



Kränkande beteende på arbetsplatsen

Hur definierar vi kränkande beteende och vad är avgörande för vår definition

Tonje Jakobsen

Zaynab Hussain

**Psykologi 61- 90 hp, Uppsats 15 hp
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst
Höstterminen 2008**

Insulting behaviour in the workplace

How do we define insulting behaviour and what determines our definition

By: Zaynab Hussain & Tonje Jakobsen

Earlier research has shown the difficulty of defining insulting behaviour in the workplace. It has been noted that the individual and subjective definition is connected to the specific situation in which the potentially insulting incidence occurred. In this study we designed a quantitative questionnaire in order to hopefully elucidate the comprehension of insulting behaviour and furthermore enable a more in-depth investigation on how important the contextual meaning is. This study examined 140 (n=140) working adult's attitudes towards insulting behaviour in the workplace and the importance of the contextual variables. The results showed that improper contiguity (80,7 %), sexual insinuations (84,2 %) and being ignored (88,6 %) are what the respondents find most insulting. The results also show that the context in which the potentially insulting incidence occurred was not the sole determining factor when the respondents evaluated the incidence.

Key Words: sexual, harassment, workplace, violate*, insult*

Kränkande beteende på arbetsplatsen

Hur definierar vi kränkande beteende och vad är avgörande för vår definition

Tidigare forskning har visat på svårigheterna med att definiera kränkande beteende på arbetsplatser. Det har noterats att den individuella och subjektiva definitionen är sammankopplad med den specifika situation som den potentiellt kränkande händelsen inträffade i. I denna undersökning utformade vi en kvantitativ enkät för att förhoppningsvis tydliggöra uppfattningen om kränkande handlingar samt utreda hur stor betydelse kontexten har för vår definition. Denna studie undersökte 140 (n=140) vuxna arbetares attityder beträffande kränkande beteende på arbetsplatser och den kontextuella variabelns betydelse. Resultaten visade på att olämplig beröring (80,7 %), sexuella insinuationer (84,2 %) och ignorerande (88,6 %) är de företeelser som anses mest kränkande av respondenterna. Även brist på information ansågs av 82,1 % som en kränkande handling. Resultaten visade också att kontexten kring när den potentiellt kränkande händelsen uppstod ej var avgörande för hur respondenterna bedömde handlingen.

Vem som helst kan utsättas för sexuella trakasserier oavsett kön, socialklass och arbetsplats. Att definiera och tolka kränkande handlingar är en ytterst subjektiv bedömning, men det är ändå viktigt att försöka tydliggöra en allmän definition.

En arbetsmiljöundersökningen från 2005 visade att ca 14,5 % av de totalt 14 000 personer som svarade hade upplevt någon form av trakasserier, såsom sexuella trakasserier, köns trakasserier under det senaste året, antingen från chefer och arbetskamrater eller från andra personer de kom i kontakt med på sin arbetsplats (www.av.se).

Begreppet sexuella trakasserier introducerades i Sverige först i slutet på 1980-talet och har sedan dess utvecklats och lyfts fram både av allmänheten och av lagstiftaren. I 2005-års lagbok definieras sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön som könsdiskriminering och bedöms som ett brott mot de mänskliga rättigheterna. Jämställdhetslagen beskriver sexuella trakasserier som ett uppträdande av sexuell natur som kränker en arbetstagares värdighet, såsom beröring, skämt, tafsande, sexuella förslag eller sexuella bilder. Trakasserier som har samband med kön är också kränkande för en arbetstagares värdighet. Exempel på trakasserier på grund av kön kan vara undanhållande av information, förlöjligande, ignorerande eller nedvärderande generaliseringar av kvinnliga/mannliga egenskaper (JämO 2006).

I denna undersökning kommer författarna inte att skilja på sexuella trakasserier och könstrakasserier utan vi vill istället låta våra deltagare specificera vilka handlingar som är kränkande, oberoende av om det är sexuella trakasserier eller könstrakasserier.

Jämställdhetslagen har som ändamål att främja kvinnors och mäns jämställdhet i arbetslivet och siktar främst mot att förbättra kvinnors rätt i arbetslivet. Här står också att läsa att alla arbetsgivare har ett ansvar att förebygga och förhindra att någon utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier pga. kön. Om en arbetsgivare har fått kännedom om att en anställd upplever sig trakasserad måste han/hon utreda och vidta åtgärder mot trakasserier för att undvika att dessa fortsätter eller återkommer (Jämställdhetslagen (1991:433) *Sveriges lagar* 2005)

Trakasserier på arbetsplatser är i högsta grad ett dolt problem och det är därför svårt att få en sann bild på hur många som upplever att de blir trakasserade på sin arbetsplats (JämO. *Kunskapsöversikt – sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet, Reviderad December 2006*).

Hur könsfördelningen på en arbetsplats ser ut har visat sig ha betydelse för om sexuella trakasserier uppstår. På arbetsplatser med en ojämn fördelning mellan män och kvinnor och där ett kön är dominerande uppstår oftare och lättare sexuella trakasserier.

Dominans och makt är i mycket hög grad betydelsefulla krafter som driver styrkan bakom sexuella trakasserier på arbetsplatser. De två kan till och med ligga bakom arbetsplatsens okunnighet om könsproblematiken (Lim & Cortina, 2005).

