

Är sexuella trakasserier någonting man får tåla på en mansdominerad arbetsplats?

- En kvalitativ fallstudie om sexuella trakasserier på arbetsplatsen

Is sexual harassment something you have to endure in a male-dominated workplace?

- A qualitative case study on sexual harassment in the workplace

Examensarbete inom huvudområdet
Företagsekonomi
Grundnivå nivå 15 Högskolepoäng
Vårtermin 2021

Emelie Malmberg
Elin Pankalla

Handledare: Christer Thörnqvist
Examinator: Sandor Ujvari

Är sexuella trakasserier någonting man får tåla på en mansdominerad arbetsplats?

Examensrapport inlämnad av Emelie Malmberg och Elin Pankalla till Högskolan i Skövde,
för Kandidatexamen (BSc) vid Institutionen för handel och företagande.

2021-06-14

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

Emelie Malmberg

Signerat: _____

Emelie Malmberg

Elin Pankalla

Signerat: _____

Elin Pankalla

Förord

Under arbetets gång har det uppkommit både utmaningar samt nya erfarenheter. Det har varit mycket intressant att studera detta ämne och vi uppskattar allt det stöd vi fått. Vi vill tacka vår handledare Christer Thörnqvist som har givit oss stöd, bidragit med nya värdefulla infallsvinklar samt under hela arbetets gång trott på oss och vår idé.

Vi vill även rikta ett stort tack till den specifika organisationen som har gjort det möjligt för oss att framställa denna studie. Sist men absolut inte minst vill vi rikta ett enormt tack till våra respondenter som var villiga att ställa upp på intervju och dela med sig av sina erfarenheter och resonemang, det gav vår studie oerhört mycket.

TACK!

Elin & Emelie

Sammanfattning

Idag betraktas sexuella trakasserier som ett samhällsproblem. Det är nödvändigt att både samhället och organisationen börjar resonera och arbeta mer förebyggande för att sexuella trakasserier ska minska. På arbetsplatser har organisationskulturen en avgörande faktor om och hur sexuella trakasserier uppfattas. Syftet med denna kvalitativa studie är att få en djupare förståelse och beskriva hur organisationer kan förebygga sexuella trakasserier. Vidare önskas få en ökad förståelse varför utsatta medarbetare inte anmäler sexuella trakasserier, hur organisationer kan motverka tystnadskulturen och därmed främja anmälningar. Studien kommer att ske utifrån en fallstudie av en anonymiserad organisation som är mansdominerad. Studien är avgränsad till en lageravdelning inom organisationen. Datamaterialet har samlats in genom semistrukturerade intervjuer med en avdelningschef, en HR-representant, en arbetsledare samt nio kvinnliga utsatta medarbetare. Enligt studiens utfall föreligger det ett flertal faktorer som är avgörande för organisationens arbete mot sexuella trakasserier; såsom en sund organisationskultur, en nolltolerans som dessutom efterlevs och genomsyrar alla hierarkier inom organisationen, ett förebyggande arbete med en öppen dialog angående fenomenet samt kontinuerlig utbildning.

Nyckelord: sexuella trakasserier, tystnadskultur, förebyggande, sexuella trakasserier på arbetsplatsen, och anmälningar.

Abstract

Sexual harassment is considered a societal problem today. It is indispensable that both society and organizations start to acknowledge and work more preventively in order to reduce sexual harassment. Organizational culture significantly impacts the way sexual harassment is perceived in the workplace. The purpose of this qualitative study is to gain a deeper understanding of and describe how organizations can prevent sexual harassment. Furthermore, it aims to better understand why vulnerable employees do not report sexual harassment, and how organizations can counteract the culture of silence and thereby encourage reporting. This research is based on the case study of an anonymous male-dominated organization and is limited to one of its departments. The data material has been collected through semi-structured interviews with the department manager, the HR representative, one supervisor and nine vulnerable employees. The study revealed several factors that are decisive for the organization's work against sexual harassment, such as a healthy organizational culture, a zero tolerance that is complied with and permeates all levels of the organizational hierarchy, preventive work with an open dialogue regarding the phenomenon and continuous training.

Keywords: sexual harassment, culture of silence, preventive, sexual harassment at the workplace, reporting

Innehåll

1. Inledning.....	8
1.2 Problembakgrund.....	8
1.3 Problemdiskussion.....	9
1.4 Syfte.....	11
1.5 Frågeställningar	11
2 Juridisk referensram	11
2.1 Lagar.....	11
2.1.1 Arbetsmiljölagen.....	11
2.1.2 Diskrimineringslagen.....	12
2.1.3 Arbetsgivarens skyldigheter.....	12
2.1.4 Arbetsgivarens åtgärd och utredningsskyldighet.....	13
3 Teoretisk referensram.....	14
3.1 Organisationskultur	14
3.2 Genus- och maktfördelning	16
3.3 Ledarbeteende.....	18
3.4 Tystnadskultur	19
3.4.1 Skam och skuld.....	21
3.5 Förebyggande arbete.....	22
3.5.1 Organisationskultur.....	22
3.5.2 Policy	23
3.5.3 Kommunikation	24
3.5.4 Utbildning	25
4. Metod	25
4.1 Arbetsprocessen.....	25
4.2 Metodval.....	26
4.2.1 Fallstudie.....	26
4.2.2 Kvalitativ metod.....	27
4.3 Litteratursökning	28
4.4 Datainsamling.....	28
4.4.1 Intervjuer.....	29
4.4.2 Dataanalys.....	30
4.5 Metodkritik	30
4.5.1 Reliabilitet.....	30

4.5.2 Validitet.....	30
4.5.3 Studiens begränsning	31
5. Empiri.....	31
5.1 Respondenternas erfarenheter av sexuella trakasserier	32
5.2 Organisationskultur	33
5.3 Genus- och maktfördelning	34
5.3.1 Anställningsform.....	35
5.4 Ledarbeteende.....	36
5.5 Tystnadskultur	39
5.5.1 Rädsla för att inte bli tagen på allvar	40
5.5.2 Skam och skuld.....	42
5.5.3 Sociala och karriärmässiga repressalier	43
5.5.4 Nedtystad av chef/arbetsledare	44
5.5.5 Tystnadskultur inom arbetsgruppen.....	44
5.6 Förebyggande arbete och främja anmälningar	45
5.6.1 Signalvärde	45
5.6.2 Kommunikation	46
5.6.3 Utbildning	47
5.6.4 Policy	48
5.7 Uppföljning.....	49
6. Analys.....	49
6.1 Organisationskultur	49
6.2 Genus- och maktfördelning	50
6.2.1 Anställningsform.....	51
6.3 Ledarbeteende.....	52
6.4 Tystnadskultur	53
6.4.1 Rädsla för att inte bli tagen på allvar	54
6.4.2 Skam och skuld.....	54
6.4.3 Sociala och karriärmässiga repressalier	55
6.4.4 Nedtystad av chef.....	56
6.4.5 Tystnadskultur inom arbetsgruppen.....	56
6.5 Förebyggande arbete och främja anmälningar	56
6.5.1 Organisationskultur.....	57
6.5.2 Policy och rutiner	58
6.5.3 Kommunikation	59
6.5.4 Utbildning	60

7. Slutdiskussion.....	61
7.1 Slutsats.....	65
7.2 Förslag till vidare forskning	66
Referenser.....	67
Bilagor.....	73
Bilaga 1 - Individuella reflektioner Emelie Malmberg	73
Bilaga 2 - Individuella reflektioner Elin Pankalla	75
Bilaga 3 – Intervjuguide	76
Bilaga 4 - Intervjuguide.....	78
Bilaga 5 – Informationsbrev	80
Bilaga 6 – Informationsbrev	81

1. Inledning

I det inledande kapitlet presenteras en bakgrundsinformation samt problematiken gällande studiens område sexuella trakasserier. Utifrån syftet har tre frågeställningar framställts.

1.2 Problembakgrund

Sexuella trakasserier betraktas idag som ett samhällsproblem. Kvinnor utsätts i högre grad jämfört med män och det har påvisats att det mestadels är män som är förövarna (Arbetsmiljöverket, 2020a; Jämställdhetsmyndigheten, 2019a). Sexuella trakasserier är en form av diskriminering som inbegriper uppträdande och handlingar av sexuell karaktär vilket kränker individens värdighet. Trakasserier är beteenden vilka av den utsatta betraktas som ovälkomna och kan uppträdas både verbalt och icke-verbalt. Verbala sexuella trakasserier kan vara ovälkomna ord och kommentarer (DO, 2020a). Det kan dessutom handla om skämt såvida det föreligger en jargong av sexuell natur vilken den utsatta upplever som kränkande. Även flirtande kan anses vara sexuella trakasserier om inte båda parter uppfattar det som önskvärt (DO, 2020b). Därmed kan inbjudningar, komplimanger samt anspelningar betraktas som sexuella trakasserier. De icke-verbala trakasserier kan vara sexuellt anspelande bilder som ofta är nedvärderande, tafsningar, beröringar, närgångna blickar samt en jargong av sexuell karaktär. Det är den utsatta individen som avgör om beteendet är kränkande eller inte (DO, 2020a).

Anmälningar av sexuella trakasserier har historiskt sett varit väldigt låg och är även idag. En individ som blivit utsatt för sexuella trakasserier kommer med hög sannolikhet avstå från att göra någonting åt situationen alternativt försöka undvika förövaren, snarare än att göra en anmälan. Orsaker till att den utsatta väljer att inte anmäla en händelse kan vara rädsla för hämnd eller utanförskap, men även rädsla för att anmälningarna inte kommer att tas på allvar eller kommer att hanteras på ett felaktigt sätt. Vad som också kan hämma att göra en anmälan är ett organisationsklimat som tolererar sexuella trakasserier (Clarke, 2020).

Med avsikt att undanröja den förödande tystnadskulturen angående sexuella trakasserier uppstod Metoo-rörelsen år 2017 efter att kända profiler i den amerikanska filmindustrin offentliggjorde egna erfarenheter rörande våldtäkter och sexuella trakasserier via hashtaggen #metoo. Genom #metoo-rörelsen uppmuntrades utsatta kvinnor att våga berätta om sina liknande erfarenheter samtidigt som omgivningen förmanades vara öppen och lyssna på de utsattas berättelser. De kända profilernas framträdande bidrog till en kedjereaktion vilket resulterade till att fler utsatta vågade ge uttryck för sina egna erfarenheter (Mendes, Ringrose & Keller, 2018). De utsattas erfarenheter och berättelser indikerar på att det föreligger ett behov av att förebygga och motarbeta fenomenet både i samhället och på arbetsplatser (Jämställdhetsmyndigheten, 2019b).

1.3 Problemdiskussion

Kvinnor som arbetar i en organisation som består av en stor andel manliga medarbetare eller arbetar med stereotypa manliga arbetsuppgifter tenderar i större utsträckning utsättas för sexuella trakasserier. Vilka åtgärder kvinnor beslutar sig för att vidta kan delvis bero på arbetsledarens kön. Om arbetsledaren är en man har kvinnor en större benägenhet att tro det föreligger en tolerans gentemot sexuella trakasserier inom organisationen jämfört med om det hade varit en kvinnlig arbetsledare (Lee et al., 2004).

I en undersökning gjord av arbetsmiljöverket år 2020 studerades arbetsmiljön för sysselsatta individer i åldrarna 16–74. Undersökningen visar att 2 procent av männen och 10 procent av kvinnorna har blivit utsatta för sexuella trakasserier på sin arbetsplats under det senaste året. Därtill var unga kvinnor i åldrarna 16–29 den mest drabbade gruppen där 25 procent blivit utsatta för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna. Förövarna kunde exempelvis vara kollegor, chefer eller kunder (Arbetsmiljöverket, 2020a). Utöver kvinnor och yngre kvinnor är

även de individer med tidsbegränsad anställning mer utsatta (Herovic et al., 2019). Av de kvinnor som har en tillsvidareanställning uppger 9 procent ha blivit sexuellt trakasserade medan kvinnor med en tidsbegränsad anställning uppgår till 18 procent (Arbetsmiljöverket, 2020b).

Det är viktigt att chefer förstår att följderna av sexuella trakasserier inte begränsas till den specifika händelsen utan konsekvenserna för den utsatta samt övriga organisationsmedlemmar kan pågå under en längre period. Sexuella trakasserier skadar både organisationer och medarbetare, påföljden för den utsatta kan exempelvis vara psykisk ohälsa (Lee et al., 2004). De individer som blir utsatta för sexuella trakasserier tenderar att ha sämre sinnesstämning, koncentrationssvårigheter samt upplever mer stress (Adams-Roy & Barling, 1998). Ur ett organisatoriskt perspektiv bör verksamheten eliminera sexuella trakasserier eftersom det medför en negativ effekt på medarbetarnas trivsel, arbetsrelaterade attityder och beteenden samt hälsa. Sexuella trakasserier kan även bidra till minskad arbetstillfredsställelse, minskat engagemang samt leda till fysisk och mental ohälsa hos den enskilda medarbetaren. De negativa effekterna på individnivå kan i sin tur påverka organisationsnivån på ett negativt sätt. På organisationsnivån kan konsekvenserna av sexuella trakasserier resultera i kostnader till följd av lägre produktivitet samt ökad frånvaro och sjukskrivning. Dessutom kan det uppstå oönskad publicitet om organisationen som kan skada dess image vilket kan föranleda svårigheter att attrahera ny personal samt behålla befintlig (Willness et al., 2007). Konsekvenserna kan därmed bli ökade personalomsättningskostnader samt rekryteringskostnader (Adams-Roy & Barling, 1998).

Utifrån ett organisationsetiskt perspektiv bör verksamheten prioritera de anställdas välbefinnande samt säkerställa att samtliga blir behandlade på ett likvärdigt och rättvist sätt. I Sverige finns det två lagar, arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) och diskrimineringslagen (SFS 2008: 567), som ska förhindra uppkomsten av sexuella trakasserier (Arbetsmiljöverket, 2020c). Lagarna kommer att beskrivas närmare nedan för att ge en djupare förståelse. Fastän lagarna framhåller arbetsgivarens skyldighet att förhindra uppkomsten av sexuella trakasserier är lagarna ändå otillräckliga för att hantera fenomenet (Clarke, 2020). Det föreligger därför ytterligare behov av att studera detta ämne. Dels för att förstå problematiken och konsekvenserna av sexuella trakasserier, dels identifiera relevanta teorier för att skapa förståelse beträffande sexuell diskriminering på arbetsplatsen. I syfte att få vetskap om

individens kännedom och erfarenheter angående sexuella trakasserier erfordras ytterligare lokalt empiriskt underlag på arbetsplatsen (Jahya, 2014).

1.4 Syfte

Syftet med denna studie är att få en bredare och djupare förståelse för hur organisationer kan förebygga sexuella trakasserier. Vidare önskas att få en ökad förståelse för varför sexuella trakasserier inte anmäls samt hur tystnadskulturen kan motverkas och därmed främja anmälningar av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Studien kommer att ske utifrån en fallstudie av en anonymiserad organisation.

1.5 Frågeställningar

Frågeställningarna som kommer att behandlas i studien är:

- Hur kan en organisation förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen?
- Varför anmäler inte medarbetare sexuella trakasserier till relevanta instanser inom organisationen?
- Hur kan en organisation främja anmälningar vid förekomst av sexuella trakasserier?

2 Juridisk referensram

Sexuella trakasserier är ett lagbrott och ska tas på stort allvar. I detta kapitel presenteras aktuella lagar samt de rättsliga skyldigheter som arbetsgivare har.

2.1 Lagar

I Sverige finns lagarna arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen i syfte till att förhindra uppkomsten av sexuella trakasserier (Arbetsmiljöverket, 2020c).

2.1.1 Arbetsmiljölagen

1 kap 1§ Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) syftar till att främja en god arbetsmiljö samt förhindra olycksfall och ohälsa på arbetsplatsen. Lagen reglerar skyldigheterna för

arbetsgivare och övriga skyddsansvariga med syftet att sträva efter en säker och hälsosam arbetsplats (Arbetsmiljölagen, SFS 1977:1160). Sexuella trakasserier kan betraktas som kränkande särbehandling vilket regleras med hjälp av lagen (Arbetsmiljöverket, 2020c).

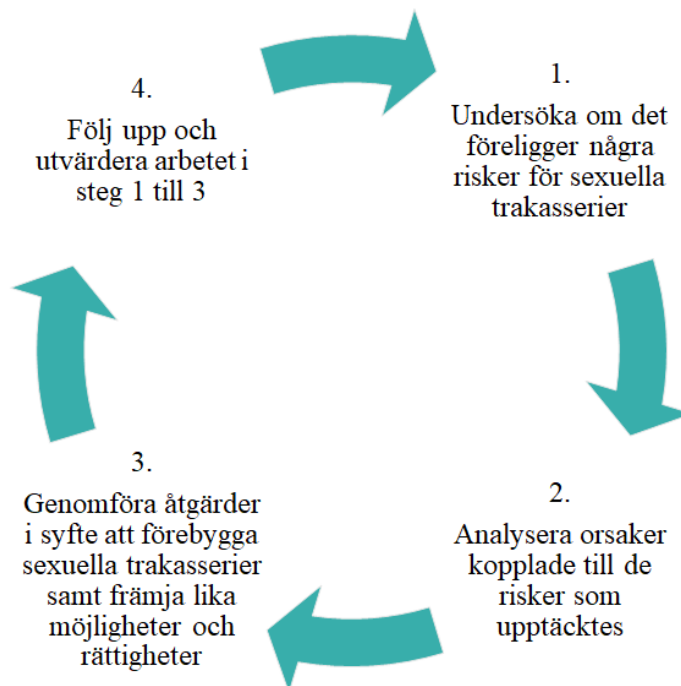
2.1.2 Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (SFS 2008: 567) åsyftar till att förebygga all diskriminering samt främja lika möjligheter och rättigheter på arbetsplatsen utan hänsyn till de sju diskrimineringsgrunderna. De sju grunderna är religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, kön, ålder eller funktionsnedsättning. Enligt 1 kap 4 § Diskrimineringslagen finns det sex olika kategorier av diskriminering varav sexuella trakasserier är en utav dem. Sexuella trakasserier definieras som “ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet” (Diskrimineringslagen, SFS 2008:567, kap. 1 4§).

2.1.3 Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren är enligt arbetsmiljölagen skyldig att tillsammans med arbetstagarna främja en sund arbetsmiljö. Enligt 3 kap 2a § Arbetsmiljölagen (1977:1160) är arbetsgivaren skyldig att systematiskt arbeta för en god arbetsmiljö genom att leda, planera och kontrollera organisationen. Arbetsgivaren måste följa Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) vilket bland annat innebär att förebygga och motverka sexuella trakasserier vilket ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren ska därmed undersöka vilka risker som finns för uppkomsten av sexuella trakasserier, analysera orsakerna till varför de uppstår, vidta åtgärder, slutligen ska åtgärderna följas upp samt utvärderas. För att undersöka risken av sexuella trakasserier kan arbetsgivaren se över lokalens planlösning och försöka undvika inskränkta utrymmen utan någon insyn. Därtill kan även jargongen och språket på arbetsplatsen undersökas. Det är av vikt att undersökningarna genomförs regelbundet och kan exempelvis göras genom workshops, medarbetarsamtal, enkäter samt analysera rutiner och styrdokument (Prevent u.å.a). Alla arbetsgivare är skyldiga till att upprätta riktlinjer för sexuella trakasserier fastän deras undersökning tyder på att det inte föreligger något behov. Riktlinjerna kan med fördel ingå i organisationens arbetsmiljöpolicy. Dessutom ska organisationen ha rutiner för hanteringen av sexuella trakasserier. Det bör framgå till vem medarbetarna ska vända sig till vid förekomst av sexuella trakasserier. Vidare ska individen som tar emot informationen veta

vad den ska göra samt den utsatta ska veta var och hur denne kan erbjudas hjälp (Prevent u.å.b).



Figur 1. Illustration avseende arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete beträffande sexuella trakasserier (Arbetsmiljöverket & DO, 2019).

