ett missnöje från de anställdas sida, vilket kan påverka den inre legitimitet som Abrahamsson och Andersen (2000) lyfter upp som en betydelsefull komponent hos en organisations legitimitet och således överlevnad.

### 5.3.3 Synen på omplacering

I de fall arbetsgivaren hanterat problemen genom att använda sig av omplacering har det ur respondenternas perspektiv uppfattats som att organisationen endast flyttar risken till en ny grupp anställda som riskerar att drabbas. Medarbetarna upplever att detta görs istället för att arbeta med grundproblemet, personens värderingar. Detta skadar förtroendet för arbetsgivaren och Respondent 4 uppgav att hon började ifrågasätta om hon ville arbeta för en organisation där man accepterar anställda med sådana värderingar. Detta kan betraktas som en allvarlig konsekvens av att den inre legitimiteten, som Abrahamsson och Andersen (2000) berättar om, tagit skada. Även Respondent 7 uppgav att hon vid sitt arbete på restaurang upplevde att arbetsgivarens hantering av trakasserier var bristfällig då hon själv blev omplacerad av arbetsgivaren då hon blivit utsatt. Konsekvensen av detta blev då att hon sa upp sig. Vid samtliga händelser kan vi se ett skadat förtroende för organisationen hos respondenterna vilket vidare leder till att det som Abrahamsson och Andersen (2000) kallar inre legitimitet tar skada.

### 5.3.4 Otydliga åtgärder

På Bank 1 genomfördes en workshop för att låta alla anställda i gruppen vara delaktiga i arbetet kring trakasserier. Upplevelsen från respondenterna var dock att den var intetsägande. De upplevde snarare att chefen valde att genomföra workshopen för att kunna säga att hon har vidtagit åtgärder men att den egentligen inte gav någonting. Lagen har inga specifika krav på vad som ska ingå i arbetsgivarens utbildningsmaterial. Vi kan däremot se att även om medarbetarna var glada att chefen genomförde workshopen blev de besvikna på att man inte gjorde mer. Även vid denna åtgärd kan vi se att förtroendet för chefen skadades och att den inre legitimiteten försvagades. Samtidigt kan aktiviteten betraktas som ett sätt för organisationen att styrka det som Abrahamsson och Andersen (2000) kallar den yttre legitimiteten eftersom de då

kan säga att de bedriver ett aktivt arbete mot trakasserier, trots att de anställda inte delar den uppfattningen.

## 5.4 Medarbetarnas önskemål

De respondenter vi har intervjuat uppger att de önskar att arbetsgivaren arbetar mer kring trakasserier. Den koppling vi kan se mellan önskemålen och vår teoretiska referensram är att de önskar en hårdare formell struktur i arbetet kring trakasserier då de söker fler obligatoriska moment och tydligare exempel i regelverk. En stor del av det som Respondent 7 säger kring önskemål kan vi återfinna i lagtext och hos diskrimineringsombudsmannen. Hon önskar tydliga riktlinjer mot sexuella trakasserier som ska arbetas med kontinuerligt. Detta återfinns i Diskrimineringslagen som i 3 kap. 6§ (SFS 2008:567) beskriver att arbetsgivaren ska tillhandahålla riktlinjer. DO (2019c) säger även att de anställda bör ha kännedom och förstår dem. Även i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) beskrivs att arbetet ska ske kontinuerligt. DO (2019c) beskriver att det ska finnas en rutin för hantering av trakasserier där det ska framgå vem den utsatte ska vända sig till, vad arbetsgivaren ska göra när denna blivit informerad samt vem som bär ansvaret för att utreda. Respondent 7 hade även önskat en möjlighet att anonymt göra en anmälan. Enligt DO (2019d) träder arbetsgivarens ansvar att undersöka om trakasserier ägt rum in redan när det finns misstanke om det. Om den utsatta skulle lämna ett anonymt tips där det framgår skulle därmed detta ansvar träda i kraft.

Trots att större delen av alla dessa önskemål faller under arbetsgivarens skyldigheter upplever Respondent 7 att dessa saknas på sin nuvarande arbetsplats. Att hon upplever att dessa delar saknas kan bero på att företaget endast delvis tagit till sig de formella strukturerna som består av lagstiftning och att den i praktiken inte efterföljs. Således kan en isärkoppling vilket Meyer och Rowan (1977) beskriver att identifieras.