Vilken status man har på arbetsplatsen påverkar också hur man uppfattar sexuella trakasserier. Det har visat sig att potentiellt kränkande handlingar upplevs värre om de utförs av en person med mer makt och högre status än det eventuella offret. Kränkande handlingar från en chef mot en underordnad anses alltså allvarigare än de mellan kollegor med jämlik makt och status (Gordon, Cohen, Grauer & Rogelberg, 2005).

Tidigare forskning visar på ett tydligt samband mellan potentiella kränkande handlingar och det sammanhang de uppstår i. När man ska bedöma om en handling är sexuellt trakasserande ser man lika ofta till kontexten som handlingen uppstod i som till själva handlingen i sig. En specifik handling, t.ex. ett sexuellt skämt, kan uppfattas som både trakasserande och icke trakasserande beroende på i vilket sammanhang den inträffade (Hurt, Wiener, Russell & Mannen, 1999). Samma studie av Hurt et al (1999) visade att kvinnor mer än män ansåg att en företeelse blev kränkande när den uppstod just på arbetsplatsen och att den ej var kränkande om mannens intentioner inte var menade att skada. Männerna i studien ansåg oftast att en företeelse blev kränkande när kvinnan inte välkomnade beteendet och att det endast var när beteendet bröt mot de gällande normerna på arbetsplatsen som det blev kränkande. Av de svarande i studien var opassande beröring, kommentarer om en kvinnas utseende eller framträdande och att göra sexuella närmanden de företeelser som ansågs mest kränkande. Studien visade dock också att de svarande angav att samma företeelser kunde vara både kränkande, icke kränkande och tvetydiga. Hur de valde att definiera en viss företeelse var alltså beroende av hur de betecknade kontexten vid företeelsens uppkomst.

Sexuella trakasserier bör inte uppfattas som enbart en enkel form av mobbning, utan däremot har den en starkt genusdimension (Samuels, 2003). Tidigare har det funnits en relativt tydlig gräns mellan sexuella trakasserier och mobbning på arbetsplatsen. Sexuella trakasserier har ansetts handla om att ett kön använder sin makt för att trakassera ett annat och trakasserierna kännetecknas av ett sexuellt beteende. Mobbning på arbetsplatsen har setts som könsneutralt eftersom det inte har med sex att göra utan istället kan det handla om t.ex. någons arbetsinsats. Mobbning är missbruk av makt mot arbetare, oberoende av arbetarens kön. Men idag kan man se vikten av att istället använda sig av begreppet könstrakasserier för att tydliggöra att det handlar om sexism som kan drabba både män och kvinnor. Det framkommer också att trakasserier på grund av kön är den vanligaste formen av trakasserier.

Det har visat sig att män oftast bara blir kränkta/mobbade av andra män, medan kvinnor blir kränkta/mobbade av både män och kvinnor (Jones, 2006).

Hur upprörd en person blir över sina egna upplevelser av ovälkommen sexuell uppmärksamhet beror ofta på frekvensen och varaktigheten i beteende. Kvinnor svarade i en undersökning att de blev mer upprörda över ett kortvarigt, men intensivt oönskat sexuell beteende än ett längre, men mindre påtagligt, oönskat sexuell beteende. Samma undersökning visade också att kvinnor som bevittnar att även andra kvinnor på arbetsplatsen utsätts för samma kränkande beteende blir mindre upprörda över sina egna erfarenheter. Kvinnorna känner sig då inte lika utpekade och det blir också lättare att attribuera trakasserier till den som trakasserar istället för att attribuera dem till sig själv (Hitlan, Schneider & Walsh, 2006). Tidigare undersökningar har visat att de flesta som utsätts för sexuella trakasserier är kvinnor. I USA är hela 85 % av anklagelserna gjorda av kvinnor och det är därför många undersökningar har valt att just koncentrera sig på mäns trakasserier av kvinnor (Wierner & Hurt, 2000). En undersökning av Harned, Ormerod, Palmieri, Collinsworth och Reed (2002) visade att kvinnor som har mansdominerade yrken, som t.ex. militären, löper större risk att drabbas av någon form av sexuella trakasserier. Detta får stark inverkan på kvinnors hälsa och välbefinnande och i slutändan blir det oftast kostsamt för militären att behandla och hjälpa de utsatta kvinnorna.

Tidigare forskning har ofta betecknat sexuella trakasserier som ett utlopp för en grundläggande maktobalans mellan könen. Studier vid Karlstads Universitet visade att denna maktobalans mellan kvinnor och män relativt ofta inte uppfattas som problematiskt av de som utsätts för och ingår i problematiken, eftersom den manliga maktdominansen är vardagliggjord och därför inte uppfattas som dominant eller framträdande. Sexuella trakasserier förefaller därför inte vara ett arbetsmiljöproblem utan snarare ett jämställdhetsproblem. För att förebygga och ändra det gällande maktförhållandet krävs att de förhållanden som idag godtas och fortskrider på arbetsplatser synliggörs (Pernrud, 2004).

Det är viktigt att ha en tydlig definition av begreppet sexuella trakasserier i våra lagar för att på ett korrekt sätt kunna fastställa acceptabelt och oacceptabelt beteende på arbetsplatser (Gomes, Owens & Morgan 2004). Det är också viktigt att undersöka hur definitionen kan tolkas på olika sätt och i vilken sammanhang den används (Mazzeo, 2001). Det har tidigare framkommit att ålder är en viktig variabel vid bedömning av eventuella kränkande företeelser. Ohse och Stockdale (2008) fann i sin studie att det fanns ett positivt samband mellan ålder och perceptionen av sexuella trakasserier. Resultaten visade att de äldre

respondenterna i deras studie var mer benägna att bedöma vissa företeelser som sexuella trakasserier.