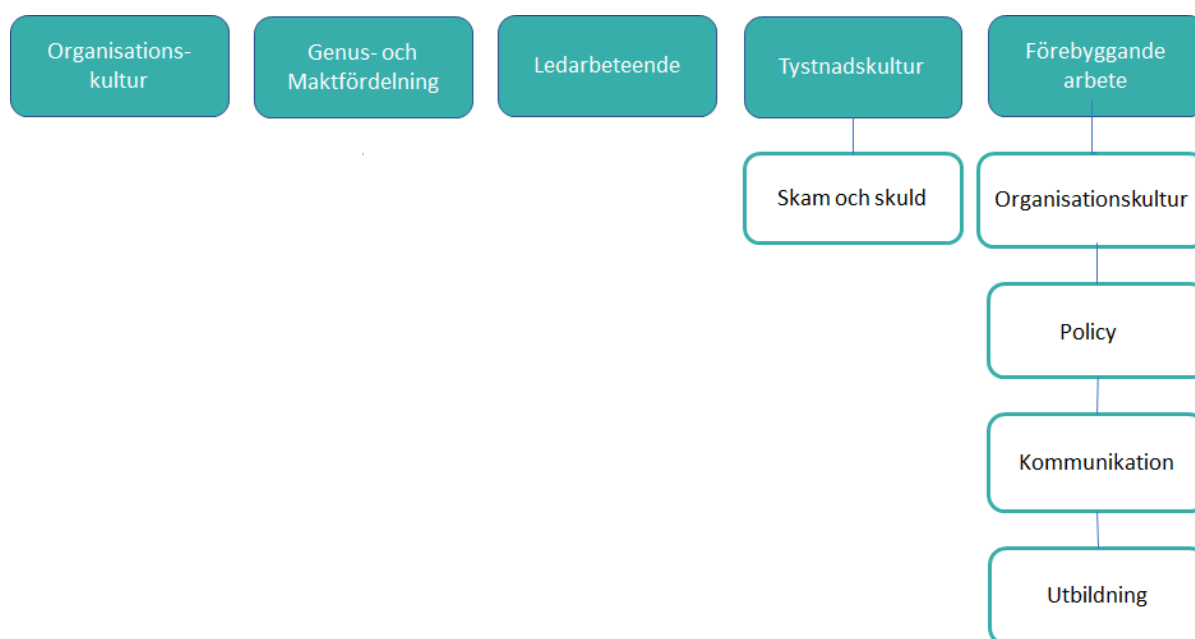
2.1.4 Arbetsgivarens åtgärd och utredningsskyldighet

Enligt Arbetsmiljölagen 3 kap 2§ framgår det att arbetsgivaren är skyldig att vidta samtliga åtgärder som erfordras i syfte att förhindra olycksfall och ohälsa på arbetsplatsen. Arbetsgivarens skyldighet att främja en god och hälsosam arbetsmiljö omfattar sociala, psykologiska och fysiska förhållanden (Arbetsmiljöverkets föreskrifter, AFS), där psykisk ohälsa till följd av sexuella trakasserier inkluderas. När arbetsgivaren fått kännedom om att sexuella trakasserier försiggår ska denne vidta åtgärder och starta en utredning och därmed undersöka vad som har hänt. En utredning ska även påbörjas vid endast misstanke om sexuella trakasserier. Arbetsgivaren ska till en början samla in information från båda parter samt potentiella vittnen för att skapa sig en uppfattning om vad som har inträffat. Diskretionen av utredningen är av yttersta vikt med respekt för de involverade parterna. Under utredningens gång ska arbetsgivaren informera vederbörande vilka åtgärder som blir aktuella samt erbjuda stödsamtal och hjälpinsats exempelvis företagshälsovården. Det

innefattar även psykiska skador som uppkommit för individen vid händelsen vilket exempelvis kan vara en följd av sexuella trakasserier (DO, 2020c).

3 Teoretisk referensram

Innehållet i teorigenomgången presenterar de centrala termerna i denna studie som organisationskultur, genus- och maktfördelning, ledarbeteendets roll, tystnadskultur, ett förebyggande arbete vilket medför en större insyn angående sexuella trakasserier.



Figur 2. Illustration av hur den teoretiska referensramen är uppbyggd med de centrala termerna (egen bild).

3.1 Organisationskultur

Organisationskulturen kan ha en inverkan på hur och om sexuella trakasserier upplevs på arbetsplatsen (Herovic et al., 2019). Samspelet mellan medarbetarna på det känslomässiga samt sociala planet framgår i den psykosociala arbetsmiljön. Att få en djupare kännedom om de bakomliggande flödena i arbetsmiljön kan ta lång tid. Begreppen värderingar, kultur och klimat kan användas för att beskriva det komplicerade förhållandet. Värderingar kan ses som regler om vad som är rätt och fel. Organisationskultur kan definieras som de gemensamma

värderingar, normer och verklighetsuppfattningar som bildas när medarbetarna interagerar med varandra samt omgivningen (Kaufmann & Kaufmann, 2010). En organisationskultur utformar alltså ett socialt system där de anställda har kännedom kring arbetsmiljön, kontrollerar eller styr sitt beteende samt förstår och utvärderar sitt eget och andras arbetsrelaterade beteende (Herovic et al., 2019). Organisationsklimatet speglar umgängesformerna och atmosfären i organisationen som har sin grund i organisationskulturen. De gemensamma värderingarna yttrar sig i förenade normer samt i den vardagliga umgängestonen och arbetsmiljön. En aspekt av hur organisationskulturen uttrycks är jargongen inom organisationen där det används ett eget språk och uttrycksätt av medarbetare för att kommunicera, vilket medverkar till att definiera kulturen (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Det kan finnas en jargong som kan anses vara av sexuell natur som utspelar sig i olika grader. Det kan upplevas svårt att veta vad sexuella trakasserier är och var gränsen faktiskt går. Om sexuella trakasserier bedöms utifrån bestämda kriterier finns en risk att endast fåtal händelser faktiskt ses som sexuella trakasserier. De handlingar som inte är förenliga med kriterierna men ändå borde ses som sexuella trakasserier hamnar i skymundan i en gråzon (Carstensen, 2012). Det finns organisationer som i större utsträckning tenderar att frambringa en kultur som har högre tolerans för sexuella trakasserier (Herovic et al., 2019). För att försöka undvika ett organisationsklimat som har en tolerans gentemot sexuella trakasserier behöver organisationer tydliga policys och riktlinjer mot fenomenet som kommer tydliggöra de faktiska åtgärderna vid en anmälan av sexuella trakasserier (Offermann, 2002).

De organisationer som endast uppmärksammar sexuella trakasserier av grövre karaktär kan passivisera uppmärksamheten till de händelser som inte lika påtagligt är sexuella trakasserier. På så sätt blir dessa handlingar normaliserade och därmed mer förekommande på arbetsplatsen (Carstensen, 2012). Vad som kan påverka organisationsklimatets tolerans gentemot sexuella trakasserier är hur medarbetarna uppfattar organisationens policys, tillvägagångsätt och praktisk tillämpning av ledarbeteendet. De organisationer som har ett klimat med högre tolerans mot sexuella trakasserier utsätts för flera händelser samt att de utsatta är mindre benägna att anmäla händelserna, jämfört med organisationer med ett klimat som är intoleranta mot beteendet. Det är dessutom påvisat att beroende på hur medarbetarna uppfattar organisationsklimatet, som intolerant eller tolerant, har en väsentlig påverkan på deras attityder och trivsel. Upplever medarbetarna att organisationsklimatet är intolerant mot sexuella trakasserier var det gynnsamt associerat med psykiskt välbefinnande, arbetsnöjdhet

samt organisatoriskt engagemang hos de anställda (Clarke, 2020). Det som kan bidra till om en organisation anses som tolerant eller intolerant mot sexuella trakasserier kan vara det oförutsedda tillståndet efter att en anmälan har gjorts, om anmälan ignoreras, straffas eller uppmuntras. I organisationer som kännetecknas av ett organisationsklimat som är toleranta mot sexuella trakasserier upplever medarbetarna svaga förbindelser mellan sexuella trakasserier och straffåtgärd samt ett starkt möjligt samband mellan anmälningar och negativa reaktioner eller inverkan på karriären. Att medarbetarna har denna föreställning kan påverka graden av anmälningar (Offermann, 2002).

3.2 Genus- och maktfördelning

Det är nödvändigt att betrakta fenomenet sexuella trakasserier utifrån ett könsmaktsperspektiv och är därmed angeläget att ses som en jämställdhetsfråga. Det är viktigt att ha en förståelse för att sexuella trakasserier fungerar som ett maktmissbruk av en förövare (Jämställdhetsmyndigheten 2020a). Sexuella trakasserier tenderar i högre utsträckning inträffa på de arbetsplatser som domineras av det manliga könet, särskilt i de organisationer som kännetecknas av maskuliniserad och sexualiserad arbetsmiljö var femininitet bedöms som mindre värdefullt (Vetenskapsrådet, 2018). När könsförhållandet i organisationen är ojämn tenderar det dominerande könets könsroll att slå ut rollförväntningarna för arbetet. Förekommer det en maktskillnad finns det en risk för att psykiskt våld uppstår. Makten kan antingen vara formell i form av status eller informell i form av erfarenhet. På de arbetsplatser eller i de situationer där det förekommer en avsevärd maktskillnad mellan kvinnor och män uppstår det sexuella trakasserier i högre utsträckning (Hunt et al., 2010). Det är vanligare att medarbetare som har en osäker anställning samt yngre kvinnor blir utsatta för sexuella trakasserier (Rasiwala, 2017). Osäkra anställningar kan leda till sexuella trakasserier eftersom arbetsosäkerheten kan baseras på chefernas makt över de anställda och kan användas för att utöva inflytande (Hunt et al., 2010). Arbetsplatser med en betydande obalanserad maktjämlighet kan ge en förklaring till varför kvinnor som har osäkra anställningar i högre utsträckning blir utsatta. Detta eftersom osäkra anställningar bidrar till att individen försätts i allt mer maktunderläge jämfört med kollegorna (Vetenskapsrådet, 2018).

De kvinnor som arbetar i en mansdominerad miljö med manliga arbetsledare eller med stereotypa manliga arbetsuppgifter tenderar att ha en större benägenhet att utsättas för sexuella trakasserier. Möjlig orsak kan vara att dessa arbetsplatser frambringar en större

tolerans mot sexuella trakasserier. Kvinnor som har en manlig arbetsledare är mer benägna att tro det föreligger en tolerans gentemot sexuella trakasserier jämfört med om de hade haft en kvinnlig arbetsledare (Lee et al., 2004).

3.3 Ledarbeteende

Det är mer sannolikt att sexuella trakasserier förekommer i de organisationer som tillsynes tolererar beteendet. I allt högre grad har det påvisats att sexuella trakasserier associeras som ett ledarskapsproblem vilket måste åtgärdas (Hunt et al., 2010). Chefer och arbetsledare ska ansvara för att upprätta nolltolerans gentemot fenomenet samt aktivt anstränga sig för att beteendet straffas när det inträffar (Murry et al., 2001).

Det kan uppstå en förvirring angående vilket interpersonellt beteende som anses vara lämpligt på arbetsplatsen om arbetsledaren inte lyckas förmedla ut och tydliggöra de beteendemässiga förväntningarna inom organisationen. Vid ett sådant misslyckande kan medarbetare få uppfattningen om att det föreligger en tolerans gentemot sexuella trakasserier eller att sådana handlingar inte kommer att straffas (Lee, 2016). Arbetsledarens förmåga att ändra synsättet angående sexuella trakasserier är viktigt. Att betrakta sexuella trakasserier som ett problem inom organisationen är en avgörande faktor för att kunna åstadkomma en förändring. En arbetsledare som belyser problematiken angående sexuella trakasserier på arbetsplatsen kan mynna ut till att medarbetare betraktar det som ett högt prioriterat ämne. Om arbetsledaren betraktar fenomenet som oväsentligt finns en risk att det speglar av sig hos medarbetare. Det är därför viktigt att arbetsledaren kommunicerar om fenomenet som ett problem i syfte att frambringa en kultur där sexuella trakasserier inte tolereras. Arbetsledarens agerande är inte en fulländad lösning men är däremot ett steg mot att ta itu med sexuella trakasserier i organisationer (Hart et al., 2018).

Medarbetare som inte har något förtroende för sin arbetsledare kan uppleva det för riskabelt att uttrycka problem och ångslan för denne, det kan resultera till att medarbetaren medvetet tystnar. Däremot kan en god tilltro till ledaren bidra till ökad känsla av trygghet hos medarbetaren, att ledaren kommer reagera allvarsamt vilket kan öka sannolikheten att de anställda öppnar upp sig (Gao et al., 2011). En arbetsledare som ger stöd till sina medarbetare kan hjälpa dem att hantera en kris, exempelvis personliga kriser. När medarbetare känner tilltro till arbetsledare samt har vetskap om att denne kommer ge stöd i att hantera händelsen är de mindre benägna att frambringa en negativ attityd gentemot arbetsplatsen samt våndas mindre av den inträffade händelsen. Vid bristande stöd från arbetsledare kan händelsen och medföljande konsekvenser förvärras för den utsatta medarbetaren (Murry et al., 2001). Med stöd av insamlade data från Försvarsdepartementet i USA undersökte Offermann och

Malamut (2002) utsatta individers uppfattningar vad gäller ledarens agerande vid sexuella trakasserier. Undersökningen påvisade att utsatta kvinnor är mer villiga att göra en anmälan när arbetsledare genuint anstränger sig för att förhindra sexuella trakasserier jämfört med arbetsledare som anses ha en högre tolerans mot fenomenet. Arbetsledare har därför en väsentlig roll för att upprätta ett etiskt organisationsklimat genom handlingar och åtgärder som stärker formella lagar och policys gällande sexuella trakasserier (Offermann & Malamut, 2002). Det kan finnas en ökad risk att bli utsatt för sexuella trakasserier om det inte föreligger någon etablerad relation mellan arbetskollegor jämfört med om det finns en etablerad relation. Av den anledningen kan det anses vara framgångsrikt att utveckla arbetsrelationer mellan kollegorna i syfte att förhindra sexuella trakasserier (Cogin & Fish, 2007).

3.4 Tystnadskultur

Tystnadskultur avser situationer individer upplever svåra att berätta om. Tystnaden uppträder oftast inom ett avgränsat område till exempel sexuella trakasserier. Tystnadskulturen grundar sig i att det föreligger normer, vilka genomsyrar hela organisationen eller delar av den, att medarbetare inte ska yttra sig om händelsen (Brå, 2019). I en studie av Brottsförebyggande rådet (Brå) om tystnadskulturer mot rättsväsendet framgår det att en stor anledning till tystnad är känslan av skuld och skam hos den utsatta. Det framkommer även att bristande förtroende, att anmälan inte kommer tas på allvar och få önskvärt resultat, är en av de främsta anledningarna till tystnadskultur inom organisationer (Brå, 2019). Beslutet om sexuella trakasserier ska anmälas eller inte är komplicerat eftersom sexuella trakasserier för det mesta är en kontinuerlig uppsättning händelser snarare än en enskild händelse. Därmed kan den utsatta uppleva flera olika känslor vid händelserna vilket kan försvåra beslutet huruvida de sexuella trakasserier ska anmälas (Hunt et al., 2010). Miljöer där milda brott sker frekvent under en längre period kan orsaka blindhet för vart gränsen går (Brå, 2019).

I många fall framställs brott i termer av dålig arbetsmiljö, ondska och dåligt beteende vilket kan ge upphov till tystnad eftersom de utsatta är rädda att inte bli tagna på allvar (Brå, 2019). Ytterligare anledningar till varför den utsatta väljer att hantera situationen själv och inte anmäla är dels rädslan för att bli etiketterad som en bråkig person, dels att organisationen inte skulle tro på det och dels att inte någonting skulle hända eller göras åt det. I studien från Brottsförebyggande rådet (2019) framkommer det att flertalet som anmälde sexuella trakasserier var missbelåtna med hur länge det dröjde innan problemet var löst. Majoriteten av

de som anmält uppger dessutom att de är missnöjda med hur anmälan hanterades på arbetsplatsen. Somliga bemöttes med inställningen att anmälan var felaktig och trakasserierna behandlades med sympati och den utsatta blev utstött medan andra fick höra att de inte skulle ta de sexuella trakasserierna så allvarsamt (Brå, 2019; Hunt et al., 2010).

Ytterligare en viktig faktor till tystnad är rädslan för dåligt rykte och minskat värde som organisation eller kollega. De negativa sociala konsekvenserna som kommer till följd av de dåliga ryktena är orsaker till att utsatta är tysta eller häver sin anmälan. Utöver de sociala konsekvenserna finns dessutom en rädsla för karriärmässiga repressalier (Brå, 2019). Rädslan för att individens karriärer kommer att påverkas negativt om denne anmäler leder till tystnad (Hunt et al., 2010). Chefer eller arbetsledare kan aktivt ha uppmanat till att ingen information får läcka ut gällande händelsen av sexuell natur, vilket innebär att skyddet som ska finnas mot sådana händelser inte fungerar. Med en sådan inställning från ledningens sida behöver den utsatta vara en extremt stark individ för att våga anmäla händelsen. Den anställda kan också värna om och visa hänsyn till arbetsgivarens varumärke och rykte eftersom det kan påverka organisationens lönsamhet och möjlighet att vara kvar på marknaden (Brå, 2019).

En annan grundläggande faktor till tystnadskulturen är att individer har en önskan om att inte vara obekväma, anmärka på problem eller riskera att bli mindre omtyckta av gruppen. När den utsatta ingår i samma sociala krets som förövaren, exempelvis är kollegor, kan rädslan för att bli obekväma öka. För att individen inte ska bli utfrysad av sina kollegor med anledning av att ha stridit mot kollektivets normer eller smutskastat organisationens rykte finns en risk att denne tystnar. Om inte den utsatta individen är tyst finns en risk att denne blir mobbad, utfrysad, kränkt samt svartmålad genom att bli anklagad för att vara avundsjuk på andras karismatiska personligheter eller framgångar. Den utsatta kan känna stöd av medarbetare endast när andra inte ser eller hör på men tystnad när brotten ska synliggöras, på grund av att de andra är oroliga för att bli utsatta för repressalier. Det bidrar till en fortsatt tystnadskultur (Brå, 2019).

De flesta former av sexuella trakasserier hanteras enskilt av den som blivit utsatt och anmäls inte alls. Av de fåtal anmälningar som sker kommer majoriteten inte till allmän kännedom utan hanteras inom arbetsplatsen (Bondestam & Lundqvist, 2018). Fastän de som utför sexuella trakasserier inte är speciellt många får dessa förövare ofta utrymme att begå handlingarna upprepade gånger. Såvida de sexuella trakasserierna bemöts med tystnad

kommer handlingarna övergå till ett accepterat beteende (Bondestam & Carstensen, 2004). Genom att skapa möjlighet för att anmäla till en extern part utanför organisationen kan det underlätta för den utsatta individen att göra en anmälan. Forskning visar dessutom på att kvinnor som blivit utsatta för sexuella trakasserier anser att det är lättare att anmäla händelsen till kvinna än till en man (Bondestam & Lundqvist, 2018).

3.4.1 Skam och skuld

Skam uppstår när den utsatta individen anser denne har misslyckats med sina handlingar i förhållande till deras egna standarder, regler och ambitioner samt medger sitt misslyckande (Pettersen, 2013). Individen som har blivit utsatt för sexuella trakasserier tenderar att beskylla sig själv för att händelsen har inträffat (Brå, 2019). Ett sådant beteende kan vara en av förklaringarna till varför sexuella trakasserier normaliseras inom gruppen. Den utsatta tar ansvar för händelsen och skuldbelägger sig själv, att denne befann sig på den specifika platsen, eller att det är på grund av dennes kläder, handlingar eller utseende som den blev utsatt (Bondestam & Carstensen, 2004). Skuld och skam kan anses vara en stor anledning till att en utsatt inte väljer att berätta om händelsen (Brå, 2019). Det finns en koppling mellan skam och hur individen tror omgivningen uppfattar denne. Ytterligare en orsak till skam är känslan av att inte ha kontrollen av att göra saker annorlunda (Dorahy, 2012). Skam kan innebära ett plågsamt och negativt tillstånd och kan skapa en känsla av att vilja gömma sig alternativt försvinna (Pettersen, 2013). Ett annat negativt tillstånd den utsatta kan hamna i är att denne avdramatiserar händelsen för att inte framstå som svag eller för att inte ödelägga relationen denne har till förövaren. Den utsatta bestämmer sig för att inte lägga någon stor betydelse vid händelsen som uppstod eller de känslor som uppkom av händelsen. Detta för att förövaren inte ska få kännedom om att den utsatta har uppmärksammat dennes handlingar. Med andra ord tar den utsatta ansvar för trakasserier och därigenom skyddar sig mot känslan av att vara utsatt. Genom detta agerande neutraliseras den utsattas händelse och på så sätt behöver förövaren inte ta ansvar för incidenten. Förövaren kommer undan med händelsen och därmed blir trakassering en accepterad handling (Bondestam & Carstensen, 2004).

I rapporten från Brottsförebyggande rådet (2019) berättar flera utsatta hur de har mötts av tystnad eller skuldbeläggande kommentarer när de har berättat att det varit utsatta av sexuellt ofredande. Detta bemötande bidrar till att de utsatta känner än mer skam och skuld över händelsen. Detta påvisar inställningen till sexualitet och genus, de skuldbeläggande

kommentarerna indikerar att den utsatta kvinnan förväntas stå som ansvarig för det sexuella ofredandet hon blev utsatt för.

3.5 Förebyggande arbete

Forskning påvisar att om sexuella trakasserier ska minska måste hela samhället börja tänka och resonera mer förebyggande. Det är därför av stor vikt att kommunicera angående sexualitet, samspel, gränser och ömsesidighet. En utgångspunkt för att det inte ska förekomma sexuella trakasserier på arbetsplatserna är att alla förstår var gränsen går och vad ett oacceptabelt beteende är. Den rådande tystnadskulturen måste brytas, problematiken med sexuella trakasserier är strukturellt och förekommer på hela arbetsmarknaden (Landberg, 2017). Finns det en sund organisationskultur vågar individen berätta om händelsen denne varit utsatt för, i en otrygg miljö är den mindre benägen att öppna upp och berätta. Därav är det av vikt att det förebyggande arbetet verkar för en jämlik och inkluderande organisation. Arbetsmiljö och organisationskultur skapas av våra vardagliga beteenden, ett exkluderande beteende såsom sexuella trakasserier gör skada på arbetsmiljön (Rasiwala, 2017).