## 6. Diskussion och slutsats

*I detta avsnitt presenteras en diskussion kring det som framgick av analysen. Av detta följer vår slutsats där studiens syfte och frågeställningar besvaras. Avsnittet avslutas med studiens begränsningar och förslag till fortsatta studier.*

I en stor del av respondenternas beskrivningar av hur arbetsgivaren arbetar kring trakasserier kan en åtskillnad mellan vad organisationerna säger sig göra och vad de egentligen gör identifieras. Således är de formella strukturerna och de informella strukturerna inte desamma, vilket innebär att det sker en isärkoppling. Organisationerna skaffar sig yttre legitimitet genom att säga sig vara emot trakasserier och publicera riktlinjer där de visar sitt ställningstagande. De har både externa och interna krav på sig att agera men när någonting väl händer upplever medarbetarna att organisationerna har svårt att fullfölja sina åtaganden. Upplevelsen från medarbetarna är att det känns "falskt", att cheferna ser prestation i syfte att uppnå goda resultat som den viktigaste arbetsuppgiften samt att de ser personalvård som tidskrävande och står i vägen för detta. Att den yttre legitimiteten verkar vara av större betydelse för organisationerna än den inre legitimiteten är någonting vi inte är särskilt förvånade över. Organisationer är beroende av sina kunder, leverantörer, aktieägare, media och andra intressenter för sin

överlevnad. Även anställda är såklart viktiga, men det verkar som att organisationer som har en yttre legitimitet kan överleva trots att det råder missnöje bland anställda som medför att den inre legitimiteten är skadad.

Huruvida de anställda får gehör vid anmälningar eller inte verkar handla mycket om vem man har som chef. Chefen verkar också ha stor betydelse och vara avgörande för om de utsatta över huvud taget vågar ta steget att göra en anmälan. Det finns en önskan om att arbetsgivare borde vara tydligare i sin kommunikation med anställda. Detta tror vi hade ökat förtroendet för arbetsgivaren och medfört att antal anmälda trakasserier hade ökat. Ett exempel på att tydlig kommunikation spelar roll är de respondenter som är nöjda med arbetsgivarens arbete kring trakasserier. Dessa anser att arbetsgivarens arbete kring trakasserier är tydligt delvis på grund av tydlig kommunikation och information. Genom tydlighet och ökad information hade troligtvis mörkertalet och förekomsten av trakasserier på arbetsplatsen kunnat minska. En stor del av medarbetarna önskar även fler och hårdare rutiner kring hanteringen av trakasserier då de inte upplever att de rutiner som finns ger tillräcklig effekt. Det uppstår i dessa fall en isärkoppling som försvagar den inre legitimiteten hos organisationerna, troligtvis i syfte att bibehålla effektiviteten hos organisationen och därmed upprätthålla den yttre legitimiteten. Sett utifrån kanske fasaden hålls uppe men det kan vara svårt bibehålla lojaliteten bland de anställda när de känner sig svikna och förbisedda av arbetsgivaren. Organisationer borde känna en oro kring att förbise den inre legitimiteten eftersom de anställda också är en tillgång som kan försvinna. Företagens hantering som i vissa fall har brister kan även utgöra ett hot om de anställda talar ut i media. Detta kan även minska förtroendet hos andra intressenter och således påverka den yttre legitimiteten.

Även tidigare studier har visat på liknande resultat som vi diskuterat. Av dessa studier framgår att det är viktigt med en noga utformad policy och ett tydligt regelverk mot trakasserier. Man har också kunnat visa en koppling mellan hur enkelt det är att göra en anmälan hur stor utsträckning man väljer att göra den (Sherry, 1995; Adams mfl., 1983; Yoder och Aniakudo, 1995). Detta kunde vi även se i vår studie där respondenterna önskar tydligare ställningstaganden och regelverk. Flera av kvinnorna uppgav även att de valt att inte upprätta en anmälan av just anledningen att de inte vet var de ska vända sig. Arbetsgivare bör därför i större utsträckning förenkla möjligheten att anmäla för att kunna få en tydligare bild av problematikens utsträckning.

## 6.2 Slutsats

Syftet med studien var att undersöka hur kvinnliga medarbetare upplever arbetsgivarens arbete kring trakasserier. Sammanfattningsvis kan vi säga att en stor del av de kvinnliga medarbetarna önskar ett mer aktivt förebyggande arbete från arbetsgivarens sida, tydligare rutiner vid hantering av anmälda trakasserier samt mer extensiva åtgärder vid konstaterade trakasserier. Vi kan också se att de önskar mer återkoppling och information under hela processens gång.