I denna studie kommer det att undersökas just hur definitionen av begreppet sexuella trakasserier tolkas och uppfattas av vuxna arbetstagare inom vården. Vi vill också försöka ta reda på hur stor betydelse kontexten har för upplevelsen av kränkande företeelser bland våra respondenter. Vi kommer i vår undersökning att använda oss av begreppet kränkande företeelser istället för begreppet sexuella trakasserier eller könstrakasserier. Detta väljer vi att göra på grund av den känsliga innebörden som ofta förenas med begreppet sexuella trakasserier. Genom att använda oss av begreppet kränkande företeelser istället hoppas vi att få fram deltagarnas egna tankar och känslor om problemet utan att på förhand sätta igång de eventuella negativa kognitiva idéer som förknippas med begreppet sexuella trakasserier.

Syfte

Att få kunskap om vilka företeelser som vuxna män och kvinnor i olika åldrar definierar som kränkande handlingar från medarbetare och ledare är vårt huvudsakliga syfte med denna undersökning. Det sekundära syftet är att försöka utreda hur stor betydelse kontexten, för vilken den eventuellt kränkande företeelsen uppstod i, har i detta sammanhang.

Frågeställningar:

1. Vilka företeelser upplevs som kränkande?
2. Kan sammanhanget vara avgörande för hur vi definierar kränkande handlingar?
3. Finns det någon skillnad mellan män och kvinnors definition av vad som är kränkande?
4. Finns det någon skillnad mellan yngre och äldre respondenters definition av kränkande handlingar?

Metod

Deltagare

Vi valde att utföra undersökningen på arbetsplatser som är likvärdiga då det gäller de anställdas utbildning och arbetssituation. Den gemensamma faktorn för alla respondenter var att de arbetade inom sjukvården. Respondenterna fanns på olika arbetsplatser som vårdcentraler, sjukhus och sjukhem, främst i kommunerna Trollhättan, Uddevalla och Vänersborg. 30 stycken enkäter besvarades av respondenter från Harstad kommun i Nord-Norge genom en bekant som tog på sig ansvaret att dela ut och samla in enkäten. Det fanns inget krav på erfarenhetslängd för respondenterna. Via styrt slumpmässigt urval (Trost, 2007) delades enkäten ut. Totalt besvarades 140 enkäter varav 114 av kvinnor, 17 av män och 9 av svarande som ej angav kön. Respondenternas ålder var 18 till 65 år. 13 svarande angav ej ålder.

Mätinstrument

För att få frågeställningen besvarad utformades en frågeenkät med kvantitativa frågor. Utformningen av enkäten var inspirerad av en vetenskaplig artikel om könsskillnader vid uppskattning av social-sexuellt uppförande på arbetsplatsen (Hurt et al, 1999). Författarna till denna studie valde att använda en kvantitativ enkät för att kunna nå en större population vilket möjliggör en pålitligare generalisering av de resultat som framkommer. Enkäten var på två A4 sidor och inleddes med ett missivbrev som förklarade vilka författarna var, varför undersökningen utfördes och undersökningens syfte. Det gav också tydlig information om att ett eventuellt medverkande var frivilligt och konfidentiellt och att respondenterna hade möjlighet att kontakta oss på de e-postadresser som fanns angivna i missivbrevet. Enkätens utformning och hur den skulle besvaras beskrevs. Slutligen informerades om att undersökningens resultat kommer att finnas tillgängligt på Högskolan Västs bibliotek från januari 2009. Enkäten innehöll två sakfrågor för att få fram kön och ålder och sedan två olika kategorier attitydfrågor där vissa var utformade som beskrivande scenarier. De fem beskrivande scenarierna designades från vissa av de företeelser som respondenterna tog ställning till på sida 1 i enkäten (se bilaga 1).

Scenario 1 är uppbyggt utifrån **företeelsen beröring på lår** och handlar om beröring mellan dig och din chef vid en festlig tillställning som har arrangerats av din chef.

Scenario 2 är uppbyggt utifrån **företeelsen skämt** och handlar om att du kommer in i personalrummet och hör dina kollegor oblygt berätta om sina sexuella relationer.

Scenario 3 är uppbyggt utifrån **företeelsen ignorerande** och handlar om att din kollega har frågat om att bjuda dig på middag, men du tackade nej. Efter detta har kollegan ignorerat dig och undvikit all kontakt.

Scenario 4 är uppbyggt utifrån **företeelsen personliga telefonsamtal/brev/SMS**. Scenario 4 handlar om att en din kollega som du upplever dig ha bra kontakt med på arbetet börjar skicka skämt och privata meddelande till dig på helger och kvällar.

Scenario 5 är uppbyggt utifrån **företeelsen brist på information** och handlar om att en av dina medarbetare har blivit informerad av chefen om en ledig tjänst, som han/hon har ansökt om. Din medarbetare har mindre erfarenhet än du och den aktuella tjänsten, som du också var intresserad av, blev utannonserad några dagar senare.