3.5.1 Organisationskultur

Organisationskulturen är en viktig aspekt i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier. Organisationen ska ha en kultur som är förankrad genom alla hierarkier i organisationen som påvisar att det föreligger nolltolerans gentemot sexuella trakasserier. Att skapa åtgärder och strategier på organisatorisk nivå för att förebygga och motverka sexuella trakasserier kan ge positiva resultat om de inriktar sig på att framkalla en välkomnande och respektfull organisationskultur och arbetsmiljö (Bondestam & Lundqvist, 2018). För att förebygga uppkomsten av sexuella trakasserier krävs en god arbetsmiljö. Att frambringa en organisationskultur med en god arbetsmiljö och en god atmosfär är ett långsiktigt uppdrag. Sexuella trakasserier kan beskrivas som en sjukdom, denna sjukdom måste behandlas i ett så tidigt stadium som är tänkbart. Det går inte att avvakta med att behandla tills åkomman redan har skett. Organisationen måste arbeta med hela arbetslaget i alla hierarkier och gemensamt utforma en kultur som har nolltolerans mot sexuella trakasserier (Bell et al., 2003). För att arbeta förebyggande mot uppkomsten av sexuella trakasserier är det av vikt att regler och riktlinjer som ska råda i organisationen utarbetas direkt (Ericson, 2017). Det behövs ett kontinuerligt arbete med kulturen och påminna medarbetarna om vilken atmosfär som ska

genomsyra organisationen (Bondestam & Carstenen, 2004). För att veta om detta efterföljs behöver chefer och arbetsledare ha en organisatorisk medvetenhet och övervakning samt ha en insyn i de vardagliga aktiviteterna genom att befinna sig runtom i arbetsplatsens lokaler. Vidare behövs förhållandena för inlånad eller inhyrd extrapersonal i synnerhet kontrolleras (Ericson, 2017).

3.5.2 Policy

Att organisationen beslutar och implementerar policy anses vara en central del för att förebygga sexuella trakasserier (Bondestam & Lundqvist, 2018). Det är viktigt att policy upprättas innan denna problematik uppstår. Det är dessutom betydligt enklare att diskutera ämnet sexuella trakasserier i ett skede där problemet ännu inte har uppkommit (Hunt et al., 2010). Att endast uppmuntra medarbetarna att berätta och anmäla om de blir utsatta för sexuella trakasserier är inte tillräckligt. Organisationen måste även arbeta förebyggande mot fenomenet. Det är ett kontinuerligt arbete som konstant behöver vara närvarande i den dagliga miljön (Rasiwala, 2017). Hunt et al. (2010) menar att det mest framgångsrika sättet för att förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen är att kommunicera till samtliga medarbetare att sexuella trakasserier inte tolereras samt säkerställa att organisationskulturen stödjer detta. För att lyckas med det måste organisationen aktivt promota sin policy genom hela hierarkin i organisationen. Vid upprättandet och genomförandet av policy är det fördelaktigt att inneha ett rådgivande tillvägagångssätt. Policyn ska utformas tillsammans med de anställda och främja motstånd mot sexuella trakasserier genom att ge ofrånkomligt straff till förövaren samt stöd till den utsatta. Det bör också säkerställas att organisationen har en samsyn på vad som är sexuella trakasserier, att samtliga medarbetare har kännedom om vad som är oacceptabelt på arbetsplatsen. En formell policy kan vara vägledning och till hjälp för att definiera riktlinjer för vilket beteende som är acceptabelt och inte acceptabelt, vilket skulle kunna avskräcka tänkbara förövare samt uppmuntra utsatta till att anmäla. De organisationer med en tydlig policy för sexuella trakasserier samt intar ett proaktivt synsätt visar ansatser till att ha lägre förekomst av sexuella trakasserier på arbetsplatsen (Hunt et al., 2010).

Dock räcker det inte med en välformulerad policy som uttrycker att organisationen har nolltolerans mot sexuella trakasserier, det ses snarare som en hygienfaktor (Rasiwala, 2017). Bondestam & Lundqvist (2018) förklarar att empirisk forskning påvisar att policys är otillräckligt för att förebygga uppkomsten av sexuella trakasserier. Policys kan snarare riskera

att skydda organisationen istället för medarbetarna. Att organisationen uppger sig att ha nolltolerans mot sexuella trakasserier kan bli en del av organisationens rykte och identitet. De erfarenheter som går emot den uttalade nolltoleransen kan uppfattas som hotfulla mot organisationen. Ledningen kan dessutom hänvisa till policys för att undvika ta ansvar när sexuella trakasserier sker.

3.5.3 Kommunikation

Ett av de mest framgångsrika sätten att motverka sexuella trakasserier är att tydligt kommunicera till alla medarbetare att organisationen har nolltolerans mot sexuella trakasserier och säkerställa att kulturen stödjer detta (Hunt et al., 2010). För att medarbetare inte ska känna obehag samt för att minska problematiken gällande fenomenet behöver organisationen arbeta med frågor kring sexuella trakasserier regelbundet (Bondestam & Carstensen, 2004). Fenomenet behöver föras på tal i flera olika kontexter såsom medarbetarsamtal, introduktioner, medarbetarenkäter, personalkonferenser med flera (Landberg, 2017). Andra insatser som kan ha en gynnsam inverkan är möten med organisationsmedlemmarna samt samtal med enskilda medarbetare (Ericson, 2017). En öppen kommunikation samt diskussion anses vara framgångsrikt för att informera och lyfta ämnet (Hunt et al., 2010). I en studie av Holz (2018) intervjuades en chef på ett filmbolag. Denne beskrev att ledningen i ett öppet forum hade börjat kommunicera och lyfta diskussioner gällande sexuella trakasserier. Efter initiativet upplevde intervjupersonen att medarbetarna började yttra sig mer öppet och sexuella trakasserier blev enklare att uppmärksamma. En öppen kommunikation kan dessutom vara ett effektivt sätt att utforska vilken hanteringsprocess av sexuella trakasserier som anses vara mest fördelaktig (Hunt et al., 2010).

När sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen och organisationen inte hanterat händelsen och tar det på allvar påverkar det många medarbetare. Anställda kan börja skvallra om det och ett beteende av sexuell natur kan sprida sig och normaliseras om det inte effektivt och kontinuerligt arbetas förebyggande kring ämnet. Därmed är det av vikt att organisationen tydligt visar att de aktivt arbetar förebyggande samt att de tillgriper åtgärder vid händelser som sexuella trakasserier (Kockum, 2017). En förebyggande strategi är att visa att oacceptabelt beteende som sexuella trakasserier kan få allvarliga konsekvenser såsom avsked eller uppsägning (Rasiwala, 2017).

3.5.4 Utbildning

En annan central del i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier är utbildning. Chefer, arbetsledare samt medarbetare bör utbildas regelbundet (Bondestam & Lundqvist, 2018). Utbildningen ska belysa frågor om vad som anses vara sexuella trakasserier för att förhöja medvetenheten samt tydliggöra missuppfattningar gällande fenomenet. Vidare bör utbildningen även behandla hur sexuella trakasserier ska hanteras samt upplysa chefer och arbetsledare om vilken roll samt vilket ansvar de måste ta för att det ska bli framgångsrikt. Ett effektivt tillvägagångssätt vid utbildning om sexuella trakasserier kan vara att använda rollteori och tekniker för rollförhandling. När dessa tekniker användas undersöker och tillkännager varje individ sin egen roll samt vilka förväntningar denne har på andra gruppmedlemmar. Fördelarna som kommer när rollförhandlingstekniker används är att det öppnar upp kommunikationen och ger medarbetarna tillfälle att uttrycka sina förväntningar på sina chefer, arbetsledare och kollegor (Hunt et al., 2010). Andra utbildningsformer som är användbara är workshops, filmer, föreläsningar, gruppdiskussioner med mera (Bondestam & Lundqvist, 2018). En annan verksam utbildningsmetod är fallstudier som kan användas för att utföra rollspel där medarbetarna kan träna sina interpersonella färdigheter i diverse obehagliga och utmanande situationer (Hunt et al., 2010). Att träna på hur individen ska reagera kan vara till hjälp när en obehaglig händelse oväntat inträffar. Det anses vara viktigt att medarbetarna får öva sig på detta eftersom det är av stor betydelse att individen själv säger ifrån direkt på plats när en obehaglig händelse uppstår, vilket inte alltid är så lätt (Barak, 2001).

4. Metod

I metodkapitlet introduceras arbetsprocessen. En redogörelse för valet av metod kommer sedan. Avsnittet fortsätter med en förklaring av litteratursökningens tillvägagångssätt och därefter beskrivs tillvägagångssättet av datainsamlingen. Avslutningsvis förs diskussioner angående reliabilitet, validitet och studiens begränsning i metodkapitlet.

4.1 Arbetsprocessen

I december kontaktade vi en avdelningschef via mejl med förfrågan om att genomföra en studie på arbetsplatsen; responsen var positiv och förfrågan accepterades. Därefter hölls ett

möte tillsammans med avdelningschefen och en HR-representant för att göra en förstudie i organisationen med anledningen att finna ett aktuellt problemområde och syfte till studien. Ett aktuellt förslag som organisationen framförde var hanteringen av oacceptabelt beteende. Litteratursökningen påbörjades efter första mötet i syfte att öka vår förståelse för ämnet samt skapa underlag för arbetets syfte, problemformulering och teoretiska referensram. Den litteratur och forskning som ansågs vara relevant för studien sammanställdes i den teoretiska referensramen. Med den teoretiska referensramen som grund utformades en intervjuguide i syfte att genomföra intervjuer. Aktuella respondenter kontaktades och intervjuerna genomfördes vilket beskrivs mer detaljerat nedan i kapitlet. Därefter transkriberades det insamlade materialet som sedan analyserades och sorterades i olika teman för att därpå utforma empirin. Den teoretiska referensramen och empirin analyserades för att finna likheter och skillnader och analysdelen utarbetades. I samband med analyseringen kompletterades den teoretiska referensramen. Avslutningsvis sammanställdes en diskussion gällande problemområdet och studiens frågeställningar besvarades i uppsatsens slutsats.

4.2 Metodval

4.2.1 Fallstudie

Fallstudier lämpar sig när forskare vill studera mer djupgående angående ett problem under en begränsad tid (Bell, 2015), eftersom en fallstudie ger möjligheten att fördjupa sig inom ett specifikt område mer detaljerat (Bryman & Bell, 2011). Forskning inom fallstudier omfattar den specifika miljön och komplexiteten som fallet visar upp (Bryman & Bell, 2011). En fallstudie kan ses som ett projekt där forskarna identifierar en företeelse, till exempel en förändring som borde genomföras i organisationen. Studiens planering ska ske på ett metodiskt sätt. Vidare ska datan till studien samlas in på ett systematiskt sätt. Organisationer har egenskaper som både är gemensamma men även egenskaper som är unika för specifikt den organisationen. En fallstudie har i syfte att belysa dessa egenskaper och framvisa hur egenskaperna påverkar organisationens sätt att agera och fungera. Forskarna ska påvisa fallorganisationens styrkor och svagheter som framkommer i studien samt vilka förbättringsförslag som kan praktiseras (Bell, 2015). Vår studie baseras på en fallstudie utförd på en organisation i Mellansverige. Organisationen finns internationellt i flera olika länder. Den valda organisationen är en större verksamhet och kommer att avgränsas till lageravdelningen med ungefär 350 anställda. Med hänsyn till det känsliga ämnet kommer

företaget att förbli anonymt i studien. För att samla in underlag från fallorganisationen användes semistrukturerade intervjuer i syfte att frambringa en mer djupgående och detaljerad förståelse gällande problemområdet, den specifika miljön samt komplexiteten inom fallet.

4.2.2 Kvalitativ metod

Utifrån vilket resultat som önskas i en studie kan kvantitativ eller kvalitativ metodansats tillämpas. Övergripande intresserar sig en kvantitativ metod för siffror och en kvalitativ metod intresserar sig för meningar och innebörder. En kvalitativ metod kan användas för att tolka, beskriva och förklara varför organisationer eller individer beter sig på ett specifikt sätt (Bryman & Bell, 2017). För att skapa en tydlig bild av hur organisationen arbetar med sexuella trakasserier anser vi att en kvalitativ metodansats är mest lämplig. Vi önskar att undersöka medarbetarnas subjektiva synvinklar och erfarenheter angående sexuella trakasserier, för att få en djupare förståelse hur organisationen kan förebygga sexuella trakasserier samt hur organisationen kan främja anmälningar vid förekomst av sexuella trakasserier. Den kvalitativa forskningsmetoden fokuserar på förståelsen av individers beteende och samlar in data i syfte att framföra mening och betydelse mellan diverse värderingar och dilemman. Studiens resultat kan sedan presenteras genom en fallbeskrivning eller berättelser (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 2014). Berättelser har under en lång tid använts av organisationskonsulter för att påvisa både misslyckade men också framgångsrika förändringsförsök i organisationer. Dessa har sedan fungerat som utgångspunkter för en analys och diskussion kring vad för insikt och kunskap man kan dra lärdom av (Bell, 2015). En narrativ analysform inom den kvalitativa metoden eftersträvar de berättelser en individ använder för att kunna tolka och förstå tillvaron. Analysen har sin utgångspunkt i individens upplevelser som har en nära anknytning till processer de ständigt är delaktiga i. Individens berättelse är integrerad med kontexten (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 2014). En central del är individens tolkningar och uppfattningar av den sociala verkligheten samt hur det upplevs att vara människa i en given kontext (Bryman & Bell, 2017). I syfte att få en djupare förståelse för medarbetarnas upplevelser, känslor, erfarenheter samt valda handlingar angående sexuella trakasserier inom organisationen används en kvalitativ forskningsansats. Genom att ha intervjuer med ett flertal individer kan en bild ges av hur kontexter har en inverkan på individernas olika perspektiv (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 2014).

4.3 Litteratursökning

Den övervägande litteratursökningen gjordes i databaserna Google Scholar och Högskolan i Skövde databas för att finna relevanta vetenskapliga artiklar i syfte att utarbeta fram teoriavsnittet. Även relevant litteratur har använts som knyter an till studiens problemområde. Dessutom har information från webbplatser, exempelvis Diskrimineringsombudsmannen och arbetsmiljöverket, används eftersom det ansetts vara relevant för studien. Den information och forskning som var av relevans för studien utarbetades i den teoretiska referensramen. För att finna relevanta källor har rapportförfattarna använt sökord på både svenska och engelska. De mest centrala sökorden är: sexuella trakasserier, tystnadskultur, anmälningar, sexual harassment, workplace, reporting och culture of silence.

4.4 Datainsamling

En av rapportförfattarna har en relation till organisationen och därmed valdes fallorganisationen genom ett målstyrt urval. I kvalitativ forskning är målstyrt urval vanligt förekommande. Ett målstyrt urval baseras på målen med studien. Organisationer och respondenter väljs utifrån uppsatta kriterier på ett sådant sätt att frågeställningarna i möjligaste mån ska gå att besvara (Bryman & Bell, 2017). I studien användes målstyrt urval och snöbollsurval för att finna respondenter som blivit utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Snöbollsurval innebär att forskarna initialt väljer respondenter som är relevanta för forskningens ämne, respondenterna i sin tur ger förslag på ytterligare personer med liknande erfarenheter som kontaktas angående eventuell intervju (Bryman & Bell, 2017).

I mars månad kontaktade rapportförfattarna avdelningschefen om önskad hjälp att finna potentiella respondenter för intervju. Rapportförfattarna blev tilldelade kontaktuppgifter till tänkbara respondenter av avdelningschefen och dessa kontaktades om förfrågan att ställa upp på en intervju. Respondenterna arbetar på den operativa nivån på lageravdelningen. Sammanlagt kontaktades sex respondenter genom målstyrt urval, samtliga var villiga att ställa upp på intervju. Ett informationsbrev skickades till respondenterna via mejl, i nära anslutning till att intervjun bokades. Under intervjuerna tillfrågades respondenterna om de hade kännedom om fler medarbetare som blivit utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det resulterade till ytterligare fem aktuella respondenter genom snöbollsurval. Av de fem respondenterna var det två stycken som valde att inte medverka. För att dessutom få ett

ledningsperspektiv gällande problemområdet intervjuades en HR-representant, en avdelningschef samt en arbetsledare vilka valdes genom ett målstyrt urval. Valet av chef och HR-representant grundade sig i rapportförfattarnas förkunskaper om att dessa är insatta i organisationens arbete gällande sexuella trakasserier och därmed väsentliga för studien. Arbetsledaren blev tillfrågad av avdelningschefen att ställa upp på en intervju och valdes på så sätt också genom målstyrt urval. Sexuella trakasserier är ett känsligt ämne, således var rapportförfattarna särskilt angelägna att understryka intervjupersonernas anonymitet. Sammantaget intervjuades nio kvinnliga respondenter i åldrarna 19–25 som blivit utsatta för sexuella trakasserier. På grund av det känsliga ämnet var det svårt att hitta fler aktuella respondenter men under intervjuandet upplevde vi en teoretisk mättnad. Därför gjordes bedömningen att de totalt 12 intervjuerna ansågs vara tillräckliga.

4.4.1 Intervjuer

Vid en fallstudie är intervjuer en av de mest betydelsefulla källorna för att inhämta information. I en fallstudieintervju kan intervjupersonen fråga efter respondenternas personliga åsikter och tankar angående ett område (Yin, 2007). Vi fann semistrukturerade intervjuer som det mest adekvata valet till studien eftersom det möjliggör detaljerade och utförliga svar. Flexibiliteten i intervjuformen och möjligheten att frånga den formulerade intervjuguiden bidrar till förståelse för vad intervjupersonerna uppfattar som viktigt och relevant. Genom möjligheten att kunna ställa följdfrågor till respondenterna ges en djupare och mer detaljerad beskrivning och förståelse (Bryman & Bell, 2017). De semistrukturerade intervjuerna tog cirka 40–90 minuter vardera och genomfördes via Teams, dels med anledning av den rådande situationen med Covid-19, dels med hänsyn till respondenterna som kan känna sig obekväma med att bli sedda tillsammans med rapportförfattarna på arbetsplatsen eftersom det kan väcka spekulationer bland kollegor. Det skulle kunna uppfattas som särskilt ansträngt på grund av det känsliga ämnet. Inför intervjuerna upprättades två intervjumallar, en till cheferna och en till de utsatta medarbetarna, med flertalet förutbestämda frågor. Teamsmötet startade med en allmän konversation som inte hade någon anknytning till studien. Detta med förhoppning om att respondenternas eventuella spänningar och nervositet skulle minska inför kommande intervjufrågor. Därefter gjordes en kortare presentation av rapportförfattarna samt en återberättelse av specifika delar från informationsbrevet i ett förtydligande syfte.

4.4.2 Dataanalys

Samtliga intervjuer spelades in, dessutom har rapportförfattarna fört anteckningar under intervjuens gång. Fördelen med att skriva anteckningar är möjligheten att kunna gå tillbaka och vidareutveckla det som tidigare sagts genom att ställa följdfrågor (Blomkvist et al., 2018). Under intervjuerna lade ena rapportförfattaren fokus på att anteckna medan den andra fokuserade på intervjuandet. Det kan anses vara fördelaktigt att anteckna exempelvis kroppsspråk eller notera att respondenten uttryckte något användbart till analysen vid specifik tidpunkt i intervjun. Intervjuerna kom sedan inom kort att bli transkriberat vilket innebär ett noggrant arbete för att minimera risken att viktig information och detaljer uteblir. En nytta med att transkribera kan vara uppkomsten av idéer som kan vara av intresse att använda i analysdelen (Blomkvist et al., 2018). Det transkriberade materialet analyserades och sorterades i olika teman för att användas till empirin, se figur 2.

4.5 Metodkritik

I syfte att värdera och bedöma kvaliteten av undersökningen tillämpas begreppen reliabilitet samt validitet.

4.5.1 Reliabilitet

Reliabilitet avser tillförlitligheten av forskningsresultatet och innefattar om resultatet kan återskapas av en annan forskare vid ett senare tillfälle. Gällande intervjuer är det fråga om huruvida respondentens berättelse kommer att ändras under intervjuens gång samt om intervjupersonen kommer uppge samma svar till olika intervjupersoner. Reliabiliteten diskuteras särskilt i fråga om hur intervjufrågorna är utformade, ledande frågor kan omedvetet påverka svaren (Kvale & Brinkmann, 2009). För att stärka tillförlitligheten har rapportförfattarna lagt stor vikt vid utformningen av intervjumallen med öppna frågor för att inte leda och påverka svaren.

4.5.2 Validitet

Validitet refererar till datamaterialets lämplighet kopplat till studiens forskningsfråga samt hänför sig till sanningen, styrkan och riktigheten i ett uttalande. Det är av vikt att använda argument som är välgrundade, försvarbara, övertygande och hållbara (Kvale & Brinkmann,

2009). Därmed har rapportförfattarna avsatt mycket tid till transkriberingen för att säkerställa att den blir hållbar och välgrundad utan misstag. Vidare har författarna tillsammans analyserat materialet för att säkerställa att det tolkas på rätt sätt och anses övertygande.