### 6.3 Studiens begränsningar och förslag till fortsatta studier

Det finns vissa begränsningar med denna studie, bristen på respondenter utgjorde en av dessa. Ett större antal respondenter hade varit att föredra då de hade gett oss en mer representativ bild av medarbetarnas upplevelser. Utöver att få tag respondenter har ett annat problem varit att få tag i riktlinjer från de organisationer som är aktuella i studien. Genom att få tillgång dessa hade vi kunnat göra en mer anpassad analys av varje enskilt fall. Ytterligare en aspekt att väga in är att trakasserier är subjektiva. Således kan det som upplevs vara trakasserier för en person inte vara det för en annan. Detta kan påverka uppfattningen av arbetsgivarens arbete kring trakasserier. En annan utmaning var att statistiken efter #Metoo är begränsad då det inte gått så lång tid sen rörelsen startade. Detta medför att det inte finns så mycket underlag att förhålla sig till för att kunna se om det skett några förändringar i förekomsten av trakasserier efter dess genomslag. Vi har därför använt oss av studier baserade på data innan hösten 2017. Med nyare studier hade statistiken kanske sett annorlunda ut vilket hade kunnat påverka urvalet och vinkeln hos studien. När nyare statistik släpps kan man förslagsvis göra en liknande studie igen som är baserad på den nya information som tillkommit. I denna studie har vi haft ett kvinnligt perspektiv, dock hade det även varit intressant att undersöka mäns uppfattning kring arbetsgivarens arbete kring trakasserier. Något annat som vi fann utmärkande i vår studie och intressant att studera vidare är om kvinnor som arbetar på arbetsplatser där det inte krävs någon akademisk bakgrund har en mer negativ inställning till arbetsgivarens arbete kring trakasserier jämfört med de som arbetar på arbetsplatser där majoriteten av de anställda har en akademisk bakgrund. Detta då den utbildade arbetsgruppen eventuellt kan ses som mer utbytbar för organisationen. Det hade dessutom varit intressant att jämföra om upplevelserna skiljer sig mellan heltidsanställda och deltidsanställda inom samma organisation. En annan vinkel skulle kunna vara att studera om chefer och medarbetare upplever arbetet kring trakasserier på liknande eller skilda sätt. En sådan studie hade kunnat ge en mer nyanserad bild på hur arbetet kring trakasserier på arbetsplatsen bedrivs i praktiken.

## 7. Referenser

- Abrahamsson, B och Andersen, J. (2000). *Organisation - att beskriva och förstå organisationer* (4:e rev upplaga). Malmö: Liber Ekonomi.
- Adams, J. W., Kottke, J. L., och Padgitt, J. S. (1983). Sexual harassment of university students. *Journal of College Student Personnel*, 24(6), 484–490.
- AFS 2001:1 *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö*. [Elektronisk]. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Tillgänglig: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/sa-forbattas-verksamhetens-arbetsmiljo-bok-h455.pdf>
- Ag, L. (2019). Två år sedan #metoo – dags att rikta insatser till unga män. [Elektronisk] *Göteborgs-Posten*. Tillgänglig: <https://www.gp.se/debatt/tv%C3%A5-%C3%A5r-sedan-metoo-dags-att-rikta-insatser-till-unga-m%C3%A4n-1.19168779> [12-11-19]
- Arbetsmiljöupplysningen. (u.å.). *Sexuella trakasserier*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Sexuella-trakasserier/>. [12-11-19]
- Arbetsmiljöverket. (2018). *Arbetsmiljön 2017*. [Elektronisk] Stockholm: Arbetsmiljöverket. (Arbetsmiljöstatistik ISSN 1652-1110) Tillgänglig: [12-11-19]
- Arbetsmiljöverket. (2019). *Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM*. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/> [2019-01-20]
- Bondestam, F och Lundqvist, M. (2018). *Sexuella trakasserier i akademien*. [Elektronisk] Stockholm: Vetenskapsrådet. (ISBN 978-91-7307-371-4) Tillgänglig: [12-11-19]
- Brottsförebyggande rådet. (2019). *Hot och trakasserier*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.bra.se/statistik/statistik-utifran-brottstyper/hot-och-trakasserier.html>. [12-11-19]
- Brunsson, N. och Olsen, J. P. (1990). *Makten att reformera*. Stockholm.
- Bryman, A och Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber.
- DiMaggio, P och Powell, W. (1983). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), s.147–160.
- Diskrimineringsombudsmannen (2019a). *Trakasserier och Sexuella trakasserier*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>. [12-11-19]

Diskrimineringsombudsmannen (2019b). *Diskrimineringsgrunder som skyddas av lagen*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/>. [12-11-19]

Diskrimineringsombudsmannen (2019c). *Förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/trakasserier-sexuella-trakasserier-och-repressalier-i-arbetslivet/arbetsgivarens-riktlinjer-rutiner-mot-trakasserier/>. [12-11-19]

Diskrimineringsombudsmannen (2019d). *Utred och åtgärda trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/trakasserier-sexuella-trakasserier-och-repressalier-i-arbetslivet/arbetsgivarens-atgarder-vid-trakasserier/>

Diskrimineringsombudsmannen (2019e) *Arbetsgivaren ansvarar för aktiva åtgärder*. [Elektronisk] Hämtad: <https://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/> [12-01-18]

Dowling, J och Pfeffer, J. (1975). 'Organizational legitimacy: social values and organizational behavior', *Pacific Sociological Review*, 18 (1), 122-136

Eisenhardt, K. M. och Graebner, M. E. (2007). Theory building from cases: Opportunities and challenges. *Academy of Management Journal*, 50(1), s. 25-32.