Respondenterna ombads att bedöma de olika frågorna och ringa in det svarsalternativ som de ansåg lämpligast. Svarsalternativen var rangordnade i fem olika nivåer av Likerttyp, (Trost, 2007) från stämmer helt, stämmer delvis, varken eller, stämmer dåligt och stämmer inte alls. De åtta företeelser som respondenterna skulle ta ställning till var följande: Kommentarer om ens kropp eller utseende, Kram, beröring på lår, Sexuella skämt eller kommentarer, Sexuella insinuationer, Personliga telefonsamtal/brev/SMS, Ignorerande, Brist på information. För de åtta företeelserna var ett lågt värde motsvarande hög benägenhet att värdera företeelserna som kränkande. I de fem scenarierna var ett högt värde (1-5) motsvarande hög benägenhet att värdera händelserna som kränkande. Enkäten avslutades med några rader där respondenten fritt kunde lämna synpunkter och kommentarer. Vid utformningen av enkäten valde vi att försöka göra den så kortfattad som möjligt. Detta beslut grundades i en medvetenhet om att respondenterna, på grund av tidsbrist, kanske ej var benägna att svara på en utdragen enkät.

Tillvägagångssätt

Tillvägagångssättet vid distribuering av enkäterna skiljde sig åt mellan de olika arbetsplatserna. På varje arbetsplats fanns en kontaktperson som ansvarade för utdelning och återlämning av enkäterna. Några förmedlades genom arbetsledare eller ansvarig chef till de anställda, medan andra förmedlades av anställda på respektive arbetsplats till kollegor. Enkäterna delades ut till respektive arbetsplats i ett stort kuvert. På ett fåtal arbetsplatser blev det efter kontakt bestämt att enkäten skulle skickas via e-post där sedan kontaktpersonen kopierade enkäten i ett bestämt antal kopior. Respondenterna svarade på enkäten på arbetstid och återlämnade den sedan i det medföljande kuvertet. Hur många dagar respondenterna hade på sig att svara var också olika. På vissa arbetsplatser fanns enkäterna tillgängliga i en vecka, medan de på andra arbetsplatser fanns tillgängliga i endast två dagar. Detta var beroende av vilket tidsschema varje kontaktperson angav. Efter avtalad tid hämtades sedan de ifyllda enkäterna av den av författarna som hade kontaktat arbetsplatsen.

Bortfall

Totalt lämnades 200 enkäter ut och av dessa blev 140 stycken (70 %) besvarade. Det externa bortfallet blev 60 stycken (30 %) enkäter. 20 stycken av dessa blev borttappade på en av arbetsplatserna. Vår kontaktperson där vet inte vart dessa enkäter tog vägen. Författarna till denna studie vet inte heller om några av dessa enkäter var besvarade eller ej, men de betraktades som externt bortfall. Det interna bortfallet visade sig på olika sätt. Vissa respondenter valde att inte svara på frågorna om de beskrivande scenarierna (6st), medan andra (8st) inte svarade på alla kränkande företeelser som var givna. Det var också några som inte besvarade åldersfrågan (13st) eller frågan om vilket kön de hade (17st)

Bearbetning och analysmetod

Efter insamlandet av de besvarade enkäterna fick varje enkät ett eget id-nummer från 1-140. Materialet matades sedan in i dataprogrammet SPSS 16.0 för Windows, och signifikansnivå 0,05 valdes. Vi valde att använda oss av alla besvarade enkäter trots att det fanns visst internt bortfall bland dessa. Vid inmatning i datasystemet kodades det interna bortfallet (missing value) med 99. För att kontrollera reliabiliteten mellan de åtta företeelserna och de fem scenarierna gjordes en Cronbach's Alpha där resultaten visade ett Alphavärde på 0,795. Alpha

bör vara över 0,7 för att det ska finnas god reliabilitet mellan frågorna. Författarna valde därför att behålla alla Items eftersom homogeniteten i enkäten var pålitlig. Deskriptiv data såsom medelvärde, typvärde och standardavvikelse användes för att visa hur de olika respondenterna hade svarat på företeelserna respektive scenarierna. För att få fram relationen mellan hur respondenterna hade svarat på företeelserna och de beskrivande scenarierna användes det statistiska testet Spermans korrelation. Pearsons Chi-Square test användes för att synliggöra en eventuell skillnad mellan de manliga och kvinnliga respondenternas svar samt även mellan unga och äldre svaranden.

Resultat

Företeelser som anses kränkande:

En frekvensanalys av materialet visade att 88,6 % av respondenterna ansåg att företeelsen ”ignorande” är mest kränkande. Den företeelsen som kom i andra hand var ”sexuella insinuationer” med 84,2 %. Då det gäller företeelsen ”brist på information” ansåg 82,1 % av respondenterna att detta var en kränkande handling. Även företeelsen ”beröring på lår” ansågs vara mycket kränkande av respondenterna (80,7 %). Genom den deskriptiva statistiken framkom det även här att det var företeelserna insinuationer, beröring och ignorande som ansågs mest kränkande. Se tabell 1 nedan:

Tabell 1.