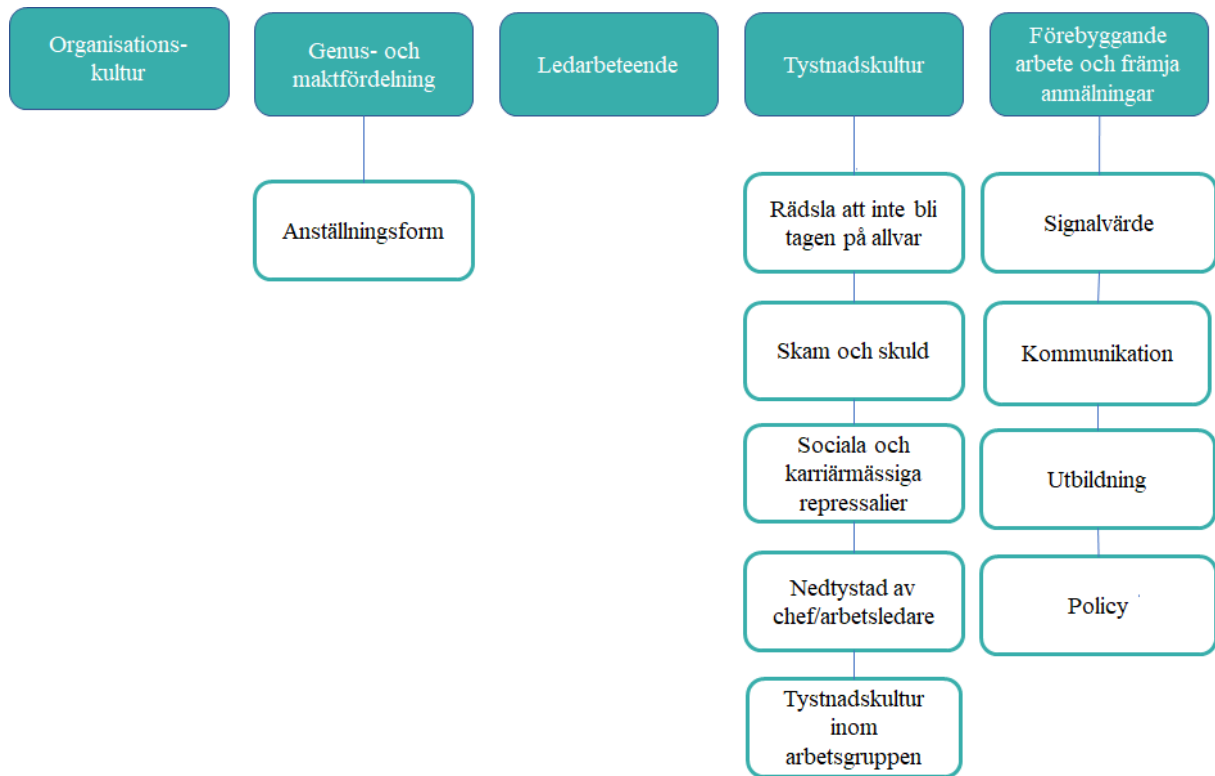
4.5.3 Studiens begränsning

En begränsning med semistrukturerade intervjuer kan vara att organisationen inte vill avsätta medarbetarnas arbetstid till intervjuerna. Det kan försvåra arbetet med att finna respondenter som är villiga att ställa upp på intervju på sin fritid. Vidare kan inspelning av intervjuerna leda till att respondenterna blir bekymrade, tappat fokus alternativt blir för medvetna om att deras svar spelas in och sparas (Bryman & Bell, 2017). Det kan medföra att intervjupersonerna hämmar sina svar alternativt medvetet anpassar svaren utifrån vad de tror att intervjuaren önskar att höra.

5. Empiri

I empirikapitlet kommer den insamlade empirin att presenteras. Inledningsvis ges en samlad beskrivning av respondenternas erfarenheter vad gäller sexuella trakasserier. Sammanlagt har 12 intervjuer genomförts, nio kvinnliga medarbetare som blivit utsatta för sexuella trakasserier, en manlig avdelningschef, en manlig HR-representant samt en kvinnlig arbetsledare. Empirin är indelat i fem teman.

Empirin presenteras i fem huvudteman tillsammans med tio underteman. Huvudteman är: Organisationskultur, genus- och maktfördelning, ledarbeteende, tystnadskultur, förebyggande arbete och främja anmälningar. I empirin har intervjupersonernas namn ersatts med Chef 1–3 samt Respondent 1–9.



Figur 2. Illustration över de fem huvudteman och tio underteman som presenteras i empirin (egen bild).

5.1 Respondenternas erfarenheter av sexuella trakasserier

Sammantaget har nio respondenter berättat sina historier när de blev utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Förfaringssätten som respondenterna har blivit utsatta för är av olika karaktär. Initialt handlade det om sexuella kommentarer, både kommentarer som respondenterna fick ta emot ansikte mot ansikte av förövare men även kommentarer som kommit till respondenternas kännedom vid senare tillfällen på olika sätt. Innebörden av kommentarerna har varit förolämpande ord, gett uttryck för respondentens utseende, yttrat åsikter angående specifika kroppsdelar samt gett förslag på diverse handlingar. Respondenterna har också blivit utsatta för närmanden av manliga kollegor som har fått dem att bli obekväma. Det kunde även handla om att manliga kollegor tilldelade oönskad uppmärksamhet. Flera respondenter har dessutom mot sin vilja blivit tafsade på av manliga kollegor på icke befogade delar av kroppen, exempelvis bröst och rumpa. Trakasserier utspelade sig även på andra platser utöver arbetsplatsen som orsakade känsla av obehag och rädsla hos de utsatta. Det kunde exempelvis handla om att bli kontaktad via sociala medier och dylikt.

5.2 Organisationskultur

Majoriteten av respondenterna och cheferna understryker att det mestadels är män som arbetar i organisationen. Vidare är det många respondenter som upplever att det är en hård jargong som är av sexuell natur i varierande omfattning, vilket flera respondenter associerar till lagerarbetsplatser.

Jag tror speciellt på lager om man skulle vara tillbakadragen som person som tjej så tror jag inte man skulle kommit så långt, jag tror man skulle bli lätt överkörd på det här jobbet om jag ska vara ärlig. Jag tror man måste sätta ner foten och säga ifrån om det är någonting.

(Respondent 2)

Chef 3 menar att somliga medarbetare kan uttrycka skämt vilka kan upplevas som påfrestande av kollegor eftersom det kan få dem att känna sig utsatta men de vågar inte säga ifrån. Det här resonemanget styrks av respondent 3 som berättar att hon kan bli obekvämt när det skämtas om henne. Flertalet respondenter berättar att de till en början upplevde att jargongen var påfrestande men har med tiden vant sig. När respondent 6 började arbeta i organisationen var hon väldigt obekvämt med hela jargongen. Hon berättar att hon inte vågade säga ifrån men nu har hon arbetat där under en tid och har vant sig vid jargongen. Respondent 4 resonerar att som kvinna är det tufft att arbeta på lager eftersom det är mansdominerat men att det är väldigt modigt att kvinnor vågar söka sig till lagerarbetsplatser och bryta kulturen. Hon upplever att det har varit väldigt tufft och känner medlidande till nya kvinnor som börjar på arbetsplatsen. Efter att ha arbetat i organisationen i några år har hon kommit till insikt med att det är nödvunget att sätta ner foten, annars kommer andra medarbetare att köra över en.

Jag kan ändå se liksom att unga tjejer som kommer till arbetslivet, eller alltså organisationen, får problem, för att, alltså nu vet man ju om att det är lite den typ av jargong, man har väl accepterat den lite, men egentligen är det väl kanske vissa saker som man inte tycker är okej, alltså privat, men på organisationen typ skiter man lite i det, inte orkar bryr sig liksom.

(Respondent 6)

Chef 2 menar däremot att jargong inte är någonting som medarbetare måste acceptera. Dock anser chef 2 och chef 3 att jargongen har normaliserats och att det finns en tolerans gentemot beteende av sexuell natur hos lagerarbetare. Anledningen till toleransen tror chef 2 har med

jargongen att göra och chef 3 tror det kan bero på nutida hårda språk samt bristande respekt gentemot varandra. Vidare påstår chef 3 att en arbetsgrupp med betydligt fler män bidrar till en speciell jargong, hon själv upplever den inte som påfrestande eftersom hon har blivit van men hon kan tänka sig att andra kan uppleva den mödosam. Ett flertal respondenter uttrycker att de vill uppmärksamma andra kvinnor att vara försiktiga vilket respondent 9 anser är synd eftersom medarbetare ska kunna vara sig själva utan att behöva anpassa sig och vara försiktiga.

Man måste alltså ha den attityden med vissa för att ingen ska få köra över dig, för att jag har varit snäll, jag har varit den här tysta blyga men då har ju folk alltså verkligen utnyttjat detta, tyvärr så är jag tvungen och gå in med en annan personlighet här inne, för att, ja men så jag inte blir utsatt för någonting jag inte vill.

(Respondent 4)

Det är flera respondenter som uttrycker att kvinnan är utsatt i organisationen, respondent 1 menar att det är en jargong som gått över gränsen och att kvinnan är uttittad och iakttagen. Respondent 2 upplever att bara av att vara kvinna riktas mycket uppmärksamhet mot dem, även av äldre män. Hon upplever att det är jobbigt att vara kvinna i organisationen, att det förekommer mycket blickar och kommentarer samt att gränsen för att bli obekvämt uppnås väldigt fort.

Ett tag så fick jag så många kommentarer på just min rumpa så att jag fick byta byxor till ett par större byxor så att den inte ska synas tydligt, för att det var så många som skulle kommentera på den och fråga om de fick tafs på den, och massa sådana grejer, så jag har på mig ett par byxor som inte ska, ja inte visa någonting alls.

(Respondent 8)

5.3 Genus- och maktfördelning

Majoriteten av respondenterna uttrycker att könsfördelningen är ojämnt fördelat och att det är mansdominerat i organisationen. Respondent 4 berättar att organisationen förr enbart anställde män och tror att det kan vara en orsak till att sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen. Respondent 8 menar dock att organisationen den senaste tiden har anställt fler

kvinnor. Likväl förklarar respondent 4 att det fortfarande föreligger stora ojämlikheter på särskilda arbetspositioner som i högsta grad är tilldelade män. Dessutom är samtliga chefer och nio av elva arbetsledare män. Vid kompletterande uppgifter efter intervjuerna framgår det att de två kvinnliga arbetsledarna har slutat och även samtliga arbetsledare är idag män. Respondent 4 uttrycker att det kan ta flera år för en kvinna att arbeta sig upp och bli tilldelad en särskild arbetsposition. Respondenten upplever att hon som kvinna är tvungen att arbeta och prestera dubbelt så mycket som en svensk man för att få samma status och bli accepterad på arbetsplatsen. Även respondent 9 upplever att kvinnan har lägre status jämfört med männen. Hon berättar om en situation när hon ifrågasatte varför hon som kvinna inte kan bli tilldelad en särskild arbetsposition som enbart utförs av män. Som svar uttryckte arbetsledaren tvivel angående hennes förmåga att klara av en sådan arbetsuppgift. Flera respondenter har fått liknande ifrågasättande kommentarer till sig.

... man fick ofta så här frågor ja men kan du bära det här eller ska jag hjälpa dig eller är inte det här för tungt för dig till exempel, det var så ovanligt för de att se att en kvinna också kan komma hit och jobba lika bra om inte bättre till och med... man kan se ner tycker jag på kvinnan för att man tycker inte det är en lämplig arbetsplats för kvinnan, jag får många kommentarer om att: varför jobbar du här typ, du borde inte jobba här du är typ men du är en tjej typ, du borde jobba på en lite lättare arbetsplats... det blir ju typ mer kommentarer typ på deras syn om hur kvinnan egentligen ska vara.

(Respondent 4)

Respondent 2 berättar att hon på flera arbetsplatser har sett och förstått att arbetsledare, främst manliga arbetsledare lätt kan vifta bort sexuella trakasserier och har inställningen att personen som har ett sådant beteende är sådan som person och därmed försvarar denne.

5.3.1 Anställningsform

Hälften av respondenterna var timanställda när de blev utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen för sin första gång. Några av dem berättar att flera kvinnor som arbetar extra har upplevt sexuella trakasserier och att de känner sig mer utsatta och otrygga. Respondent 2 var en av dem som var timanställd när hennes händelse inträffade. Hon kände sig inte tillräckligt trygg och var inte bekväm i att tala om sin händelse till arbetsledare. Respondenten tror att det

grundar sig i att hon var timanställd. Respondenten förmedlar att det är annorlunda vid en heltidsanställning eftersom medarbetare och arbetsledare då arbetar mer tillsammans vilket kan bidra till att medarbetaren blir mer trygg och komfortabel.

Chef 2 berättar att organisationen ska genomföra en utbildning i oacceptabelt beteende detta år, en åtgärd arbetsplatsen har vidtagit eftersom det föreligger ett behov av det baserat på medarbetarundersökningen. Han förmedlar att främst ordinarie personal ska få ta del av utbildningen. Respondent 6 berättar att många timanställda är unga kvinnor och understryker vikten av att även de ska få delta på utbildningen eftersom de också kan bli utsatta. Hon menar att alla måste känna sig trygga på arbetsplatsen. Respondent 4 berättar att timanställda inte alltid känner till var de ska vända sig om en händelse inträffar. Vidare känner hon medkänsla för de unga kvinnorna som arbetar extra på arbetsplatsen och inte har samma nära kontakt med kollegor och chefer.

5.4 Ledarbeteende

Majoriteten av respondenterna upplever att de kan vända sig till en specifik arbetsledare eftersom han brinner för frågor gällande sexuella trakasserier. Respondent 2 arbetar idag i vederbörandes arbetsgrupp och uppger att hon har en bra relation till sin arbetsledare samt att hon känner att det hon berättar för honom kommer att tas på allvar. Tidigare hade hon en annan arbetsledare som hon inte kände samma tillit till och var inte bekväm med att berätta saker för denne. Respondent 9 har inte den specifika arbetsledaren som närmaste arbetsledare men arbetar i samma skift och upplever att denne är väldigt förstående och sörjer för medarbetarnas välmående. Hon uttrycker att kvinnorna känner att de kan vända sig till honom om det uppstår en händelse och att han är på deras sida, vilket har fått henne att bli bekväm med att berätta om situationer för honom. Även respondent 4 uttrycker att hon känner förtroende för den specifika arbetsledaren. Hon berättar att han har förmedlat att händelser gällande sexuella trakasserier inte kommer få hända igen samt betonat att det inte var deras fel utan förövarens. Vidare uppger respondenten att hon inte hade vetat vem hon kan vända sig till om hon inte hade den goda kontakten med denne arbetsledare.

... för jag vet att han inte tål sådana män och han tål inte sådana handlingar och om det finns någon som verkligen skulle kämpa för att få bort en sådan människa så är det denne

arbetsledare, så jag har 100 procent förtroende för honom i alla sådana frågor.

(Respondent 8)

Chef 1 betonar att mycket handlar om ledarskap vad gäller att förebygga och hantera sexuella trakasserier. Det är av vikt att arbetsledarna vet hur de ska agera om de ser att sexuella trakasserier förekommer eller får in en anmälan om det. Arbetsledarna ska dessutom ha vetskap om hur organisationen arbetar med kulturen och jargongen på arbetsplatsen. Chefen tror dock att många chefer och arbetsledare inte känner sig trygga i de här frågorna. Chef 2 menar att det har stor betydelse vilken approach de som arbetsgivare har, att de förmedlar att det är en styrka att våga anmäla och är öppna och tydliga med att medarbetarna ska anmäla om de blir utsatta för en händelse. Vidare berättar chefen att organisationen har nolltolerans mot sexuella trakasserier och att det är viktigt att hantera de medarbetare som har ett oacceptabelt beteende. Han menar dock att de kan vara mer tydliga med att om medarbetare känner sig utsatta ska de våga göra en anmälan för organisationen kommer att ta det på allvar och reagera.

Respondent 6 berättar att när hon gick till sin arbetsledare och berättade vad hon hade blivit utsatt för blev hon inte tagen på allvar. Arbetsledarens respons var att medarbetare får räkna med att sådant beteende förekommer, hon skulle stå på sig och säga ifrån själv. Hon blev besviken på arbetsledarens bemötande och upplevde att hon inte kunde lita på denne fullt ut. Hennes förtroende gentemot arbetsledaren gick förlorat när hennes förväntningar på arbetsledarens bemötande inte uppfylldes.

Det blir ju liksom lite svårt när man samlar mod för att göra en anmälan och så blir man nästan typ ja men skrattad i ansiktet, då blir det liksom svårt att göra det igen.

(Respondent 6)

Även respondent 4 uttrycker att hon vet hur mödosamt det är att vara utsatt och berätta sin historia för en arbetsledare som varken reagerar eller tar det vidare. Ett sådant bemötande menar hon kan leda till att inte vilja berätta om det igen. Respondenten känner att hon aldrig kommer kunna vända sig till denne arbetsledare igen. Arbetsledarens bemötande fick henne att känna som om det var hennes fel, vilket har bidragit till att hon idag upplever det besvärligt att berätta om sådana händelser. Respondent 2 berättar att hon på flera arbetsplatser har sett och förstått att arbetsledare, främst manliga arbetsledare lätt kan vifta bort sexuella

trakasserier och har inställningen att förövaren är sådan som person och därmed förminskar händelsen och försvarar beteendet. Respondent 8 berättar att hon upplevde sig bli nekad när hon berättade om sin händelse för cheferna. Fastän hon hade flera bevis ifrågasatte cheferna varför de ska tro på henne istället för förövaren. Respondenten förmedlar dessutom att när hon berättade för chefen att hon fått sexuella kommentarer från många på arbetsplatsen var hans respons att det inte är någonting att bry sig om och att kommentarerna kommer att upphöra om personen som är huvudproblemet försvinner. På grund av chefens bemötande slutade hon att anmäla ytterligare kommentarer, dock upphörde de inte fastän huvudproblemet inte arbetar kvar, hon får kommentarer än idag. Vidare berättar respondenten att när hon började arbeta i organisationen upplevde hon att arbetsledare och chefer inte uppmuntrade till att anmäla eller vilja göra någonting åt problemet. Chef 2 berättar att organisationen tidigare inte har tagit problematiken angående sexuella trakasserier på tillräckligt allvar och att det kan vara orsaken till att många medarbetare hade en tro om att beteendet var någonting de fick tåla. Dock anser chefen att organisationen har förbättrats och tar det på allvar idag, någonting som även medarbetare poängterar.

När jag började i organisationen så kändes det som att man kunde bli, eller att man kunde sexuellt trakassera folk hur mycket man ville utan att det blev en konsekvens, men nu för tiden känns det som att det har blivit mycket bättre, för nu för tiden så kommer folk faktiskt fram och säger det till cheferna, ibland hjälper det ibland gör det inte det men det är bättre på det viset än hur det var när jag började, för då fick jag höra massa saker och ibland när jag sa de högt så blev det bara: ja men så är det när man jobbar på ett mansdominerat jobb var bara attityden till det, så det har skett en ganska stor förändring tycker jag i alla fall

(Respondent 8)

Både chef 1 och chef 2 anser att organisationen och den fackliga partnern har en bra dialog samt har en gemensam syn på att sexuella trakasserier är helt oacceptabelt på arbetsplatsen. Dock upplever respondent 8 snarare att organisationen och facket inte har en samsyn eftersom facket ansåg att förövaren inte skulle skiljas från sin anställning, något som arbetsgivaren däremot ansåg. Det var även facket som bestämde att förövaren skulle återgå till sitt ordinarie skift efter att ha varit omplacerad i endast någon månad, respondenten och förövaren fick därmed börja arbeta tillsammans igen. Redan vid första arbetspasset tillsammans igen utsatte förövaren respondenten för ytterligare händelser. Respondenten har även fått berättat för sig av en facklig representant att han hade kommit fram till varför hon blir utsatt för sexuella

trakasserier. Enligt den fackliga representanten beror det på hennes attraktiva utseende, han menar att om en väldigt attraktiv kvinna arbetar med många män kan sådana händelser inträffa, det är synd men det är en konsekvens av det hela.

De två manliga cheferna, chef 1 och chef 2, menar att den utsatta medarbetaren i första hand direkt ska säga ifrån själv till förövaren. Chef 1 förklarar även att om medarbetaren för stunden blir chockad kan denne vid ett senare tillfälle gå fram till personen och berätta att dennes beteende inte kändes okej. Om medarbetaren inte känner sig bekväm med att säga ifrån betonar cheferna att de kan ta hjälp av närmaste chef. Den kvinnliga chefen, chef 3, anser att den utsatta medarbetaren ska agera och direkt meddela arbetsledare, chef, skyddsombud eller någon annan. Hon understryker att det är viktigt att agera direkt för att beteendet inte ska bli acceptabelt. Flera respondenter uttrycker svårigheter i att själva säga ifrån till förövaren när de blir utsatta. Respondent 2 tror att kvinnliga medarbetare på ett lager måste sätta ned foten och säga ifrån om det uppstår en händelse som inte känns okej, annars tror hon att de lätt kan bli överkörda. Respondent 4 berättar att hon blev väldigt chockad av sin händelse och var oförmögen att säga ifrån. Hon vågade heller inte gå fram till personen i efterhand och förklara att beteendet inte kändes okej. Även respondent 6 förmedlar att det kan vara svårt att finna rätt ord och säga ifrån i en situation som är obekvämt, därför kan det behövas stöd av en chef som kan hantera händelsen och informera förövaren om att beteendet inte är acceptabelt.

Jag var så pass ung och osäker så det blev väl inte riktigt att man vågade säga ifrån, så det blev väl mest att man skrattade bort det typ, men att man egentligen var väldigt, ja men kände det här obehaget.

(Respondent 6)

5.5 Tystnadskultur

Både chefer och respondenter berättar att det föreligger en tystnadskultur gällande sexuella trakasserier inom organisationen. Chef 1 förmedlar att utifrån organisationens medarbetarundersökning framgår det att det förekommer sexuella trakasserier som inte anmäls. Även chef 2 och chef 3 menar att det finns ett mörkertal. Flera respondenter nämner att de har blivit utsatta ett flertal gånger av andra förövare på arbetsplatsen men valt att inte

anmäla. Respondenterna har även kännedom om flera kollegor som blivit utsatta för sexuella trakasserier men som valt att inte anmäla sin händelse. Respondent 7 berättar att hon pratat med flera kvinnor på arbetsplatsen som blivit väldigt utsatta, men upplever att den enda anmälningen som har gjorts var när flera medarbetare gick tillsammans i grupp för att anmäla en specifik förövare.

Det är alltid tråkigt när sådant händer samtidigt tycker jag det var skönt att det kom fram för vi har förstått att det förekommer här och så har man inte fått en anmälning på det men där kom det fram.