Eller, M. E. (1990). *Sexual Harassment: Prevention, Not Protection*. Sage Social Science Collections. s. 84-89

Eriksson-Zetterquist, U. (2009). *Institutionell teori: idéer, moden, förändring* 1. uppl.

Ford, R och McLaughlin, F. (1988). "Sexual Harrassment At Work." *Business Horizons* 31(6)

Griffith, D.A., van Esch, P. och Trittenbach, M. (2018). Investigating the mediating effect of Uber's sexual harassment case on its brand: Does it matter? *Journal of Retailing and Consumer Services*, 43, s. 111–118.

Herovic, E., Scarduzio, J.A. & Lueken, S., 2019. "It Literally Happens Every Day": The Multiple Settings, Multilevel Considerations, and Uncertainty Management of Modern-Day Sexual Harassment. *Western Journal of Communication*, 83(1), pp.39–57.  
<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.ub.gu.se/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=e7c02207-8a2f-443a-bc21-0cf65f6ec02d%40pdc-v-sessmgr03>

Jämställdhetsmyndigheten (2019). #Metoo. [Elektronisk]. Tillgänglig: <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/meto>

Kvale, S och Svend, B. (xxxx). *Den Kvalitativa Forskningsintervjun*. 3. [rev.] Uppl. ed. 2014. Print.

Merriam, S. B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod*. Övers. Björn Nilsson. Lund: Studentlitteratur.

Meyer, J. W och Brian, R. (1977). "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony." *American Journal of Sociology*, 83(2), s. 340-63.

North, D. C. (1993). *Institutionerna, tillväxten och välståndet*. Stockholm: SNS Förlag

Patel, R och Davidsson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur

SFS 1977:1160. Arbetsmiljölöslag. Arbetsmarknadsdepartementet

SFS 2008:567. Diskrimineringslag. Arbetsmarknadsdepartementet

Sherry, J. E. H. (1995). "Employer Liability for GMs' Sexual Harassment: A Recurring Workplace Problem." *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* 4, s. 16-26.

Suchman, MC 1995, 'Managing legitimacy: Strategic and Institutional approaches, *Academy Of Management Review*, 20, 3, s. 571-610

Ybarra, L. M. (2004). Youth engaging in online harassment: associations with caregiver - child relationship, Internet use, and personal characteristics. *Journal of Adolescence*. 27(3), 319-336.

Yin, R. K. (2007). *Fallstudier: Design och genomförande*. Övers. Björn Nilsson. Malmö: Liber.

Yoder, J. D, och P, Aniakudo. (1995). The responses of african-american woman firefighters to gender harassment at work. *Sex Roles* 32(3-4), s. 125-37.



## Bilaga 1

- Berätta om ditt arbetsliv.

### Förebyggande

- Upplever du att de organisationer du arbetat för har arbetat förebyggande mot trakasserier?
- På vilket sätt? Varför ja eller nej?
- Har du blivit informerad kring riktlinjer gällande trakasserier och sexuella trakasserier på de organisationer du arbetat inom?

#### Om ja:

- Hur har du blivit informerad kring riktlinjer?
- Vad innehåller dessa riktlinjer?
- Vad tror du organisationen vill säga med dessa?

### Rutiner

- Upplever du att det finns tydliga rutiner kring hur man ska agera vid uppkomsten av trakasserier?
- vet du vem du ska gå till om någonting inträffar?
- Känner du dig trygg att gå till den personen?
- Har du någon gång blivit utsatt?

#### Om ja:

- På vilket företag var detta?
- Vad hade du då för tjänst?
- berätta om vad som hände?
- vad gjorde du då?
- Hur upplevde du att den första personen du berättade det för reagerade?
- Hur upplever du att arbetsgivaren reagerade?
- Hur kändes deras reaktioner?
- Tog chefen problemet på allvar? (alltså att det var ett allvarligt problem)
- Vad hände sen?

### Åtgärder

- Upplever du att rätt åtgärder togs?
  - Upplever du att det blev någon förändring av åtgärden?
  - Upplever du att den åtgärd som togs kommer minska förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier?
  - Beroende på allvarlighetsgraden: Fick du på något sätt stöd från organisationen efteråt?
- 
- Upplever du att arbetsgivaren skulle agera om du någon gång skulle bli utsatt för
  - Hur vill du att arbetsgivaren ska arbeta kring trakasserier?