Företeelser som anses kränkande

	Kommentar	Kram	Beröring	Skämt	Insinuationer	Samtal	Ignorerande	Information
<i>Mean</i>	3,22	2,08	4,15	3,64	4,26	3,57	4,42	4,16
<i>Mode</i>	3	2	5	4	5	3	5	4
<i>SD</i>	1,12	0,96	0,98	1,13	0,87	1,11	0,78	0,77

N=140

Scenarier som anses kränkande:

Det framkom i undersökningen att fyra av de fem scenarierna ansågs mycket kränkande av respondenterna. En frekvensanalys av materialet visade att 80 % ansåg att scenario ett var kränkande, 65,7 % ansåg att scenario fem var kränkande, 65 % ansåg att scenario tre var kränkande och 57,9 5 av respondenterna ansåg att scenario fyra var kränkande. Endast 33,6 % betraktade scenario två som kränkande. Den deskriptiva statistiken visade på en mycket högt typvärde för fyra av de fem scenarierna. Se tabell 2 nedan:

Tabell 2.

Scenarier som anses kränkande

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3	Scenario 4	Scenario 5
<i>Mean</i>	4,09	2,83	3,69	3,54	3,66
<i>Mode</i>	5	3	5	5	5
<i>SD</i>	1,28	1,50	1,35	1,37	1,49

N= 140

Sambandet mellan scenarierna och företeelserna:

En frågeställning i denna studie är hur viktig kontexten kring en företeelse är då det gäller att avgöra om den är kränkande eller ej. Genom de beskrivande scenarierna som konstruerades utifrån företeelserna hoppades vi få svar på detta. Scenario 1 är konstruerat utifrån företeelsen beröring, scenario 2 utifrån företeelsen skämt, scenario 3 utifrån företeelsen ignorande, scenario 4 utifrån företeelsen personliga telefonsamtal/brev/SMS och scenario 5 konstruerades utifrån företeelsen brist på information. Resultaten från undersökningen visade att kontexten inte är avgörande för om en viss företeelse ansågs kränkande eller inte. Spearman's korrelation mellan de fem beskrivande scenarierna och de fem företeelserna som respektive scenario byggde på visade att det fanns ett svagt positivt samband mellan de två. I alla fem korrelationer var signifikansnivån $> 0,05$. Detta betyder att respondenterna ej svarade annorlunda på frågorna om scenarierna än de om företeelserna de var baserade på. Om respondenten svarade högt på den ena, tenderade han/hon att också svara högt på den andra. För de fem korrelationerna framkom följande resultat. Se tabell 3 nedan:

Tabell 3.

Spearman's korrelationen och p-värden mellan vissa företeelser och scenarierna.

	<i>r</i>	<i>P</i>
Korrelation mellan företeelsen beröring och scenario 1	0,29	> 0,01
Korrelation mellan företeelsen skämt och scenario 2	0,33	> 0,01
Korrelation mellan företeelsen ignorerande och scenario 3	0,19	> 0,01
Korrelation mellan företeelsen samtal och scenario 4	0,28	> 0,01
Korrelation mellan företeelsen information och scenario 5	0,25	> 0,01

N= 140

Skillnaden mellan män och kvinnor:

Av de åtta företeelser som fanns angivna i enkäten var det endast två där det fanns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor. För företeelsen "ignorerande" ansåg hela 92 % av kvinnorna och 70,6 % av männen att detta var en kränkande handling. För denna företeelse fanns det en mycket signifikant skillnad där $p = 0.008$. "Brist på information" var den andra företeelsen där det fanns en signifikant skillnad mellan de två könen. 87,7 % av kvinnorna och 64,7 % av männen ansåg att brist på information är en kränkande handling, och $p = 0,020$. För resterande företeelser fanns ingen signifikant skillnad mellan könen när det gäller deras syn på företeelser som är kränkande. För scenarierna fann vi en signifikant skillnad mellan könen i två av fem scenarier. Scenario två uppvisade att $p = 0,014$ och här hade 34,3 % av kvinnorna och 64,7 % av männen angivit att detta inte var en kränkande handling. Scenario tre uppvisade att $p = 0,012$ och 72,2 % av kvinnorna ansåg detta som kränkande, medan 58,8 % av männen ansåg att detta var en kränkande handling.

Skillnaden mellan yngre och äldre:

De 140 respondenterna delades in i två olika ålderskategorier för att det skulle bli möjligt att upptäcka en eventuell skillnad mellan yngre respektive äldre respondenters svar.

Respondenterna i åldern 18-45 år placerades i grupp A (yngre) medan respondenterna i åldern 46-65 placerades i grupp B (äldre). Resultatet visade ingen signifikant skillnad mellan hur yngre och äldre respondenter definierade kränkande företeelser. För alla åtta företeelser visade *Pearson Chi-Square* test att $p > 0,05$.

Diskussion

Angående företeelser som anses kränkande:

Av de åtta företeelser som angavs i den kvantitativa enkäten var vissa relaterade till sexuella trakasserier, såsom beröring, sexuella insinuationer och kommentarer om kropp eller utseende medan några andra var relaterade till trakasserier på grund av kön, såsom ignorerande och brist på information. Denna uppdelning av företeelserna hämtades från *JämOs Kunskapsöversikt – sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet* från 2006. Att resultatet från denna undersökning visade att respondenterna fann företeelserna som var relaterade till trakasserier på grund av kön mest kränkande var något överraskande. Eftersom samplet bestod av mastadels kvinnor förväntade vi oss att de företeelser som relaterade direkt till sexuella trakasserier skulle vara de som flest respondenter ansåg mest kränkande. Men resultaten visade att det var företeelsen ignorerande som ansågs mest kränkande av företeelserna. Även företeelsen brist på information ansågs av de flesta respondenter som kränkande. Enligt Pryor & Fitzgerald är just trakasserier på grund av kön idag den vanligaste formen av trakasserier. Det resultat vi fått i vår undersökning överensstämmer med deras slutsatser. (Pryor & Fitzgerald citerad i Jones, 2006).