(Chef 1)

5.5.1 Rädsla för att inte bli tagen på allvar

Flera av respondenterna uttrycker att de inte skulle ha anmält händelserna om inte kollegor som blivit utsatt av samma förövare hade trätt fram och anmält. Respondent 4 berättar att det var ett tiotal andra medarbetare som vågade träda fram och anmäla efter hennes anmälan, vilket enligt henne tyder på att fler vågar om en vågar. De utsatta medarbetarna kände stöd av varandra och gick tillsammans i grupp till sin arbetsledare för att anmäla händelserna. I intervjuerna framkom det även att flera av respondenterna har varit utsatta för åtskilliga händelser av olika förövare, men de har inte anmält allt som de blivit utsatta för. Respondenterna berättar även att de vet flera kollegor som blivit utsatta men som inte har anmält händelserna.

Sen den andra så tog ju inte jag heller upp någonting utan det var en annan kollega faktiskt som gick och sa till våran chef vad han hade hört och sett... jag hade ju inte tagit upp det själv tror jag inte så att nu är man ändå tacksam att han gjorde det.

(Respondent 1)

När man går runt och pratar med vissa tjejer här så har de ju varit utsatta alltså jättemycket jättemånga kommentarer hit och dit men det känns inte som att, det känns som enda anmälning som har skett är väl den när vi alla samlades.

(Respondent 7)

En orsak till att respondenterna inte vågar anmäla är att de inte har vetskap om vad som kommer att hända vid en anmälan eller hur den skulle hanteras. Rädslan för att inte bli tagen seriöst, att händelsen inte betraktas som allvarlig och att det inte kommer att leda någonstans är de framstående anledningarna till varför en anmälan uteblir. Respondent 6 menar att det finns en rädsla att inte bli tagen på allvar och tycker därför det är av vikt att få information av organisationen hur de kommer att hantera anmälan och vad de kan ge för stöd, annars kanske den utsatta medarbetaren väljer att avstå från att anmäla.

Alltså jag visste ju inte då hur det skulle tas emot av de cheferna och så och sen vet man ju inte vad som skulle hända efter, ifall det inte skulle hända någonting och ifall han som jag blev utsatt av då, ifall han skulle få veta det och så kanske det inte händer någonting ändå. Så man var ju lite rädd att man skulle behöva jobba med honom och så vet han om det här... Alltså om jag hade vetat vad som skulle hända och hur de skulle hantera det liksom så hade jag ju gjort en anmälan.

(Respondent 1)

Även chef 1 tror att anledningar till att sexuella trakasserier inte anmäls är för att det kan finnas en osäkerhet hos den utsatta om det kommer att hanteras och hända någonting, om det kommer hanteras konfidentiellt samt att de känner en risk för repressalier av det som lyfts fram.

Det var en tjej jag pratade med och hon hade blivit sexuellt trakasserad, och så sa jag till henne men varför anmäler inte du det? Då sa hon att; du kan anmäla hur mycket du vill men på det här stället händer det aldrig någonting... det var något som man fick acceptera, att det kom med jobbet.

(Respondent 8)

För när det kommer till han, alltså det finns inte så mycket att berätta så, utan blickar och hur ska man förklara det på ett sätt, att man känner sig maktlös, för som sagt alltså våra chefer är män jag tror inte de har känt den känslan, att någon äldre man, större man står stirrar ut dem, tror jag tänker att de fattar väl inte hur det känns.

(Respondent 7)

Flera respondenter upplever det mer obekvämt att göra en anmälan eftersom majoriteten av de som tar emot anmälningarna är män. Några av respondenterna påpekar att det känns ansträngt att gå till en man och samtala om ett sådant känsligt ämne eller göra en anmälan. Respondent 7 uttrycker att männen kanske inte förstår att händelserna är någonting som påverkar kvinnorna. Flertalet respondenter förmedlar att det skulle kännas lättare att berätta för en kvinnlig arbetsledare eller chef eftersom de tror att en kvinna skulle ha bättre förståelse. Respondent 8 berättar dessutom att andra kvinnor på arbetsplatsen upplever att de inte kan anmäla till någon eftersom det enbart är män på de relevanta insatserna som tar emot anmälningarna, och män håller varandra om ryggen. En respondent uppger att hon har anmält en händelse till en chef med högre befattning av den anledningen att denna var kvinna. Respondent 6 berättar att det dröjde innan hon valde att anmäla händelsen. Hon tror att det är lättare att hålla ut en längre tid om det är något mindre som sker varje dag till skillnad från om det är en stor händelse som händer en gång. Respondent 7 har näst intill vant sig vid att få kommentarer som är sexuellt anspelade och tar det därför inte på så stort allvar längre.

5.5.2 Skam och skuld

En annan orsak till varför respondenterna väljer att inte anmäla är för att de skäms över händelsen och upplever det pinsamt. Chef 3 uttrycker liknande tankar om varför utsatta inte väljer att anmäla. Hon menar att de kanske resonerar att händelsen som de blev utsatta för inte var så farlig, att de överreagerar och lägger skuld på sig själva istället. Ett resonemang som styrks av respondent 1 som berättar om skammen hon kände, hon lade skuld på sig själv och tänkte att det möjligen var hennes fel, att hon gjorde någonting som fick förövaren att fortsätta.

Jag tvekade ju mycket för jag kände att mitt inte var så himla viktigt... när man pratar om det högt så känns det liksom lite löjligt nästan... vad är det för himla förnedrande med det liksom, så jag kände lite så, att jag, man måste ändå inse att det är okej att känna så som jag gjorde, och kunna säga det till någon utan att skämmas över det och tänka att man, alltså förminska det.

(Respondent 5)

En annan orsak till att inte anmäla sexuella trakasserier är om förövaren och den utsatta är i samma bekantskapskrets på arbetsplatsen. Respondent 7 uttrycker att hon upplevde det pinsamt och mödosamt att anmäla kollegor inom hennes krets efter att de hade yttrat sexuella kommentarer till henne. Hon valde därför att avstå från att anmäla. Ytterligare en orsak till att utsatta inte anmäler är att det blir en sak som diskuteras i organisationen och rykten om händelsen sprids. Respondent 4 berättar att hon tycker det är påfrestande eftersom alla på arbetsplatsen vet om att en anmälan har gjorts. Respondent 5 menar att hon inte hade anmält sin händelse om hon var den enda att anmäla eftersom det hade känts som att alla hade talat om det, det hade blivit en stor sak av det fastän hon inte ville det. Respondent 3 berättar att det även finns en rädsla för vad andra ska tro. Både respondent 1 och 2 berättar om rädslan att det ska bli dålig stämning inom gruppen eller att de ska bli utfrysta och få gruppen emot sig. Chef 2 uppger att hans kontor är beläget där många går förbi och kan se in, han menar att spekulationerna bland medarbetarna börjar redan när de ser en kollega inne på hans kontor. Även respondent 9 berättar att det spekuleras mycket inom organisationen och att de utsatta fått frågor om det är dem som har gjort att förövaren inte arbetar kvar på arbetsplatsen. Hon berättar att de försökte undvika att svara på frågorna eftersom de inte ville att det skulle bli en sak alla talar om. Respondent 1 uttrycker att det nästan är mer plågsamt med ryktena än att stå ut med de sexuella trakasserier hon blev utsatt för.

Man vill ju inte vara en del av en alltså massa rykten som sprids så då är det kanske lättare att bara vara tyst och liksom inte säga någonting, alltså hålla sig lite mer i bakgrunden... idag hade jag nog nästan typ kunnat vara tyst för att inte få en massa rykten.

(Respondent 6)

5.5.3 Sociala och karriärmässiga repressalier

Det finns en rädsla att förövaren ska få reda på att den utsatta har anmält personen och hur denne kommer att reagera. Att det ska uppstå ilska hos förövaren samt att denne försöker kontakta den utsatta medarbetaren. Respondent 3 uttrycker en oro över att förövaren var vän med henne på Facebook samt att han visste var hon bor, eftersom du aldrig vet vad en person kan göra mot en. Några respondenter var rädda att behöva arbeta tillsammans med förövaren efter att de hade anmält personen medan andra berättar att de under en tid fick fortsätta arbeta tillsammans med förövaren och upplevde det som obehagligt.

Några av respondenterna uttrycker att en av riskerna med att göra en anmälan var att det skulle påverka deras anställning. Respondent 7 berättar att hon vid den tidpunkten inte hade fått en tillsvidareanställning. Hon var därför rädd att organisationen skulle betrakta henne som ett problem på grund av anmälan och därmed inte vilja ge henne en tillsvidareanställning. Till respondent 8 uttryckte ledningen att de kommer avsluta hennes anställning om de misstänker att hon inte talar sanning.

5.5.4 Nedtystad av chef/arbetsledare

Ett par respondenter uttrycker att de blivit tillsagda av chefer eller arbetsledare att inte tala öppet om sina händelser vilket gjorde att de kände sig nedtystade. Respondent 4 berättar dessutom att när hon talade om sin händelse till en arbetsledare tog denne inte händelsen vidare, ingen annan vet därför om hennes historia. Hon tror att arbetsledaren hade skämts över det om det hade kommit upp idag.

*Till en början så fick jag frågan om att inte prata om det här öppet, sen han gjorde ju det, och då var det ju hans sanning, så till slut bestämde jag mig för att; men då kan inte jag heller hålla tyst medan jag får alla anklagelser riktade mot mig.
(Respondent 8).*

5.5.5 Tystnadskultur inom arbetsgruppen

Respondent 5 upplever att det är många manliga kollegor som möjligen ser förbi situationen, de hör men de säger inte ifrån, mycket mörkas ner.

*Det olämpliga gjorde han ju mest på lagret framför folk och så vidare som skrattade och sånt också... den gången han sa någonting så tycker ju de andra killarna det var väldigt roligt, typ fem killar till som stod runt omkring och ja det var ju var ju bara killar då... jag blev ju obekväm och sa att jag inte vill pussa på honom och så där typ och de skrattade ju, jag mådde rätt dåligt då.
(Respondent 3)*

Organisationen hade nyligen ett fall angående sexuella trakasserier som slutade i disciplinära åtgärder där arbetsgivaren och arbetstagaren gick skilda vägar eftersom personen bröt mot företagets policy. Chef 2 berättar att de fick mycket positiv respons av många medarbetare efter att arbetstagaren hade slutat vilket då gav dem kännedom om att det var väldigt många som kände till förövarens beteende och handlingar. Han berättar även att en äldre manlig medarbetare kom fram till honom efter att förövaren inte längre arbetade kvar och förklarade att han hade sett vad som hade pågått vilket han hade gjort honom förbannad. Chefen menar att det är dåligt civillkurage och att medarbetaren borde ha reagerat och sagt till eller ingripit.

5.6 Förebyggande arbete och främja anmälningar

Samtliga respondenter anser att det inte talas om sexuella trakasserier inom organisationen. Både respondenter och chefer tycker att det borde kommuniceras mer öppet om ämnet samt belysa vad som anses vara sexuella trakasserier och vilket beteende som organisationen inte accepterar. Respondent 7 berättar att hon inte visste vad cheferna skulle anse vara tillräckligt allvarligt för att anmäla. För att känna en större trygghet i att anmäla förmedlar respondent 6 att det hade varit fördelaktigt med möten och information angående var och hur medarbetare kan anmäla samt vilken hjälp organisationen kan bistå med. Respondent 1 menar att hon skulle ha vågat anmäla själv om hon hade vetat rutinen för vad som skulle hända samt hur cheferna skulle hantera anmälan. Chef 1 upplever att rutinen för till vem en utsatt medarbetare ska vända sig till för att göra en anmälan är tydlig. Information angående till vem medarbetarna kan vända sig till finns på ett anslag upphängt på väggen i en korridor och är enligt chef 1 väldigt synligt. Dock är det ingen av respondenterna som har nämnt detta anslag, inte ens vid förfrågan om det finns någon information om detta upphängt. Det finns sex olika sätt att göra en anmälan på men det är bara två sätt som respondenterna nämner i intervjuerna. Chef 1 menar att rutiner och policys behöver uppdateras. De kan förtydliga och förbättra rutinerna ytterligare samt förtydliga de olika stegen vid en anmälan. Han menar även att de behöver påminna chefer, arbetsledare och medarbetare om detta.

5.6.1 Signalvärde

Nyligen hade organisationen ett fall som slutade i disciplinära åtgärder arbetsgivaren och arbetstagaren gick skilda vägar eftersom arbetstagaren stred mot företagets policy gällande sexuella trakasserier. Chef 1 förmedlar att det är av vikt att tydligt markera när någon har ett

oacceptabelt beteende och hantera ärendena på ett framgångsrikt sätt. Detta eftersom det snabbt sprider sig i kulturen och bland medarbetarna, det blir därför ett väldigt starkt signalvärde. Vidare menar han att de inte kan tala om att de har policys som ska följas om de inte tar till disciplinära åtgärder när någon bryter mot dessa, det skulle urvattna deras arbete. Chef 1 understryker även att anmälan ska hanteras skyndsamt och konfidentiellt. När det kommer in en anmälan påbörjas en utredning som involverar berörda parter. Chef 2 menar dock att de kan bli bättre på att förmedla att det sker konfidentiellt.

Flera respondenter uttrycker att det hade varit till hjälp om det hade kommunicerats om att medarbetare ska ta kontakt med chefer och arbetsledare om man blir utsatt så att de inte känner sig som en börda. Respondent 5 menar att chefer och arbetsledare borde vara mer tydliga i sin kommunikation att medarbetare ska komma och berätta för dem oavsett vad de upplever, de borde förmedla att det är bättre att tala om vad som inträffat än att avstå från att göra det.

Det är någonting som även respondent 9 belyser men hon upplever inte att det budskapet förmedlades när hon började arbeta i organisationen. Några respondenter påpekar att de som är nyanställda eller de medarbetare som är ensamma möjligen inte vet vem de kan vända sig till eller har vetskap om sina rättigheter.

Så fort jag sett att det har börjat en tjej som vill prata om saker så har jag ändå försökt påpeka att ja men, om hon skulle känna att en kille går för långt så säg det till chefen, säg det till dina kollegor eller vem som helst, så att folk vet om detta och att det hjälper nog mycket om folk i din närhet vet det, så jag har försökt säga det till några, och jag, ja jag tror det skulle behövas mer sånt, att man kanske får höra det när man börjar här att man ska anmäla sånt.

(Respondent 8)

5.6.2 Kommunikation

Samtliga respondenter anser att organisationen inte arbetar förebyggande mot uppkomsten av sexuella trakasserier. Flertalet respondenter berättar att det inte talas om sexuella trakasserier i organisationen förutom när det inträffat en händelse. Många respondenter tycker att det borde talas mer öppet om sexuella trakasserier inom organisationen. Dels för att få en förståelse för

vad som anses vara sexuella trakasserier, dels vilket beteende som anses vara oacceptabelt på arbetsplatsen samt dels för att höja kunskapen i syfte att få medarbetare och chefer att känna sig tryggare inom ämnet. Flera respondenter menar att det skulle vara till hjälp att ge ut information om sexuella trakasserier genom regelbundna samtal och utbildningar. Respondent 6 påpekar att sexuella trakasserier är ett ämne som organisationen kontinuerligt måste arbeta med och att kommunikationen gällande ämnet ständigt måste förbättras.

Många skulle nog behöva höra från en chef att det här och det här anser vi är sexuella trakasserier, för att det är många som inte verkar förstå riktigt var gränsen går, det hade nog varit bra om det hade sagts högt att det här och det här anser vi vara sexuella trakasserier och det får inte hända här men det nämns inte, eller det har aldrig hänt när jag har varit med i alla fall.
(Respondent 8)

5.6.3 Utbildning

Chef 1 berättar att organisationen hade en utbildning om oacceptabelt beteende för medarbetarna för fyra år sedan men betonar svårigheten att kontinuerligt hålla igång diskussionerna. Om det inte påminns och repeteras tror chefen att det finns en risk att klimatet förändras. Chefen berättar att utifrån medarbetarundersökningen framgår det att medarbetare upplever oacceptabelt beteende i för hög utsträckning. En åtgärd är att de kommer genomföra en ny utbildning om oacceptabelt beteende, vilket innefattar sexuella trakasserier, detta år. Chef 3 förklarar att arbetsledarna har blivit uppmanade till att arbeta och kommunicera mer gällande oacceptabelt beteende. Dock har det inte framgått hur arbetsledarna ska arbeta och kommunicera angående ämnet till medarbetarna.

Chef 2 belyser svårigheten med att förmedla innebörden av sexuella trakasserier och var gränsen för ett oacceptabelt beteende går. Ett sätt att förmedla detta på är att utöva rollspel vid utbildningarna för att öka medarbetarnas förståelse och medvetenhet angående fenomenet. Genom rollspel tror chefen att organisationens regler kan tydliggöras. Chef 1 tror det är viktigt att ha gruppdiskussioner i samband med en utbildning, att tala med medarbetarna och få dem att börja resonera om fenomenet för att därigenom tänka efter vad sexuella trakasserier är och innebörden av det samt definiera var deras egna och andras gränser går.

Har man väl varit och diskuterat någonting så är det mycket svårare att inte efterleva det man har kommit fram till, eller har jag varit med och faktiskt fått tycka till och diskuterat då är det mycket större chans att personen faktiskt efterlever det som vi har kommit fram till att det här är spelregler som ska gälla.

(Chef 1)

5.6.4 Policy

Samtliga respondenter uppger att de inte känner till organisationens policys vad gäller sexuella trakasserier. Även chef 3 förmedlar att hon inte har så god kännedom om policyerna eftersom hon vare sig sett eller hört om dem. Chef 2 säger att han inte kan redogöra policyn i detalj men påpekar att mycket är styrt i lagstiftningen. Vidare berättar chef 3 att det inte ges någon information gällande vare sig policyerna eller oacceptabelt beteende i samband med introduktionen, någonting som hon anser ska införas. Några av respondenterna anser också att organisationen bör informera om oacceptabelt beteende och policyerna angående sexuella trakasserier i introduktionen.

Först och främst innan man påbörjar sitt arbetskontrakt så tycker jag man borde bli informerad om hur organisationen arbetar mot sånt här och med sånt här, det känner inte jag att de har gjort så jättebra, och sen även som sagt, man kan inte säga eller göra vissa grejer och det tror jag man måste informera människor om.

(Respondent 2)

Chef 1 förklarar att det finns olika policys gällande samma ämne på internationell, nationell och lokal nivå vilket enligt honom kan upplevas som förvirrande. Vidare berättar han att ytterligare en åtgärd kopplat till medarbetarundersökningen är att de ska uppdatera och tydliggöra den lokala policyn angående sexuella trakasserier. Även chef 2 uttrycker att de har förbättringspotential att förtydliga och förmedla ut organisationens policys till medarbetarna.

5.7 Uppföljning

Majoriteten av respondenterna uttrycker att de inte fick någon uppföljning alls efter deras anmälan. Flertalet respondenter förväntade sig en bättre uppföljning och att cheferna skulle ha ställt frågor såsom “hur mår du?”, “hur känns det nu?”, “känner du dig tryggare?” Respondent 3 tänkte att chefen eller arbetsledare skulle ta initiativ och ge dem möjlighet att tala ut om händelsen vilket ledningen inte gjorde. Hon upplever att det har varit mödosamt att gå runt och bära allting inom sig och inte bli erbjuden möjligheten att få berätta och prata ut om händelsen. Dessutom tycker hon att ledningen hade kunnat göra mer för att få de utsatta känna sig trygga igen. Även respondent 8 nämner att hon förväntade sig att få prata ut mer om händelsen, det har varit tufft och det är något hon hade önskat att få göra.

Jag börjar ju må rätt dåligt för det ... det påverkade mitt mående på fritiden också, det gör det ju fortfarande nu ett tag efter.

Intervjuare: Vet dina chefer eller de på jobbet om att du fortfarande mår dåligt över situationen som har varit?

Respondent: Nej det vet de inte.

(Respondent 3)

Chef 1 anser att de hanterade situationen när flera medarbetare gick tillsammans i grupp och anmälde en specifik förövare framgångsrikt. Han hoppas att samtliga involverade medarbetare upplever att de har fått en bra återkoppling. Respondent 7 framför att chefen eller arbetsledaren borde ha frågat dem om det var någonting mer som hade inträffat vilket enligt henne hade kunnat bidra till att de skulle våga anmäla fler händelser av andra förövare.

6. Analys

Detta kapitel består av en analys där empirin kopplas till teorin. Analyskapitlet kommer tolkas och presenteras utefter samma teman som presenteras i empirin: organisationskultur, genus- och maktfördelning, ledarbeteendets roll, tystnadskultur och ett förebyggande arbete.

6.1 Organisationskultur

Utifrån empirin framgår det att inom organisationen förekommer det en hård jargong som många upplever är påfrestande och obehaglig men med tiden har de vant sig. Det kan exempelvis handla om skämt och kommentarer som är sexuellt anspelade. Respondenter och chefer menar att den rådande jargongen har normaliserats samt att det föreligger en tolerans mot sexuella trakasserier. Det knyter an till att organisationskulturen kan ha ett inflytande på om och hur sexuella trakasserier uppfattas. En del organisationer har en tendens att skapa en kultur som är mer tolerant mot beteendet (Herovic et al., 2019). En jargong som i varierande grad anspelas på sex kan orsaka svårigheter i att veta var gränsen för sexuella trakasserier går. Om endast grövre sexuella trakasserier uppmärksammas och händelser som inte är lika påtagliga förbises blir påföljden att handlingarna normaliseras och därmed uppstår i högre utsträckning (Carstensen, 2012). Om det föreligger en tolerans gentemot sexuella trakasserier i organisationskulturen tenderar fler händelser att inträffa samt att utsatta anmäler i mindre utsträckning. Det måste finnas en organisationskultur som genomsyrar samtliga hierarkier som fastställer att sexuella trakasserier inte tolereras, vilket saknas inom fallorganisationen.