Angående scenarier som anses kränkande:

Scenario ett, som relaterade till företeelsen beröring, är det scenario som fick högst beskrivande statistik i undersökningen. Att detta scenario fick högst värden överraskade något om man beaktar de resultat som framkom i svaren till frågorna om företeelserna. I den beskrivande statistiken för företeelserna hade företeelsen ”beröring” endast det fjärde högsta värdet. Resultaten från den beskrivande statistiken för företeelserna, där de könstrakasserande företeelserna rankades högre än de typiska sexuella trakasserier, var här ej förevisande för ett liknande resultat bland scenarierna. Svårigheten med att definiera vilka företeelser som är kränkande eller ej, återfinns i den undersökning som genomfördes av Hurt et al (1999). Här svarade respondenterna att beröring, kan vara både kränkande, ej kränkande och tvetydigt. Men resultatet från deras undersökning visade att nästan hälften av respondenterna i undersökningen ansåg att olämplig beröring var den mest kränkande företeelsen. Vårt resultat stämmer alltså överrens med de resultat som Hurt et al (1999) fann i sin undersökning. Att

scenario ett, som är det enda scenario som handlar om en situation mellan en arbetstagare och en ansvarig chef, ansågs mest kränkande kan ses som ett tillskott till de resultat Gordon et al (2005) fann i sin undersökning. Där framkom det att potentiellt kränkande händelser som inträffar mellan en chef och en arbetstagare oftare uppfattas som kränkande än en händelse mellan två kollegor. Detta grundar sig i att händelser som inträffar mellan personer som har olika status- och maktpositioner värderas mer kränkande än händelser mellan personer som har jämlik status- och maktpositioner.

Angående sambandet mellan scenarierna och företeelserna:

Tidigare forskning har visat på svårigheten att definiera en företeelse som kränkande utan att ta hänsyn till sammanhanget kring när företeelsen uppstod. Hurt et al (1999) fann i sin undersökning att respondenterna grundade sitt antagande om huruvida en företeelse var kränkande eller ej delvis utifrån själva företeelsen, men också utifrån den kontext och de omständigheter som omgav situationen när händelsen uppstod. Det framkom där att det fanns olika faktorer som respondenten tog hänsyn till för att avgöra om en händelse var kränkande eller ej. Faktorer som talade för att en händelse var kränkande var om det hände på arbetsplatsen, om kvinnan ej välkomnade beteendet och om mannens intentioner var att psykiskt skada kvinnan. Resultaten från vår undersökning visade på ett svagt positivt samband mellan scenarierna och de företeelser som de var byggda på. För respondenterna i vår undersökning visade sig kontexten kring en händelse ha mindre betydelse för avgörandet. Respondenterna tenderade alltså att svara likartat i både företeelsen och i scenariot. Detta resultat är mycket överraskande om man jämför med de resultaten i Hurt et al (1999).

Författarna till denna undersökning överväger om orsaken till detta resultat kan bero på dåligt konstruerade scenarier. Möjligen kan det vara så att scenarierna inte var öppna nog utan kanske upplevdes som styrda.

Angående skillnaden mellan män och kvinnor:

Resultaten visade på att det är de händelser som förknippas med könstrakasserier som anses mest kränkande, både av kvinnliga och manliga respondenter. Könsskillnader återfanns i två av företeelserna och i två av scenarierna. För det första scenariot var procentfördelningen bland kvinnorna mycket jämn mellan de olika svarsalternativen, men den största andelen

kvinnor menade att det andra scenariot var kränkande. De flesta män ansåg dock att detta ej var en kränkande handling. Det tredje scenariot ansåg de flesta kvinnliga respondenterna innebära en kränkande handling och endast ett fåtal ansåg att det inte var kränkande. Men betydligt fler av de manliga respondenterna menade att detta inte var en kränkande handling. Också då det gällde företeelsen ”ignorerande” var också fler män än kvinnor osäkra på om detta var en kränkande handling och valde svarsalternativet varken eller. Även för företeelsen brist på information var det procentuellt fler män än kvinnor som ställde sig frågande till huruvida detta var en kränkande handling. Hurt et al (1999) fann i sin undersökning att det inte finns någon skillnad mellan vilka företeelser som män respektive kvinnor angav som kränkande, men de fann dock skillnader mellan vilka företeelser som män respektive kvinnor angav som inte kränkande. I undersökningen av Hurt et al (1999) fann man bland annat att män, mer än kvinnor, anser att förfrågningar om privata möten/träffar (eng: dates) inte är kränkande. Detta stämmer väl överens med resultaten i vår undersökning där män, i mycket högre grad än kvinnor, anser att scenario tre ej var kränkande.

Det är värt att anmärka att de resultat som framkommit i denna undersökning kan vara missvisande, eftersom könsfördelningen i detta sampel var väldigt snedfördelad. Av de 140 svaranden var endast 17 män. Detta bör beaktas vid tolkning av resultaten.

Angående skillnaden mellan yngre och äldre:

Tidigare forskning har visat en skillnad mellan yngre och äldres benägenhet att bedöma en företeelse som kränkande eller ej (Jones, 2006), men i denna undersökning återfinns inga sådana resultat. Det finns ingen skillnad mellan hur yngre eller äldre respondenter har värderat de olika företeelserna eller scenarierna i denna studie.

Slutsatser och framtida forskning:

De resultat som framkommit i denna undersökning bör diskuteras med utgångspunkt i det tillvägagångssätt som användes. Att vissa enkäter förmedlades genom chefer/ansvariga medan andra förmedlades genom kollegor kan ha påverkat resultatet. Både muntligt och skriftligt meddelades från både kontaktpersoner och respondenter att besvarandet av enkäterna genomfördes på olika sätt. På vissa arbetsplatser diskuterades enkäten och dess innehåll bland respondenterna, medan den på andra arbetsplatser besvarades utan att respondenterna dryftade den med varandra. Vi är medvetna om att sättet på vilket respondenterna på varje arbetsplats valde att besvara enkäten (ensam, i grupp osv.) kan ha påverkat det resultat som framkommit. Att undersöka om och eventuellt i hur stor grad tillvägagångssättet kan påverka hur respondenterna väljer att svara och det resultat som sedan framkommer bör en ny undersökning eventuellt granska. Eventuellt kunde man ha haft en fråga i enkäten där respondenten fick ange hur eller via vem han/hon fått vetskap och tillgång till enkäten eller också kunde vi ha varit mer styrande och haft bättre kontroll över tillvägagångssättet. Då kunde kanske denna variabel ha undersökts i denna studie.

För författarna var det något överraskande att det aktuella ämnet för undersökningen på flera arbetsplatser väckte stora diskussioner. Vi hade föreställt oss att kränkande företeelser var ett ämne som det informerades och samtalades om inom sjukvården. En del respondenter hade synpunkter på enkätens upplägg/design och andra hade tydliga uppfattningar och synpunkter på enkätens frågor, där de ansåg att några frågor var svåra att förstå. Flera menade också att många av de företeelser och scenarier som fanns beskrivna i enkäten var beroende av varje situation och vilken relation man hade till den person som händelsen uppstod med.

En viktig erfarenhet som författarna fått genom denna undersökning är hur tidskrävande datainsamlingsarbetet är. Att få in 140 besvarade enkäter tog cirka 4 veckor. Det krävdes flera återbesök på flertalet arbetsplatser för att påminna tilltänka respondenter om att besvara enkäten och slutligen samla in alla enkäter. En möjlig bättre utväg för att underlätta insamlingsarbetet hade varit att dela ut enkäten genom internpost eller distribuera enkäten genom en hemsida som fanns tillgänglig för respondenterna på Internet där enkäten kunde ha besvarats direkt på Internetsidan.

Antalet svarsalternativ i enkäten och skalnivåns riktning borde ha ändrats för att underlätta inmatning, kodning och analysarbete i det statistiska dataprogrammet SPSS.

En riktig pilotstudie för att säkerställa frågornas reliabilitet och undersökningens validitet borde ha gjorts innan man samlade in 140 enkäter. Nackdelen med att använda sig av enkäter är att man inte kan justera frågorna i efterhand. Därför är just en pilotstudie viktig för att säkerställa de resultat man får fram.

Författarna för denna undersökning valde att utföra undersökningen på olika arbetsplatser inom samma yrkeskategori. Detta gjordes för att så långt som möjligt försöka minimera den eventuellt osäkra variabeln om respondenternas olika bakgrunder och förutsättningar för besvarande av enkäten. I fortsatta undersökningar skulle det vara intressant att titta närmare på om det finns skillnader mellan olika yrkeskategorier samt mellan olika kulturer. Även att undersöka ett sampel med jämnare fördelning mellan könen hade varit önskvärt.

Referenser

- Arbetsmiljöverket. (2005) *Arbetsmiljöundersökning 2005*. Hämtad 15 September, 2008.
http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBMIIL2005.pd
- Gordon, A.K., Cohen, M.A., Grauer, E., Rogelberg, S. (2005). Innocent Flirting or Sexual Harrassement? Perceptions of Ambiguos Work.Place Situations. *Representative Research in Social Psychology*, 28, 47-58
- Gomes, G.M., Owens, J.M., Morgan, J.F. (2004). Prohibiting sexual harassment in the European Union. *Employee Relations*, 26, 292-306
- Harned, M.S., Ormerod, A.J., Palmieri, P.A., Collinsworth, L.L., Reed, M. (2002). Sexual Assault and other types of sexual harassment by workplace personnel: A Comparison of antecedents and consequences. *Journal of occupational health Psychology*, 7, 174-188.
- Hitlan, R.T., Schneider, K.T., Walsh, B.M. (2006). *Upsetting Behavior: Reactions to personal and Bystander Sexual Harassment Experiences*, 55, 187-195.
- Hurt, L.E., Wiener, R.L., Russell, B.L., Mannen, R.K. (1999). Gender Differences in Evaluating Social-Sexual Conduct in the Workplace. *Behavioral Sciences and the Law Behavioral Sciences*, 17, 413-433.
- Ohse, D.M., Stockdale, M.S. (2008). Age comparisons in workplace sexual harassment perceptions. *Sex Roles*, 59,240-253
- Jones,C. (2006). Drawing boundaries: Exploring the relationship between sexual harassment, gender and bullying. *Women ´s Studies International Forum*, 29, 147-158.
- Jämställhetslagen (1991:433) *Sveriges lagar* (2005), Thomson Fakta.
- JämO. (Reviderad December 2006) *Kunskapsöversikt – sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet*.
- Lim, S & Cortina, L.M., (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface And impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of applied psychology*, 90, 483-496.
- Mazzeo, S.E., (2001). Situation-Specific Assessment of Sexual Harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 120-131.
- Pernrud, B. (2004). *Genus I akademien: rapport från en undersökning av sexuella trakasserier vid Karlstads universitet*. Karlstads universitets tryckeri.