6.2 Genus- och maktfördelning

En mansdominerad arbetsplats tenderar i högre grad utsättas för sexuella trakasserier. Om organisationen utmärks av en arbetsmiljö vilken är maskuliniserad och sexualiserad finns det en större risk att sexuella trakasserier förekommer (Vetenskapsrådet, 2017). I empirin antyder merparten av respondenterna att det föreligger en ojämn könsfördelning i organisationen och att männen är det framträdande könet. Respondent 4 uppger att arbetsplatsen tidigare år enbart anställde män vilket hon tror är en orsak till förekomsten av sexuella trakasserier i organisationen. Orsaken till den hårda jargongen på arbetsplatsen, vilken kan uppfattas som mödosam, tror chef 3 beror på att det är övervägande fler män på arbetsplatsen.

Kvinnor vilka arbetar i en miljö som mestadels består av män samt har en manlig arbetsledare tenderar att utsättas för sexuella trakasserier i större utsträckning. En förklaring till det kan vara att dessa arbetsplatser skapar en större tolerans mot fenomenet. De kvinnorna med en manlig arbetsledare har nämligen större benägenhet att tro det förekommer en tolerans mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen jämfört med om de hade varit en kvinnlig arbetsledare (Lee et al., 2004). I intervjun med respondent 4 berättar hon att det föreligger ojämlikheter på specifika högre arbetspositioner vilka majoriteten är tilldelade män. Dessutom framkommer det i empirin att organisationen idag endast har manliga chefer och arbetsledare. Flera

respondenter förmedlar att det skulle kännas lättare att berätta för en kvinna om händelserna de varit utsatta för eftersom de tror en kvinna har större insikt och medkänsla. Respondent 7 uttrycker i sin intervju att hon inte anmälde sin händelse eftersom samtliga chefer på arbetsplatsen är män och hon tror inte de har erfårit den känslan en kvinna upplever när hon blir utsatt, att känna sig helt maktlös. Respondenten resonerar att de manliga cheferna och arbetsledarna inte förstår hur det känns och därmed kanske inte förstår att sexuella trakasserier påverkar kvinnorna. Även respondent 2 uttrycker att arbetsledare, främst manliga arbetsledare enkelt kan bagatellisera händelser av sexuell natur och kan uttrycka att det inte är någonting att anmärka eftersom förövaren är sådan som person.

6.2.1 Anställningsform

I en organisation där könsförhållandet är ojämnt är det dominerade könets könsroll benäget att spilla över på rollförväntningarna i arbetet. Makten kan vara formell eller informell, i form av status eller erfarenhet. Arbetsplatser som har en betydande maktskillnad mellan kvinnor och män utsätts för sexuella trakasserier i större omfattning (Hunt et al., 2010). Individer med osäkra anställningar utsätts för sexuella trakasserier i högre grad, eftersom individen med osäker anställning försätts i ett maktunderläge jämfört med de andra medarbetarna (Vetenskapsrådet, 2017). I empirin framgår det av respondent 6 att det arbetar ett flertal unga kvinnor som har en timanställning i organisationen. Respondent 4 förmedlar i intervjun att det kan ta flera år som kvinna att arbeta sig upp för att bli tilldelad en specifik högre arbetsposition. Som kvinna upplever hon att man måste prestera och arbeta dubbelt så hårt som en svensk man för att bli accepterad och erhålla samma status inom organisationen. Respondent 9 förmedlar också att kvinnorna har lägre status än männen på arbetsplatsen. När hon ifrågasatte varför hon som kvinna inte kunde få bli tilldelad en specifik arbetsposition vilket enbart utförts av män, uttryckte ledaren tvivel beträffande hennes förmåga att klara arbetsuppgiften. Liknande ifrågasättande kommentarer har flera respondenter fått tilldelat till sig, exempelvis ”borde du inte arbeta på en lättare arbetsplats?”, ”du borde inte arbeta här, du är tjej”, ”klarar du att bära det där?” och så vidare. Respondent 4 tycker att männen ser ner på kvinnan för de anser att arbetsplatsen inte är lämplig för kvinnor. Hon förklarar att som kvinna blir man tvungen att ha en viss attityd mot vissa män för att de inte ska köra över en, är hon för snäll, tyst och blyg utnyttjar de situationen. Respondenten känner att hon är tvungen att ha en annan personlighet på arbetsplatsen för att inte bli utsatt för någonting hon inte vill.

6.3 Ledarbeteende

När en arbetsledare inte inger något förtroende kan medarbetare uppleva det riskfyllt att vända sig till denne, det kan leda till att medarbetaren tystnar. Vad som däremot kan bidra till att medarbetare öppnar upp sig till arbetsledaren är om de har ett förtroende till denne, eftersom det kan skapa en känsla av trygghet och att händelsen kommer bli tagen på allvar (Gao et al., 2011). Det överensstämmer med vad både respondent 2 och 8 säger. Respondent 2 menar att det föreligger en god relationen mellan henne och arbetsledaren samt att hon blir tagen på allvar när hon uttrycker någonting. Respondent 8 uppger att hon har förtroende för en specifik arbetsledare på arbetsplatsen gällande frågor som rör sexuella trakasserier eftersom hon vet att arbetsledaren tar de frågorna på stort allvar.

Offermann & Malamut (2002) menar att kvinnor tenderar vara mer villiga att anmäla en händelse till en arbetsledare som uppvisar nolltolerans gentemot sexuella trakasserier jämfört med en arbetsledare som inte anstränger sig för att fenomenet ska förhindras. I empirin framkommer det att flertalet respondenter upplever att det finns en specifik arbetsledare som är särskilt engagerad i frågor gällande sexuella trakasserier, vilken de kan vända sig till. Respondent 8 uttrycker att hon känner tillit till den specifika arbetsledaren eftersom denne aktivt skulle anstränga sig för att förövaren ska få det straff denne gjort sig skyldig till. Det framkom även i empirin att rädslan för att inte bli tagen på allvar och att händelsen inte ska leda någonstans är orsaker till att utsatta avstår från att göra en anmälan. Respondent 4 förklarar att när hon berättade om sin händelse till en arbetsledare reagerade inte denne och tog den heller inte vidare. Hon tror att ett sådant bemötande kan leda till att medarbetare avstår från att berätta om det igen. Efter arbetsledarens bemötande upplever respondenten att hon omöjligen kommer kunna berätta någonting för denne igen. Enligt Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) är arbetsgivaren skyldig att starta en utredning för att undersöka vad som inträffat, detta redan när det föreligger misstanke om en händelse. Om utredningen påvisar att det förekommer sexuella trakasserier är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder. Respondent 6 uppger att hennes förtroende gentemot arbetsledare gick förlorat när denne inte tog hennes händelse på allvar. Arbetsledaren hade förklarat att sådana händelser förekommer på arbetsplatsen och är någonting hon får räkna med, arbetsledaren menade att hon skulle stå på sig och säga ifrån själv. Respondent 8 har också upplevt situationer där chefer uppvisat tolerans mot sexuella trakasserier. Hon berättar att hon medvetet slutade anmäla återupprepande sexuella kommentarer som hon fick av flera kollegor, detta efter att chefen

hade bemött henne med att det inte är någonting att bry sig om och att kommentarerna kommer att upphöra när huvudproblemet slutar. Chef 2 tror att många medarbetare tidigare trodde att sexuella trakasserier var någonting de fick utstå eftersom organisationen tidigare inte har tagit problematiken angående beteendet på tillräckligt stort allvar.

Hart et al. (2018) menar att när en arbetsledare betonar problematiken angående sexuella trakasserier på arbetsplatsen kan det resultera till att medarbetare betraktar fenomenet som ett högt prioriterat problem. Av den anledningen är det viktigt att arbetsledarna aktivt kommunicerar om ämnet för att skapa en kultur som har nolltolerans gentemot sexuella trakasserier. I empirin framgår det att majoriteten av respondenterna anser att det inte talas om sexuella trakasserier på arbetsplatsen bortsett från när det har inträffat en händelse. Det är flera respondenter som framhåller vikten av att kommunicera mer om det, dels för att få ökad förståelse för definitionen av sexuella trakasserier, dels för att utveckla kunskapen hos medarbetare och chefer för att frambringa trygghet i ämnet. Chef 3 förklarar att arbetsledarna har blivit uppmanade till att arbeta och kommunicera mer om oacceptabelt beteende. De har dock inte fått någon anvisning på vilket sätt de ska göra det på.

Om en arbetsledare förminskar sexuella trakasserier kan det finnas en risk att även medarbetare gör det (Hart et al., 2018). Det knyter an till chef 1 som menar att arbetsgivarens approach till medarbetarna är viktig, det ska på ett öppet och tydligt sätt förmedlas till medarbetarna att sexuella trakasserier ska anmälas och att det är en styrka att anmäla. Respondent 8 upplever dock att arbetsledare och chefer under tidigare år inte har uppmuntrat till att göra en anmälan.

6.4 Tystnadskultur

Respondenter och chefer menar att det föreligger en tystnadskultur angående sexuella trakasserier i organisationen. Cheferna uttrycker att alla händelser inte anmäls och att det finns ett mörkertal.

6.4.1 Rädsla för att inte bli tagen på allvar

En övervägande orsak till att utsatta inte vågar anmäla är bristande förtroende för organisationen och rädsla för att anmälan inte kommer bli tagen på allvar, att den inte kommer att hanteras och ingen åtgärd vidtas (Brå, 2019). Det sambandet är tydligt i empirin där respondenter uttrycker att de upplevde en rädsla för hur deras anmälan skulle tas emot av cheferna. En oro att händelsen inte skulle tas på allvar, att den inte skulle hanteras och att åtgärd skulle utebli. Respondent 4 berättar att efter hon anmälde sin händelse var det ett tiotal andra kvinnor som vågade träda fram och anmäla sina händelser när de såg att hennes anmälan blev tagen på allvar.

I miljöer där mildare sexuella trakasserier förekommer kontinuerligt under en längre period kan följden bli att individen blir förblindad för var gränsen går (Brå, 2019), vilket kan komplicera beslutet om det ska anmälas eller inte (Hunt et al., 2010). Det överensstämmer med vad respondent 6 berättar i intervjun, att det är enklare att uthärda mildare händelser som sker varje dag till skillnad från om det inträffar en stor händelse en gång. Respondent 7 berättar att hon inte tar sexuellt anspelade kommentarer på så stort allvar längre eftersom hon har blivit van vid dem, hennes gräns för sexuella trakasserier har därmed vidgats. Bondestam och Lundqvist (2018) förklarar att det finns forskning som tyder på att en utsatt kvinna upplever det svårare att anmäla till en man och skulle föredra att anmäla till en kvinna. Samma resonemang förekommer hos flera av respondenterna som i intervjuerna förklarar att de upplever det ansträngt att göra en anmälan eftersom personerna de kan anmäla till är män. Ett flertal respondenter uttrycker att det skulle vara enklare att samtala med en kvinna om händelserna eftersom de tror denne skulle ha bättre insikt och medkänsla.

6.4.2 Skam och skuld

En annan orsak till att individer väljer att vara tysta om sin händelse är att de upplever skuld och skam (Brå, 2019). Bondestam och Carstenen (2004) berättar att utsatta individer tenderar att skuldbelägga sig själva, att deras utseende eller handlingar orsakade den inträffade händelsen. Det sambandet konstateras även i empirin där respondenterna berättar att de inte gör en anmälan på grund av att de skäms över händelsen och upplever det genant. Respondent 1 berättar att hon upplevde skam av sin händelse och skuldbelade sig själv, att det möjligen var hon som gjorde någonting som fick förövaren att utöva sexuella handlingar. Bondestam och Carstenen (2004) menar att den utsatta dessutom kan vara benägen att avdramatisera

händelsen för att inte verka svag. För att skydda sig mot känslan av att vara utsatt tar individen själv ansvar för händelsen genom att inte lägga någon större betydelse varken till händelsen eller medföljande känslor. Det stämmer överens med vad respondent 5 berättar, att hon till en början förminskade sin händelse, tänkte att hon överreagerade och att det hon blev utsatt för inte var av stor så betydelse. Hon upplevde att det kändes löjligt att tala om det högt och skämdes över situationen. En annan orsak till varför den utsatta individen väljer att inte anmäla kan bero på att denne och förövaren ingår i samma sociala krets, exempelvis att de är kollegor, vilket kan öka känslan av att vara obekvämt (Brå, 2019). I empirin berättar respondent 7 att hon valde att avstå från att anmäla på grund av att hon och förövarna var i samma krets på arbetsplatsen och att hon då skulle tycka det var skamligt och konstigt.

6.4.3 Sociala och karriärmässiga repressalier

Vad som också kan bidra till tystnadskultur är rädslan för att bli mindre omtyckt av gruppen, kränkt, mobbad eller utfrysad (Brå, 2019). Det knyter an till intervjuerna med respondent 1 och 2 som berättar att det finns en ängslighet att det skulle bli dålig stämning inom gruppen, att de skulle bli ställda utanför gemenskapen eller få gruppen emot sig. Ytterligare anledningar till varför individer avstår från att göra en anmälan kan vara att det finns en rädsla för att bli betraktad som en bråkig person (Hunt et al., 2010) eller att denna ska få ett dåligt rykte och minskat värde som kollega (Brå, 2019). Enligt empirin upplever respondenterna att de skulle känna sig som en börda om de anmäler en händelse samt att det finns en rädsla för att bli betraktad som ett problem. Flertalet respondenter anser att ryktena som skapas inom organisationen angående deras händelse är påfrestande. Respondent 5 berättar att om de inte hade gått tillsammans i grupp och anmält sina händelser hade hon avstått från att anmäla eftersom hon upplever att det hade blivit en stor sak av det och att alla kollegor hade talat om det. Respondent 6 förmedlade i intervjun att hon tycker det är mödosamt att vara inblandad i ryktena som sprids i organisationen och upplever att det hade varit enklare att vara tyst. För att rykten inte ska skapas hade hon idag kunnat avstå från att göra en anmälan.

Förutom de sociala konsekvenserna finns en rädsla för karriärmässiga repressalier som kan orsaka tystnad (Brå, 2019). Rädslan för att medarbetarens karriär kommer att hämmas om denna gör en anmälan (Hunt et al., 2010). Det sambandet återfinns i intervjuerna med respondent 4 och 7 som berättar att de upplevde en risk med att anmäla sina händelser

eftersom de hade arbetat i organisationen en kortare tid och inte hunnit få en tillsvidareanställning vid den tidpunkten.

6.4.4 Nedtystad av chef

Enligt Brottsförebyggande rådet (2019) kan medarbetare bli uppmanade av arbetsledare och chefer att inte tala om sina händelser de blivit utsatta för, därför att ingen information om det ska läcka ut. Med en sådan inställning från ledningen krävs det att individen är oerhört stark för att våga anmäla en händelse. I empirin framkom det att respondenter har blivit uppmanade att inte tala öppet om vad de har blivit utsatta för, vilket fick dem att känna sig nedtystade. Respondent 4 förklarar i intervjun att när hon berättade vad hon blivit utsatt för tog arbetsledaren inte händelsen vidare, vilket fick henne att känna sig kuvad. Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) en skyldighet att redan vid misstanke om sexuella trakasserier påbörja en utredning för att undersöka vad som har hänt. Påvisar utredningen att det handlar om sexuella trakasserier är arbetsgivaren dessutom skyldig att vidta åtgärder (DO, 2020c).

6.4.5 Tystnadskultur inom arbetsgruppen

En utsatt medarbetare kan känna stöd av kollegor när ingen annan ser eller hör men när händelsen ska avslöjas förblir kollegorna tysta på grund av rädsla att de ska utsättas för repressalier. Det gör att tystnadskulturen stärks (Brå, 2019). Detta kan kopplas samman med vad chef 2 berättar i sin intervju, efter att en förövare hade skiljts från sin anställning kom en äldre manlig medarbetare fram och berättade för honom att han hade sett att sexuella trakasserier hade ägt rum vilket gjort honom förargad. Chefen uttrycker att det ska finnas ett bättre civillkurage hos medarbetaren och att denne borde ha reagerat och ingripit eller rapporterat till arbetsledare. Det var många medarbetare som uttryckte positiv respons att förövaren hade slutat till chefen, vilket tyder på att förövarens beteende och handlingar var känt hos många.

6.5 Förebyggande arbete och främja anmälningar

Att arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier är av stor väsentlighet. Det går inte att avvakta och börja hantera besväret när det redan har inträffat (Bell et al., 2003). Att enbart

uppmuntra de anställda att berätta och anmäla sexuella trakasserier är inte tillräckligt. Organisationen måste även kontinuerligt arbeta förebyggande mot fenomenet. Det förebyggande arbetet ska ständigt vara närvarande i den vardagliga miljön (Rasiwala, 2017). Samtliga respondenter anser att det inte förekommer något förebyggande arbete mot sexuella trakasserier inom organisationen.

6.5.1 Organisationskultur

För att lyckas med det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier behöver organisationen utarbeta en kultur som har nolltolerans mot sexuella trakasserier samt involvera alla hierarkier i arbetet (Bell et al., 2003). Det krävs ett kontinuerligt arbete med organisationskulturen och erinra medarbetarna om vilket klimat som ska genomsyra arbetsplatsen (Bondestam & Carstenen, 2004). Utifrån empirin kan det konstateras att organisationen inte lyckats åstadkomma en organisationskultur som har nolltolerans mot sexuella trakasserier.

Respondent 8 berättar i intervjun att när hon började arbeta på arbetsplatsen upplevde hon att chefer och arbetsledare inte hade någon vilja att göra någonting åt problematiken gällande sexuella trakasserier, det fanns ingen uppmuntran till att medarbetarna skulle anmäla om en händelse inträffade. När respondenten har berättat om händelser, exempelvis att hon fått kommentarer av sexuell natur för chefer eller arbetsledare, har responsen varit att det inte är någonting att bry sig om, att hon får räkna med det på en mansdominerad arbetsplats. Dock upplever hon att det idag har skett en positiv förändring gällande attityden till sexuella trakasserier hos chefer och arbetsledare. Även chef 2 uttrycker i sin intervju att organisationen tidigare inte har tagit sexuella trakasserier tillräckligt allvarsamt och chefen tror det kan vara en faktor till varför många medarbetare trodde det var ett beteende de var tvungna att uthärda. Chef 1 förklarar att organisationens medarbetarundersökning visar att oacceptabelt beteende förekommer i för hög utsträckning bland medarbetarna. Han menar att det finns en svårighet i att kontinuerligt hålla i gång diskussionen gällande sexuella trakasserier och om det inte repeteras och påminns finns det en risk att kulturen och klimatet förändras till det negativa. Även respondent 6 påpekar i sin intervju att arbetet angående sexuella trakasserier är någonting som oavbrutet måste förbättras och att det måste vara ett kontinuerligt arbete.

6.5.2 Policy och rutiner

En central del i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier är att besluta och implementera policys gällande fenomenet (Rasiwala, 2017). Enligt Hunt et al. (2010) måste organisationens policys aktivt marknadsföras genom alla hierarkiska nivåer i organisationen för att få framgång. Utifrån empirin framkommer det tydliga förbättringspotential gällande policys i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier. Samtliga respondenter förklarar att de inte känner till organisationens policys gällande sexuella trakasserier. I tillägg förmedlar chef 3 att denne varken har sett eller hört om policyerna och har därmed inte god vetskap om de. Chef 2 förmedlar att han inte kan beskriva policyn i detalj men poängterar att mycket styrs i lagstiftningen. Fastän lagarna konstaterar arbetsgivarens skyldighet att förebygga sexuella trakasserier är lagarna inte tillräckliga för att hantera fenomenet (Clarke, 2020). Det räcker inte heller med en välutformad policy som förmedlar att organisationen står för nolltolerans gentemot sexuella trakasserier, snarare kan det ses som en hygienfaktor (Rasiwala, 2017). Policyerna ska fördelaktigt utformas tillsammans med medarbetarna. Det bör dessutom säkras att organisationen har en gemensam syn på vad sexuella trakasserier innefattar så att samtliga medarbetare har vetskap om vilket beteende som anses vara oacceptabelt på arbetsplatsen. En formell policy kan vara hjälpsamt för att definiera riktlinjer för vad som är acceptabelt eller inte inom organisationen, vilket skulle kunna främja anmälningar av sexuella trakasserier (Hunt et al., 2010). Utifrån vad ett flertal respondenter har berättat upplever de att det är många som skulle behöva få information angående vad organisationen anser vara sexuella trakasserier. Detta eftersom det är många som inte verkar begripa var gränsen för sexuella trakasserier går. De menar att det hade varit bra att tydliggöra vilket beteende som inte är acceptabelt och vad organisationen betraktar som sexuella trakasserier, men den informationen har de inte tilldelats. Chef 2 förmedlar också i sin intervju att han anser de kan bli bättre på att förtydliga och förmedla ut organisationens policys till de anställda. Chef 1 uttrycker liknande i sin intervju att policyerna behöver uppdateras, de behöver förbättra och förtydliga rutinerna vid en anmälan samt påminna chefer, arbetsledare och medarbetare om detta. Respondent 1 berättar även att om hon hade vetat rutinen för hur cheferna skulle hantera en anmälan och vad som skulle hända hade hon vågat anmäla sin händelse själv. För att minska problematiken kring sexuella trakasserier samt för att medarbetare inte ska känna obehag gällande ämnet bör frågan tas upp i flera olika kontexter, exempelvis bör fenomenet tas upp vid introduktionen av nya medarbetare (Landberg, 2017). I empirin framkommer det av chef 3 och samtliga respondenter att varken policys eller information angående

oacceptabelt beteende är någonting som upplysts om vid introduktionen. Några respondenter påpekar att nyanställda möjligen inte känner till sina rättigheter och anser att medarbetarna borde bli informerade om organisationens policys och hur de arbetar förebyggande mot oacceptabelt beteende såsom sexuella trakasserier. De organisationer som innehar en tydlig policy samt ett proaktivt synsätt är benägna att ha färre händelser av sexuella trakasserier (Hunt et al., 2010).

6.5.3 Kommunikation

Att tydligt kommunicera till alla anställda att organisationen har nolltolerans mot sexuella trakasserier samt säkra att organisationskulturen stödjer detta är ett av de mest framgångsrika sätten att förebygga sexuella trakasserier på (Hunt et al., 2010). Det är av vikt att organisationen regelbundet arbetar med frågor angående fenomenet (Bondestam & Carstenen) i ett flertal olika kontexter (Landberg, 2017). Insatser som kan vara gynnsamma är att ha möten med de anställda samt enskilda samtal med medarbetare (Ericson, 2017). Att ha en öppen kommunikation och diskussion om fenomenet är ett resultatrikt sätt att informera och lyfta fram ämnet (Hunt et al., 2010). Efter att ledningen på ett filmbolag hade börjat kommunicera och diskutera sexuella trakasserier i ett öppet forum hade medarbetarna börjat yttra sig mer om fenomenet och händelser blev lättare att upptäcka (Holz, 2018). I empirin kan det konstateras att samtliga respondenter menar att sexuella trakasserier är någonting som inte kommuniceras i organisationen, det är inte förrän en händelse inträffar som det talas om det. Både chefer och respondenter förmedlar i intervjuerna att de anser det borde kommuniceras mer öppet gällande fenomenet. Det borde belysas vad organisationen betraktar som sexuella trakasserier samt vilket beteende som är oacceptabelt. Respondent 7 förmedlar att hon inte hade kännedom om vad cheferna betraktade som sexuella trakasserier och vad som ansågs vara tillräckligt allvarligt för att göra en anmälan, vilket försvårar initiativet att anmäla. Även respondent 8 förklarar att hon tror det skulle vara gynnsamt om chefen kommunicerar och tydliggör vad som anses vara sexuella trakasserier och var gränsen går. För att skapa en betydelsefull trygghet i att anmäla en händelse uttrycker respondent 6 att det hade varit hjälpsamt med möten och information om var och hur den utsatta kan göra en anmälan samt vilket stöd de kan erbjudas. En öppen kommunikation kan i tillägg vara ett framgångsrikt tillvägagångssätt för att kartlägga vilken handlingsprocess som betraktas vara mest fördelaktig (Hunt et al., 2010).

Om organisationen inte tar sexuella trakasserier på allvar och kontinuerligt arbetar förebyggande mot fenomenet kommer beteendet att normaliseras. Således är det angeläget att organisationen tydligt synliggör att de tillgriper åtgärder när handlingar som sexuella trakasserier förekommer (Kockum, 2017). Det kan ses som en förebyggande strategi att påvisa att ett sådant oacceptabelt beteende kan få allvarliga konsekvenser, exempelvis uppsägning. Detta samband återfinns i intervjun med chef 1 som berättar om ett fall de hade nyligen gällande sexuella trakasserier som slutade i disciplinära åtgärder där arbetstagaren och arbetsgivaren skildes åt eftersom personen bröt mot organisationens policys. Vidare förklarar han att det är av stor väsentlighet att tydligt markera och agera mot oacceptabelt beteende och behandla händelserna på ett framgångsrikt sätt. Det blir ett starkt signalvärde ut i organisationen eftersom det sprider sig snabbt i kulturen samt bland medarbetarna.

6.5.4 Utbildning

Bondestam och Lundqvist (2018) förklarar att utbildning utgör en central del i arbetet mot att förebygga sexuella trakasserier. Organisationer borde i synnerhet utbilda all sin personal regelbundet. I empirin berättar chef 1 att en ny utbildning i oacceptabelt beteende kommer att genomföras, en åtgärd som vidtas baserat på den årliga medarbetarundersökningen. Chefen förklarar att den senaste utbildningen i oacceptabelt beteende genomfördes för fyra år sedan och han påpekar att det finns en komplexitet med att fullfölja diskussionerna kring ämnet. Vidare förmedlar han att ordinarie personal primärt kommer att delta i utbildningen. I syfte att höja personalens medvetenhet vad gäller sexuella trakasserier borde utbildningen omfatta frågor angående fenomenet. Att utöva rollteori och rollförhandlingar anses vara framgångsrika tillvägagångssätt i en utbildning som rör sexuella trakasserier. Detta eftersom individen genom rollteori och rollförhandlingar undersöker och tillkännager den egna rollen samt vad denne förväntar sig av sina kollegor. Rollspel betraktas som fördelaktiga eftersom de öppnar upp för dialog och ger därmed möjligheten för medarbetare att uttrycka sina förväntningar på kollegorna (Hunt et al., 2010). Detta överensstämmer med hur chef 1 och chef 2 resonerar. Chef 2 tror att rollspel kan stärka medarbetarnas förståelse och medvetenhet vad gäller sexuella trakasserier. Han tror även att rollspel kan tydliggöra organisationens regler som medarbetarna måste följa. Chef 1 betonar gruppdiskussioner som nödvändiga för

att medarbetarna själva ska resonera om sexuella trakasserier och genom det få en förståelse för innebörden av fenomenet samt fastställa var sin egen och andras gräns går.

En annan effektiv metod som kan användas i utbildningar är fallstudier som ger medarbetare möjligheten att uppöva de interpersonella färdigheterna vid olika utmanade tillfällen (Hunt et al., 2010). Det kan vara behjälpligt om en individ har övat på hur denne ska reagera om det uppstår en obehaglig situation. Detta eftersom det anses vara av stor vikt att individer klarar av att omedelbart säga ifrån när en obehaglig situation inträffar, det är dock inte alltid lätt (Barak, 2001). I empirin framgår det att chef 1 och chef 2 anser medarbetaren som blir utsatt för sexuella trakasserier primärt ska säga ifrån själv. Om individen blir chockad av händelsen, anser chef 1 att denne kan gå fram till personen vid ett senare tillfälle för att tala om att beteendet skapade obehag. Dock är det flera respondenter som tycker det är svårt att själva säga ifrån när de blir utsatta för sexuella trakasserier. Respondent 4 berättar att händelse hon blev utsatt för gjorde henne mycket chockad och kunde omöjligen säga ifrån på egen hand. Hon hade heller inte mod att gå fram till förövaren vid ett senare tillfälle för att tala om att dennes beteende gjorde henne obekvämt. Respondent 6 upplever att det kan finnas svårigheter med att finna de rätta orden och säga ifrån när hon befinner sig i en obekvämt situation, det kan därför finnas behov av stöd från en chef som hanterar händelsen.

7. Slutdiskussion

Det kan fastställas att sexuella trakasserier är ett komplext fenomen. Utsatta medarbetare tenderar att inte anmäla sina händelser. En svårighet är att veta vad som anses vara sexuella trakasserier samt var gränsen går. Organisationskulturen har en inverkan på om och hur sexuella trakasserier uppfattas. Med utgångspunkt i empirin kan det konstateras att det inom organisationen föreligger en organisationskultur med en hård jargong som dessutom är av sexuell natur i varierande omfattning. Medarbetarna i organisationen har blivit invand i den rådande jargongen eftersom den har normaliserats vilket skapar en organisationskultur som i högre utsträckning tolererar sexuella trakasserier. Organisationen har därmed inte lyckats skapa en kultur som har nolltolerans mot sexuella trakasserier. Det bidrar till att medarbetarna hämmas att anmäla sina händelser eftersom det då föreligger en större rädsla att inte bli tagen på allvar, att anmälan inte ska hanteras och åtgärd uteblir. Det är förödande att arbetsledare inom organisationen inte har tagit anmälningar på allvar utan i stället meddelat den utsatta att

det är någonting denne får tåla. Någonting som dessutom är förödande är kommentaren från den fackliga representanten som uttryckte att respondenten hade blivit utsatt för sexuella trakasserier på grund av hennes attraktiva utseende eftersom det enligt honom är en följd av att en attraktiv kvinna arbetar på en mansdominerad arbetsplats. Ett sådant förhållningssätt visar på tolerans mot sexuella trakasserier och har en stor inverkan på organisationskulturen samt medarbetarnas förtroende. En viktig faktor för att utsatta ska våga anmäla sexuella trakasserier är god tilltro till chefer och arbetsledare. Ett gott förtroende kan upphäva tystnadskulturen samt främja transparens på arbetsplatsen. De chefer och arbetsledare som uppvisar nolltolerans mot beteendet och som genuint anstränger sig för att motverka uppkomsten av trakasserier har medarbetare större förtroende till och är mer benägna att anmäla till dessa. Det tyder på att det är av stor betydelse att det föreligger en bra relation mellan medarbetare och deras arbetsledare samt chefer.

Utifrån undersökningen kan det konstateras att det föreligger bristande policy och rutiner gällande vad som kommer att hända vid en anmälan och hur den kommer att hanteras. Det är uppseendeväckande att varken respondenterna eller arbetsledare inte har sett eller hört om organisationens policys. Detta är någonting som borde åtgärdas omgående eftersom policys utgör riktlinjer för vad organisationen står för. Saknaden av denna information orsakar att utsatta medarbetare oftast inte vågar anmäla. För att främja anmälningarna inom organisationen behöver det därför finnas tydliga och uppdaterade policys som måste aktualiseras hos medarbetarna. Det skulle vara fördelaktigt om organisationen informerar om deras policy angående sexuella trakasserier redan i samband med nyanställdas introduktion. Kontinuerlig utbildning är ett effektivt sätt att påminna och informera de anställda om arbetsplatsens värderingar samt vad som anses vara ett oacceptabelt beteende. Det kan öka medvetenheten hos medarbetarna om var gränsen för sexuella trakasserier går samt signalera att organisationen tar fenomenet på allvar. Organisationen hade sin senaste utbildning i oacceptabelt beteende för fyra år sedan vilket inte är tillräckligt. För att kontinuerligt informera anställda om organisationens riktlinjer och värderingar anses var fjärde år vara för sällan. Dels hinner det börja många nya medarbetare under dessa år, dels behöver befintliga medarbetare påminnas om organisationens värderingar mer frekvent.

Det kan fastställas att flertalet utsatta medarbetare i organisationen inte vågade anmäla sin händelse förrän någon annan redan hade anmält sin. Orsaken till att inte vilja vara ensam om att anmäla är att ingen vill avvika från normen på arbetsplatsen på grund av risken för

repressalier. Avdelningschefen berättar att hans kontor ligger centralt med mycket rörelse och insyn vilket medför att spekulationerna kan starta redan vid en anmälan. Därmed behöver organisationen säkerställa att en anmälan sker konfidentiellt. Organisationen skulle kunna utveckla ett alternativt sätt att anmäla som är mer konfidentiellt, exempelvis genom en applikation som enbart behandlas av specifikt utvalda individer i organisationen.

För att komma till rätta med sexuella trakasserier behöver fenomenet betraktas utifrån ett könsmaktsperspektiv där förövaren utövar ett maktmissbruk. Kvinnor på mansdominerade arbetsplatser med en man som arbetsledare tenderar i större utsträckning bli utsatta för sexuella trakasserier. Kvinnor upplever att manliga arbetsledare bagatelliserar sexuella trakasserier och är därmed benägna att tro att manliga arbetsledare har större tolerans gentemot beteendet jämfört med kvinnliga arbetsledare, någonting som även återspeglades i empirin. För att motverka problematiken kan fler kvinnor anställas samt bli tilldelade fler maktpositioner i organisationen. Det bidrar till att den obalanserade könsmaktsordningen bryts och därmed blir kvinnan inte lika underordnad.

Utifrån empirin går det fastställa att organisationen har ett bristande förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Det förebyggande arbetet är av stor betydelse och måste ske kontinuerligt i den vardagliga miljön, det går inte att vänta och börja hantera fenomenet när det redan har uppstått en händelse. Det går att konstatera att organisationen har börjat hantera problemet i ett för sent skede och inte tagit problematiken på tillräckligt stort allvar tidigare, vilket återspeglas i organisationskulturen. Cheferna poängterar att medarbetarna idag har vetskap om vem de kan vända sig till för att göra en anmälan men det är inte tillräckligt. De borde egentligen fokusera på att utforma en organisationskultur där den utsatta obekymrat vågar berätta om sin händelse och göra en anmälan. För att frambringa denna kultur behöver chefer och arbetsledare tydligt kommunicera att sexuella trakasserier inte tolereras på arbetsplatsen, uppmuntra medarbetare till att anmäla samt förtydliga att det kommer tas på allvar. Detta måste efterlevas för att det faktiskt ska ge verkan och frambringa förtroende hos de anställda. Det kan i sin tur resultera till att utsatta medarbetare vågar anmäla vilket bidrar till att chefer och arbetsledare får en bättre organisatorisk medvetenhet och får därmed bättre förutsättningar att hantera problematiken. Arbetsledare inom organisationen har blivit uppmanade till att kommunicera om sexuella trakasserier med sina medarbetare, dock har de inte fått några direktiv på hur de ska arbeta med det eller vad som ska informeras. Det kan dels leda till osäkerhet bland arbetsledare vilket kan resultera i att informationen uteblir eller

blir bristfällig, dels att informationen kan skilja sig åt mellan grupperna. Av de anledningarna bör arbetsledare få direktiv från cheferna hur de ska kommunicera och arbeta med sexuella trakasserier, men också för att cheferna ska kunna säkerställa kvalitén på arbetsledarnas tillvägagångssätt. Den som har varit utsatt för sexuella trakasserier har en tendens att bagatellisera och förminska händelsen eftersom denne känner skam och skuldbelägger sig själv för det inträffade. För att avdramatisera det tabubelagda ämnet bör organisationen ha en öppen kommunikation och diskussion om sexuella trakasserier vilket kan minska känslan av skam och skuld hos den utsatta. En öppen kommunikation kan även bryta den tystnadskultur som sexuella trakasserier i regel medför. Sammanfattningsvis kan det konstateras att händelser som sexuella trakasserier samt en tystnadskultur gör skada, både för medarbetare och organisationen. Av den anledningen bör organisationen ha ett intresse i att förebygga sexuella trakasserier och bekämpa tystnadskulturen. De åtgärder som har framförts bidrar till ett förebyggande arbete av sexuella trakasserier samt upphävande av tystnadskulturen vilket främjar anmälningarna.

7.1 Slutsats

Hur kan en organisation förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen?

För att sexuella trakasserier ska avta måste samhället samt hela organisationen börja resonera och arbeta mer förebyggande. Sexuella trakasserier börjar i allmänhet tämligen oskyldigt som en jargong vilken sedan eskalerar till en tolerans mot beteendet. En utgångspunkt för att sexuella trakasserier inte ska förekomma på arbetsplatsen är att samtliga medarbetare förstår vad sexuella trakasserier är och var gränsen går, vilket organisationen bör tillförsäkra att alla anställda har vetskap om. Det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier bör ständigt vara närvarande i organisationen. I det förebyggande arbetet bör organisationen kontinuerligt tydliggöra policys och kommunicera att det föreligger nolltolerans mot sexuella trakasserier samt att problematiken tas på stort allvar. För att det ska få en märkbar verkan måste det efterlevas. Vad som också bör ingå i det förebyggande arbetet är att utforma en organisationskultur som genomsyrar nolltolerans mot sexuella trakasserier samt skapa en kultur där medarbetare obekymrat vågar träda fram och anmäla en händelse.

Varför anmäler inte medarbetare sexuella trakasserier till relevanta instanser inom organisationen?

Utifrån studien kan det konstateras att det föreligger flera orsaker till varför medarbetare inte anmäler sexuella trakasserier till relevanta insatser på företaget. Den rådande tystnadskulturen inom organisationen ger upphov till att alla sexuella trakasserier inte anmäls. En anledning till att utsatta individer inte vågar anmäla sin händelse grundas till stor del i rädslan för att inte bli tagen på allvar hos arbetsledare och chefer. Ytterligare orsak till utebliven anmälan är att medarbetare som blivit utsatta för sexuella trakasserier är benägna att förminska och bagatellisera händelsen eftersom de upplever skam och lägger skulden för det inträffade på sig själva. Vad som också framkommit är att risken för sociala och karriärmässiga repressalier kan orsaka tystnad, både bland medarbetare som blivit utsatta och de individer som har sett och hört om kollegors händelser av sexuell karaktär.

Hur kan en organisation främja anmälningar vid förekomst av sexuella trakasserier?

Inom organisationen föreligger det en hård jargong som har normaliserats, vilket är någonting de anställda inte ska behöva anpassa sig till. I stället är det organisationskulturen som ska justeras och präglas av nolltolerans gentemot sexuella trakasserier, för att befrämja alla anställdas rätt till en sund arbetsmiljö. Cheferna understryker att de anställda har kännedom

om vem de kan vända sig till för att anmäla en händelse, dock är det inte tillräckligt, fokuset borde istället vara att utforma en organisationskultur var medarbetare bekymmerslöst vågar träda fram och anmäla en händelse. Organisationskultur och arbetsmiljö utformas av våra vardagliga beteenden, av den anledningen är det ytterst väsentligt att chefer och arbetsledare signalerar nolltolerans mot sexuella trakasserier samt tar anmälningar på största allvar. För att det ska få en märkbar verkan är det viktigt att det efterlevs eftersom medarbetare därigenom skapar förtroende för chefer och arbetsledare vilket öppnar upp för att de ska våga anmäla sina händelser. Föreligger det en sund och god organisationskultur tenderar en utsatt medarbetare anmäla sin händelse i högre utsträckning.

7.2 Förslag till vidare forskning

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen är ett komplext och brett fenomen vilket kan bidra till att fenomenet behöver studeras ytterligare. Det hade varit av intresse att jämföra det förebyggande arbetet angående sexuella trakasserier samt hur organisationer främjar anmälningar mellan organisationer i samma bransch men också andra branscher. Vidare hade det varit intressant att studera dessa frågor i organisationer med liknande könsfördelning men även de som har mer jämställd könsfördelning. Det med anledning av att få en mer djupgående kunskap angående vilka skillnader och likheter det finns bland olika branscher samt organisationer med olika könsfördelning. Detta för att på en mer övergripande nivå möjliggöra ett strategiskt arbete i syfte till att minimera risken för att bli utsatt för sexuella trakasserier men även för att vara förberedd när en sådan händelse uppstår. Ytterligare frågor som hade varit av intresse att studera är hur organisationer på bästa sätt kan hantera anmälningar vid förekomst av sexuella trakasserier samt hur uppföljningen bör genomföras. Vad som också hade varit av intresse att studera är manliga medarbetares uppfattningar om deras egna beteende och handlingar samt kvinnliga kollegors utsatthet för sexuella trakasserier. På grund av att det hade blivit för tidskrävande att studera detta i denna studie lämnar därför rapportförfattarna detta som förslag till vidare forskning.

Referenser

Arbetsmiljöverket. (2020a). *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:2 - Arbetsmiljön 2019*, Hämtad 28 januari, 2021, från

<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2019/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2019-rapport-2020-2.pdf.pdf>

Arbetsmiljöverket. (2020b). *Arbetsmiljöstatistik Tabellbilaga 2020:2 - Arbetsmiljön 2019*, Hämtad 28 januari, 2021, från

<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2019/arbetsmiljostatistik-tabellbilaga-arbetsmiljon-2019-rapport-2020-2.pdf>

Arbetsmiljöverket. (2020c). *Hälsa och säkerhet - sexuella trakasserier*, Hämtad 29 januari, 2021, från

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/sexuella-trakasserier/#:~:text=Enligt%20lagen%20%C3%A4r%20sexuella%20trakasserier,reglerat%20med%20st%C3%B6d%20av%20lagen>

Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen. (2018). *Motverka och förebygg sexuella trakasserier: Mellan den som utsätts och den som utsätter står du*, Hämtad 20 april, 2021, från

<https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-mellan-utsatt-utsatter-star-du.pdf>

Barak, A. (2001). A cognitive-behavioral educational workshop to combat sexual harassment in the workplace. *Journal of Counseling & Development*, 72(6), 595-603. DOI: 9510123218

Bell, J. (2015). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur

Bell, M.P., Quick, J.C. & Cocyota, C.S. (2002). *Assessment and Prevention of Sexual Harassment of Employees: An applied Guide to Creating Healthy Organizations*.

International Journal of Selection and Assessment, 10(1/2), 160-167. DOI: 10.1111/1468-2389.00203

Blomkvist, P., Hallin, A., & Lindell, E. (2018). *Metod för företagsekonomer: uppsats enligt 4-stegsmodellen*. Studentlitteratur AB

Brottsförebyggande rådet: Brå. (2019). *Tystnadskulturer: En studie om tystnad mot rättsväsendet Rapport 2019:10*, Hämtad 26 februari, 2021, från https://www.bra.se/download/18.62c6cfa2166eca5d70ea8578/1614334364279/2019_10_Tystnadskulturer.pdf

Bondestam, F., & Carstensen, G. (2004). *Från sexuella trakasserier till könstränkande processer: Om kön, utsatthet och normalitetens våld* (serie 2004:1). [Uppsala: Department of sociology, Uppsala universitet].