Samuels, H. (2003). Sexual harassment in the workplace: A feminist analysis of recent developments in the UK. *Women's studies international forum*, 26, 467-482.

Trost, J. (2007). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur

Wiener, R.L., Hurt, L.E. (2000). How do people evaluate social sexual conduct at work? A psycholegal model. *Journal of applied psychology*, 85, 75-85.

Tack för att du har valt att delta i denna studie.

Hej. Vi är två studenter från Högskolan Väst som skall göra ett examensarbete i Psykologi och vi hoppas på ert deltagande i undersökningen. Undersökningens syfte är att belysa de eventuella skillnader som finns mellan hur män och kvinnor i olika åldrar definierar vad som är kränkande handlingar eller ej. Vi kommer i denna undersökning att koncentrera oss på kränkande handlingar mellan kollegor samt mellan anställda och arbetsledare. För att få fram detta har vi formulerat en enkät som ska besvaras anonymt. Enkäten består av olika attitydfrågor där vissa är utformade som beskrivande scenarier och den tar max 5 minuter att besvara. Din medverkan är helt frivilligt och kan avsluta när som helst. Resultatet från denna undersökning finns tillgänglig på biblioteket på Högskolan Väst från Januari 2009.

Har du funderingar eller frågor om denna undersökning kontakta oss gärna på följande e-post adresser: tonje.jakobsen@student.hv.se eller zaynab.hussain@student.hv.se.

Tack på förhand för ditt deltagande!

Vänliga hälsningar
Tonje Jakobsen & Zaynab Hussain

Vilket kön har du: **Kvinna** **Man** **Vilket år föddes du 19.....?**

Tycker du att följande företeelser är kränkande? (Ringa in ditt svar)

Kommentarer om ens kropp eller utseende	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
Kram	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
Beröring på lår	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
Sexuella skämt eller Kommentarer	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
Sexuella insinuationer	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
Personliga telefonsamtal/ brev/SMS	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
Ignorerande	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
Brist på information	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls

Nedan följer fem beskrivande scenarier som vi hoppas du vill reflektera kring och bedöma. Ringa in det alternativ som du anser mest passande.

Din chef arrangerar en helkväll med mat, dryck och bowling för personalen. I början av kvällen kommer din chef fram och lägger armen runt din axel och berömmar dig för en väl utförd arbetsinsats samma dag. Du går segrande ur bowlingtävlingen och mot kvällens slut kommer chefen fram för att gratulera dig. Chefen klappar dig på rumpan några gånger och lutar sig fram och ger dig en kram.

I vilken grad tycker du att detta är en kränkande handling?
Inte alls 1 – 2 – 3 – 4 – 5 I mycket hög grad

När du på fikapausen kommer in i personalrummet sitter fyra av dina kollegor och samtalar om sina sexuella relationer och preferenser. Du sätter dig vid ett ledigt bord och dina kollegor fortsätter oblygt sina beskrivande berättelser.

I vilken grad tycker du att detta är en kränkande handling?
Inte alls 1 – 2 – 3 – 4 – 5 I mycket hög grad

Din kollega har frågat om att få bjuda dig på middag några gånger, men du har vänligt tackat nej. Efter detta har kollegan börjat ignorera dig på jobb och försöker undvika all kontakt med dig.

I vilken grad tycker du att detta är en kränkande handling?
Inte alls 1 – 2 – 3 – 4 – 5 I mycket hög grad

En kollega som du upplever ha bra kontakt med ber om att få ditt mobiltelefonnummer. Han/hon skickar ibland roliga skämt och historier till dig och ibland skickar även du likvärdiga meddelanden tillbaka, men utöver det har ni ingen stadigvarande telefonkontakt. Det senaste har han/hon börjat skicka mer privata meddelande till dig på fredags och/eller lördagsnätter. När arbetsveckan sedan börjar uppträder personen som vanligt och nämner aldrig de privata meddelanden som han/hon skickat.

I vilken grad tycker du att detta är en kränkande handling?
Inte alls 1 – 2 – 3 – 4 – 5 I mycket hög grad

Du träffar en medarbetare när du är ute och shopper en lördag förmiddag. Din medarbetare, som har samma utbildning som dig men mindre erfarenhet, berättar att han/hon har lämnat in en ansökan om en kommande ledig tjänst på er arbetsplats. Din medarbetare säger att han/hon fått tipset om denna tjänst från eran chef. Både din medarbetare och din chef är av motsatt kön. Den aktuella tjänsten utannonseras fem dagar efter ditt samtal med din medarbetare.

I vilken grad tycker du att detta är en kränkande handling?
Inte alls 1 – 2 – 3 – 4 – 5 I mycket hög grad

Har du övriga synpunkter eller kommentarer om denna undersökning skriv gärna de på följande rader:

Tack för din medverkan!

Högskolan Väst
Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se