Carstensen, G. (2012). Gråzoner och sexuella trakasserier: Reflektioner kring gränsdragningar och jämställdhet i arbetslivet. I A. *Privat på jobbet: Diskussioner om etik, lag och normer kring sexköp och porrkonsumtion kopplat till statlig tjänst*. Stockholm: KRUS <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:du-19124>

Clarke, H. M. (2020). Organizational failure to ethically manage sexual harassment: Limits to #metoo. *Business Ethics: A European Review*, 29(3), 544–556. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1111/beer.12282>

Diskrimineringsombudsmannen. (2020a). *Trakasserier och sexuella trakasserier*, Hämtad 23 februari, 2021, från: <https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>

Diskrimineringsombudsmannen. (2020b). *Frågor om sexuella trakasserier i arbetslivet*, Hämtad 23 februari, 2021, från:

<https://www.do.se/om-do/vanliga-fragor/fragor-om-sexuella-trakasserier-i-arbetslivet/?fraga=6451>

Diskrimineringsombudsmannen. (2020c). *Stoppa trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen*, Hämtad 23 februari, 2021, från <https://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/sexuella-trakasserier/arbetsgivarens-atgarder-vid-trakasserier/>

Dorahy, M. J., & Clearwater, K. (2012). Shame and Guilt in Men Exposed to Childhood Sexual Abuse: A Qualitative Investigation. *Journal of Child Sexual Abuse*, 21(2), 155–175. <http://dx.doi.org/10.1080/10538712.2012.659803>

Ericson, B. (2017). *Handbok mot sexuella trakasserier i arbetslivet*. Stockholm: Tjänstemannens Centralorganisation

Gao, L., Janssen, O., & Shi, K. (2011). Leader trust and employee voice: The moderating role of empowering leader behaviors. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 787–798. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1016/j.leaqua.2011.05.015>

Hart, C. G., Crossley, A. D., & Correll, S. J. (2018). Leader Messaging and Attitudes toward Sexual Violence. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 4, 1-11. <https://doi.org/10.1177/2378023118808617>

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), 39–57. <https://doi.org/10.1080/10570314.2018.1485052>.

Holz, C. (2018). *Leadership challenges introduced through worldwide social media phenomena: An analysis how management/leadership has reacted to sexual harassment*

through #metoo. [Masteruppsats, KTH, Skolan för elektroteknik och datavetenskap, Stockholm]. DiVA portal.

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1230908/FULLTEXT02.pdf>

Hunt, C. M., Davidson, M. J., Fielden, S. L., & Hoel, H. (2010). Reviewing sexual harassment in the workplace - an intervention model. *Personnel Review*, 39(5), 655–673.
<https://doi.org/10.1108/00483481011064190>

Jahya, A. (2014). Understanding Sexual Harassment: Predictors and Consequences. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2, 25-33.
http://jhrmls.com/journals/jhrmls/Vol_2_No_2_June_2014/2.pdf

Jane Adams-Roy, & Julian Barling. (1998). Predicting the Decision to Confront or Report Sexual Harassment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 329–336.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199807\)19:4<329::AID-JOB857>3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199807)19:4<329::AID-JOB857>3.0.CO;2-S)

Jämställdhetsmyndigheten. (2019a). *Samlad kunskap mot sexuella trakasserier: Slutredovisning av uppdraget att samla och sprida kunskap om sexuella trakasserier Rapport 2019:12*. Hämtad 28 januari, 2021, från
<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2019/11/Samlad-kunskap-mot-sexuella-trakasserier-2019.12.pdf>

Jämställdhetsmyndigheten. (2019b). *Mäns våld mot kvinnor*, Hämtad 23 februari, 2021, från
<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/metoo>

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2016). *Psykologi i organisation och ledning*. (4:e uppl.). Studentlitteratur AB

Kockum, Å.F. (2017). Trakasserier på arbetsplatsen: Konsekvenserna av sexuella trakasserier på jobbet. I A. Pascalidou (Red.), *Me too: Så går vi vidare, röster redskap och råd* (s. 211–213). Falun: Lava förlag.

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

Landberg, E. (2017). Använd lagstiftningen i ditt arbete. I A. Pascalidou (Red.), *Me too: Så går vi vidare, röster redskap och råd* (s. 220–225). Falun: Lava förlag

Lee J-Y, Heilmann S. G., & Near J. P. (2004). Blowing the whistle on sexual harassment: test of a model of predictors and outcomes. *Human Relations*, 57(3), 297–322.
<https://doi.org/10.1177/0018726704043273>

Mendes, M., Ringrose, J. & Keller, J. (2018). #MeToo and the promise and pitfalls of challenging rape culture through digital feminist activism. *European Journal of Women's Studies*, 25(2) 236–246.
<https://doi.org/10.1177/1350506818765318>

Murry, W. D. (2001). Supervisory support, social exchange relationships, and sexual harassment consequences: A test of competing models. *Leadership Quarterly*, 12(1), 1.
[https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00062-5](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00062-5)

Pettersen, K. T. (2013). A study of shame from sexual abuse within the context of a Norwegian incest center. *Journal of Child Sexual Abuse*, 22(6), 677–694.
<https://doi.org/10.1080/10538712.2013.811139>

Prevent. (u.å. a). *Förebygg sexuella trakasserier - Förebyggande arbete*, Hämtad 25 februari, 2021, från
<https://www.prevent.se/sexuella-trakasserier/nasta-steg/forebyggande-arbete/>

Prevent. (u.p. b). *Förebygg sexuella trakasserier - policy, riktlinjer och rutiner*, Hämtad 25 februari, 2021, från
<https://www.prevent.se/sexuella-trakasserier/nasta-steg/riktlinjer-och-rutiner/>

Rasiwala, S. (Red.). (2017). Rent hus. I A. Pascalidou (Red.), *Me too: Så går vi vidare, röster redskap och råd* (s. 214–216). Falun: Lava förlag

SFS 1977:1169. *Arbetsmiljölagen*. Arbetsmarknadsdepartementet ARM.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160

SFS 2008:567. *Diskrimineringslagen*. Arbetsmarknadsdepartementet MRB.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

Vetenskapsrådet. (2018). *Sexuella trakasserier i akademien: En internationell forskningsöversikt*, Hämtad 8 Maj, 2021, från
https://www.gu.se/sites/default/files/2020-05/1725553_sexuella-trakasserier-i-akademien_vr_2018.pdf

Bilagor

Bilaga 1 - Individuella reflektioner Emelie Malmberg

Att avsluta det tredje året på personal, organisation och ledarskapsprogrammet med att skriva ett examensarbete har varit en spännande och lärorik resa. Förutom kommande arbetsliv är det examensarbetet vi har förberetts inför under dessa år. Att få skriva uppsatsen tillsammans med Elin har varit en trygghet. Vi fann varandra snabbt i början på första terminen och har sedan dess hållit ihop, därav föll det sig naturligt att vi skulle skriva examensarbetet tillsammans. Vi har under utbildningens gång samarbetat och skrivit flertalet uppsatser. Alla otaliga timmar vi har suttit och studerat tillsammans har bidragit till att vi redan från examensarbetets start hade god kännedom om varandras styrkor och svagheter. Vi kompletterar varandra bra vilket varit en fördel under arbetet. Vi har hela tiden varit öppna för den andres perspektiv vilket resulterat till bra diskussioner samt nya infallsvinklar. Under uppsatsprocessens gång har vi arbetat tätt tillsammans och mestadels suttit och skrivit uppsatsens alla delar tillsammans. Troligtvis inte det mest tidseffektiva arbetssättet men otroligt lärorikt och roligt eftersom det medfört väldigt givande diskussioner.

Till en början var det inte självklart vad för område vi skulle skriva inom. Det var dock ingenting jag kände mig orolig över eftersom jag och Elin under hela utbildningens gång har haft extra intresse och engagemang för samma kurser och ämnen. När vi diskuterade tänkbara idéer och ämne märkte vi snabbt att vi tänkte likadant även här, vad vi fann extra intressant och aktuellt att studera. För oss var det viktigt att finna ett ämne vi skulle tycka var roligt och intressant att skriva om för att underlätta den process som låg framför oss med examensarbetet. Under första mötet med vår fallorganisation diskuterades tänkbara ämnen tillsammans med våra kontaktpersoner på organisationen vilket faktiskt resulterade i att vi landade i ett ämne som inte alls hade varit på tal innan. När ämnet till slut var bestämt och möttes vi av utmaningen att vinkla problemområdet mot Management samt finna frågeställning som varken var för smalt eller för brett.

Både organisationskultur och sexuella trakasserier är komplexa fenomen och jag har under arbetets gång fått djupare kunskap om hur otroligt viktigt det är med en god

organisationskultur samt hur stor påverkan chefer och ledare har på kulturen och klimatet i organisationen. Tack vare mina tre år på Högskolan i Skövde hade jag förkunskaper inom både organisationskultur och ledarskap vilket gav mig en bra grund att stå på. Under min utbildning har jag dessutom fått möjlighet att öva på att skriva en akademisk uppsats vilket varit till stor hjälp när det var dags att ta sig an examensarbetet, som till en början kändes otäckt stort. Jag är en person som gillar att ha allting strukturerat och tydligt och kunde till en början känna arbetet var lite svårt att greppa. Men genom att sätta sig ned och bryta ner arbetet i olika delar samt finna det aktuella problemområdet gjorde att det plötsligt kändes hanterbart. Att det finns en basstruktur angående hur examensarbeten ska vara uppbyggda har också varit till hjälp. Metod delen var den del jag fann som svårast men jag tycker det var hjälpsamt att läsa metodkursen samtidigt som gav mer kunskap hur metodkapitlet skulle utformas.

Jag är tacksam över alla individer som öppnat upp och delat sina erfarenheter och åsikter trots det känsliga ämne vi valde att skriva om. Jag värdesätter fallorganisationens transparens gällande fenomenet, vilket gett oss bättre förutsättningar att kunna göra ett välarbetat examensarbete. Men framför allt är jag tacksam över att ha haft Elin vid min sida under denna hektiska period. Ditt stöd, uppmuntran och förståelse har varit oerhört betydelsefullt. Många timmar har lagts på arbetet men det har också hunnits med många skratt och givande samtal som jag tar med mig från denna tid.

Bilaga 2 - Individuella reflektioner Elin Pankalla

Emelie och jag kom varandra nära väldigt tidigt under vår utbildning. Vi har ofta suttit längre dagar i skolan för att gemensamt studera och skapa underlag för att plugga till tentor, men även för att skapa roliga minnen tillsammans. Vi delar intresse för liknande ämnen samt kompletterar varandra i vårt skrivande. Emelie har haft koll på alla deadlines och varit drivande i arbetsprocessen medan jag har varit den som fört anteckningar vid möten. Våra ambitionsnivåer har alltid gått i linje med varandra vilket är någonting jag värdesätter. Min vetskap om att Emelie alltid gör sitt yttersta för att åstadkomma ett bra arbete är för mig viktigt vid ett samarbete. Även under denna process gång har vi peppat och givit varandra stöd för att åstadkomma ett lyckosamt arbete.

Inför examensarbetet satt vi och antecknade vilka ämnen vi ville skriva om i examensuppsatsen. Bland de flera intressanta ämnen fastnade vi för ämnet sexuella trakasserier relativt fort när fallorganisationen som gav ämnet som förslag. Det resulterade till ett examensarbete där vi studerar hur organisationen kan förebygga sexuella trakasserier, varför sexuella trakasserier inte anmäls samt hur de kan motverka tystandskulturen och därmed främja anmälningar. Att skriva om detta ämne har varit mycket intressant och har givit mig mycket kunskap på ett djupare plan. Sexuella trakasserier är ett komplext ämne, till stor del på grund av att det sker under tystad. Att studera sexuella trakasserier har varit mycket givande och kommer att vara användbara kunskaper jag kan bära med mig till mitt framtida yrke.

Resan genom examensarbetet har inte alltid varit enkel. Det har inneburit perioder av utmaningar och stress eftersom det för oss har inneburit en ny erfarenhet att skriva ett examensarbete. Metodkursen som gick parallellt med examensarbetet under våren har varit till stor hjälp på flera plan och bidragit till ökade kunskaper. De lärdomar jag kommer ta med mig från examensarbetet är vikten av att organisationer belyser problematiken kring sexuella trakasserier och att man måste ta problematiken angående fenomenet på stort allvar. Konsekvenserna av att bli utsatt för sexuella trakasserier är påtagliga för samtliga involverade.

Bilaga 3 – Intervjuguide

Intervjufrågor till chef/HR/arbetsledare

1. Hur skulle du definiera begreppet sexuella trakasserier, vad innebär det för dig?
2. Hur ser du på sexuella trakasserier i er organisation, i vilken utsträckning tror du att det förekommer? På vilket sätt?
3. Upplever du att det finns några allmänna svårigheter gällande hanteringen av sexuella trakasserier på arbetsplatsen?
 - I sådana fall, vilka allmänna svårigheter upplever du att de finns gällande hanteringen av sexuella trakasserier på arbetsplatsen?
4. Skulle du kunna förklara vilka policys och handlingsplaner ni har gällande sexuella trakasserier?
5. Hur informeras era medarbetare om de policys som finns?
6. Tror du att dina anställda känner till det stöd organisationen kan erbjuda vid den här typen av ofredande?
7. På vilket sätt blir personalen informerade, när och till vem man ska vända sig till om man känner sig utsatt för sexuella trakasserier?
8. Hur tycker du att personalen bör reagera om den skulle bli utsatt för sexuell trakassering?
9. Får du in anmälningar om det från din personal?
 - Kan du berätta om processen efter du mottagit en anmälan?
 - Hur följs det upp?
 - Är det något du önskar fungerade annorlunda?
 - Är det något du kände som du lyckades bra med och som du kan fortsätta att använda dig av om en ny händelse skulle dyka upp?
10. Hur hanterade ni i sådana fall personen som ansågs utföra ofredandet?
11. Hur arbetar organisationen med förebyggande av- och hantering av eventuellt förekommande sexuella trakasserier? / I din chefsroll, har du arbetat förebyggande mot sexuella trakasserier?
 - I sådana fall, vilka svårigheter upplevde du då?
12. Hur upplever du organisationskulturen? Ex vad gäller jargong (språkbruk)?

- Finns det någon slags jargong inom din arbetsgrupp, där du har fått en känsla av att ett skämt eller jargong som inte känts rätt, men att det har normaliserats inom gruppen så att man inte reagerar på det?
13. Om du upplevt eller sett att sexuella trakasserier skett, hur agerade du då?
- Är det något du önskade fungerade annorlunda?
 - Är det något du kände som du lyckades bra med och som du kan fortsätta att använda dig av om en ny händelse skulle dyka upp?
14. Tror du att det finns en viss tolerans mot beteendet hos lagerarbetare?
15. Tror du att det finns en tystnadskultur på er arbetsplats vad gäller sexuella trakasserier?
16. Arbetar organisationen med att motverka risken för tystnadskultur kring sexuella trakasserier och främja anmälningar?
17. Har du sett tendens till sjukskrivningar eller frånvaro pga. sexuellt ofredande?
18. Har du uppmärksammat konflikter, omorganiseringar, ändrade schemaläggningar osv som kan tänkas bero på sexuella trakasserier?
19. Upplever du att det finns förbättringsområden inom arbetet med sexuella trakasserier på din arbetsplats?
- I sådana fall, vilka förbättringsområden upplever du att det finns?

Bilaga 4 - Intervjuguide

Intervjufrågor till utsatta medarbetare

1. Hur skulle du definiera begreppet sexuella trakasserier, vad innebär det för dig?
2. Hur skulle du beskriva jargongen och organisationskulturen på arbetsplatsen?
3. Hur skulle du beskriva att det är att vara kvinna och arbeta i organisationen?
 - Hur anser du att man som kvinna, får status eller blir accepterad i organisationen?
4. Har du en manlig eller kvinnlig chef?
5. Hur pratar ni om sexuella trakasserier på arbetsplatsen?
6. Hur tycker du att sexuella trakasserier kan motverkas eller förebyggas?
 - Hur anser du att organisationen arbetar för att motverka och förebygga sexuella trakasserier?
7. Kände du till organisationens policy gällande trakasserier?
8. Vet du vad för typ av stöd eller hjälp du kan få av organisationen vid en sådan händelse.
9. Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats?
 - Vad blev du utsatt för?
10. Hur gammal var du och hur gammal var förövaren när händelsen inträffade?
11. Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier mer än en gång?
 - I så fall hur många gånger?
 - Vad gjorde du då? Hanterade du händelserna annorlunda jämfört med de tidigare gångerna?
12. Hur påverkades du av denna händelse/händelser?
13. Hur och vid vilka situationer sker sexuella trakasserier?
 - Gör du något speciellt för att undvika dessa situationer?
 - Varför tror du att den här typen av händelser sker/uppstår?
14. Har du berättat om och/eller anmält händelsen du varit med till någon?
 - Om ja/nej, varför?
 - Till vem?
 - Varför valde du att berätta och/eller anmäla till just denna person?
15. Hur lång tid tog det innan du berättade om och/eller anmälde händelsen?

- Om du väntade med att berätta och/eller anmäla, vad var anledningen till att du väntade?
 - Finns det något som hade underlättat för dig att göra en anmälan tidigare än du gjorde?
16. Upplevde du att det fanns några risker med att berätta och/eller anmäla om din händelse?
17. Kan du berätta händelseförloppet efter att du anmält att du blivit sexuellt trakasserad?
18. Kan du beskriva hur _____ reagerade när du anmälde händelsen?
- Hur upplevde du och påverkade dennes reaktion dig?
19. Vilket stöd och hjälp förväntade du dig från organisationen när du gjorde din anmälan?
- Upplevde du att du fick denna hjälp och stöd?
20. Upplever du att _____ hade kunnat bemöta dig på ett annorlunda sätt?
21. Har organisationens bemötande och dina upplevelser av den påverkat din syn på organisationen generellt?
22. Varför tror du att vissa väljer att inte anmäla händelserna?
- Upplever du det finns en tystnadskultur kring sexuella trakasserier på arbetsplatsen?
23. Upplever du att din anmälan har hjälpt andra i organisationen?
24. Har du förtroende för din omgivning i organisationen?
- Ja/Nej, varför?
25. Hur påverkade den händelsen andra i din omgivning?
- Hur reagerade organisationen?
26. Är det här en händelse som är representativ för hur det ser ut i organisationen?
27. Hur såg din relation till förövaren ut?
- Upplever du att dina känslor kring händelsen påverkats av att förövaren var en kollega?
28. Är det något annat du vill berätta om?

Bilaga 5 – Informationsbrev

Informationsbrev till chef/HR/arbetsledare

Hej XXX.

Detta är ett informationsbrev som vi skickar till dig eftersom du besitter en ledande position och har en insyn kring ämnet sexuella trakasserier på din arbetsplats. Sexuella trakasserier är ett dold samhälls- och arbetsmiljöproblem vilket vi har funnit intresse i att studera. Vi som genomför denna studie heter Emelie Malmberg och Elin Pankalla och studerar vårt sista år på programmet personal, organisation och ledarskaps vid Högskolan i Skövde. Under vårterminen det sista året ska en kandidatuppsats skrivas vilket är anledningen till denna studie. Syftet är att få en ökad förståelse för hur organisationen kan förebygga sexuella trakasserier samt hur de kan främja anmälningar vid förekomst av sexuella trakasserier. Det är frivilligt att medverka i studien och vi vill poängtera att du har möjlighet att avbryta din medverkan när som helst. Informationen du delar med dig av kommer endast att hanteras av oss samt vår handledare. I vår studie kommer du att bli tilldelad ett pseudonym för att du ska förbli anonym. I och med den rådande situationen med Covid-19 kommer intervjuerna att genomföras på Teams och beräknas ta cirka 60 minuter. Med ditt samtycke kommer intervjun att spelas in och därefter kommer materialet att transkriberas. Om du önskar kan vi skicka det transkriberade materialet till dig innan vi använder det i vår kandidatuppsats. Inspelning och utskrifter kommer att hanteras konfidentiellt; ingen obehörig kommer kunna få tillgång till det. Efter att vår studie har blivit godkänd kommer materialet från inspelningen och transkriberingen att raderas.

Om ni har några frågor eller funderingar får du gärna höra av dig till oss. Våra kontaktuppgifter är:

e*****@outlook.com eller 070 - *** ****.

e*****@gmail.com eller 072 - *** ****.

Det går också bra att höra av dig till vår handledare, Christer Thörnqvist, docent och universitetslektor, på c*****@his.se eller 076 - *** ****.

Med vänliga hälsningar,
Emelie Malmberg och Elin Pankalla

Bilaga 6 – Informationsbrev

Informationsbrev till utsatta medarbetare

Hej XXX.

Detta är ett informationsbrev som vi skickar till dig eftersom du har blivit utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats. Sexuella trakasserier är ett dolt samhälls- och arbetsmiljöproblem och därför mycket viktigt att studera. Vi som genomför denna undersökning heter Emelie Malmberg och Elin Pankalla och studerar vårt sista år på programmet personal, organisation och ledarskaps vid Högskolan i Skövde. Under vårterminen det sista året ska en kandidatuppsats skrivas vilket är anledningen till denna undersökning. Syftet är att få en ökad förståelse för hur arbetsplatser kan förebygga sexuella trakasserier och hur de kan främja anmälningar vid förekomst av sexuella trakasserier. Det är frivilligt att medverka i studien och vi vill poängtera att du har möjlighet att avbryta din medverkan när som helst. Informationen du delar med dig av kommer endast att hanteras av oss samt vår handledare. I vår studie kommer du att bli tilldelad ett pseudonym för att du ska förbli anonym. I och med den rådande situationen med Covid-19 kommer intervjuerna att genomföras på Teams och beräknas ta cirka 60 minuter. Med ditt samtycke kommer intervjun att spelas in. Om du vill skickar vi gärna de textdelar där vi använder intervjun till dig innan vi publicerar det. Efter publicering kommer inspelningen att raderas.

Om ni har några frågor eller funderingar får du gärna höra av dig till oss. Våra kontaktuppgifter är:

e*****@outlook.com eller 070 - *** ****.

e*****@gmail.com eller 072 - *** ****.

Det går också bra att höra av dig till vår handledare, Christer Thörnqvist, docent och universitetslektor, på c*****@his.se eller 076 - *** ****.

Med vänliga hälsningar,
Emelie Malmberg och Elin Pankalla

