



Vad anser anställda inom näringslivet vara  
kränkande beteende med fokus på sexuella  
trakasserier och könstrakasserier?

Zaynab Hussain

**Psykologi 91- 120 hp, Examensarbete 15 hp**  
**Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst**  
**Vårtermin 2014**  
**Handledare: Josefa Vega Matuszczyk**  
**Examinator: Linda Lundin**

## **Vad anser anställda inom näringslivet vara kränkande beteende med fokus på sexuella trakasserier och könstrakasserier?**

Heinz Leymann betraktades som en pionjär i forskning om fenomenet vuxenmobbing redan på sjuttioalet. Syftet var att undersöka vilka beteenden som ansågs vara mest kränkande med fokus på sexuella trakasserier och könstrakasserier bland anställda på ett mansdominerat näringslivsföretag. Dessutom att ta reda på om det finns ett samband mellan företeelser och scenarier. Faktorer som studerades utöver samband var kön, ålder utbildning och yrkeskategorier. Respondenterna var anställda på ett mansdominerat näringslivsföretag ( $N = 396$ ; 54 kvinnor och 236 män) med följande yrkeskategorier: 187 tjänstemän, 54 kollektivanställda, 44 konsulter. Alla var mellan 20 och 65 år. Enkäten innehöll två huvudfrågor, åtta företeelser och fem scenarier. Vissa av dem var relaterade till sexuella trakasserier och andra till könstrakasserier. Resultatet visade att företeelserna ignorerande och beröring, samt scenario beröring från chefen upplevdes som mest kränkande. Den äldre gruppen ansåg att scenarier som var relaterade till könstrakasserier upplevdes som kränkande, medan den yngre gruppen ansåg att företeelsen som var relaterad till sexuella trakasserier som kränkande. Män upplevde företeelser som var relaterade till könstrakasserier mer kränkande än vad kvinnorna gjorde. Resultaten visade att tjänstemän ansåg företeelser och scenarier som var relaterade till könstrakasserier och sexuella trakasserier kunde upplevas som kränkande mer än konsulter och kollektivanställda. Utifrån resultaten kan slutsatsen dras att flera företeelser ansågs vara kränkande när de förekom enskilt än i ett sammanhang.

*Nyckelord:* Mobbing, sexuella trakasserier, könstrakasserier, arbetsplats, utbildningsbakgrund.

## **What do employees consider as insulting behavior concerning sexual and gender harassment?**

Heinz Leymann is regarded a pioneer in research on adult bullying. The aim of this study was to examine which behaviors are considered to be the most insulting, with a focus on sexual harassment and gender harassment among employees in a male-dominated work sector. In addition to finding out if there is a connection between the phenomena and scenarios. The factors that were studied in addition to the context were gender, age, education and profession type. The respondents were employees ( $N = 396$ ; 54 women and 236 men) with the following professions; 187 officials, 54 public employees, and 44 consultants. All were between 20 and 65 years. The questionnaire consisted of two main questions, eight phenomena and five scenarios. Some of them were related to sexual harassment and others to gender harassment. The results showed that ignoring and touching, as well as scenario touch from the boss was regarded as the most insulting. The older group experienced scenarios that was related to gender harassment more insulting, while the younger group experienced phenomenon that was related to sexual harassment as more insulting. Men experienced phenomena which were related to gender harassment more insulting than women did. The results showed that officials were more offended by the phenomena and scenarios that were related to gender harassment than consultants and public employees. Based on the results, the conclusion is that several phenomena were considered to be offensive when they were alone but not when put in context.

*Key-word: bullying, sexual harassment, gender harassment, workplace, educational background.*

---

*Stort TACK till alla som har varit en del av den här studien, som bidragit och hjälpt till denna studiens tillblivelse.*

*Först och främst vill jag tacka näringslivsföretaget och kontaktpersonen där, för att de släppte in mig i deras företag så att jag kunde samla in rådata. Jag tackar alla anställda på företaget för deras medverkan i enkätfrågorna.*

*Jag riktar ett speciellt tack till min handledare Josefa Vega Matuszczyk, som har bidragit med förnuftiga synpunkter och förslag till förbättringar.*

*Dessutom vill jag rikta ett särskilt tack till Filippa Lindahl, Johan Ohlsson och Sofia Davydenko som jobbar på Språk- och textcentrum Högskolan Väst, med språkhandledning. Allt för uppsatsens förbättring.*

*Jag skulle vilja framföra min tacksamhet till Anna Ekelund för att ha korrekturläst uppsatsen.*

*Det finns inga ord som kan beskriva min tacksamhet för alla mina vänner som har läst igenom uppsatsen och gett mig råd...*

*Ett stort tack också till Anita Skoog, Lena Esser och Getzy Gunnarson, för deras stöd.*

*Jag vill passa på att rikta ett hjärtligt tack till min familj; pappa, mamma, make, söner, syster och två bröder.*

*Denna studie är tillägnad min morbror som avled måndagen den 12 maj 2014, han var en inspirationskälla för mig.*

*Slutligen vill jag tacka alla de som har varit inspirerande, positiv och konstruktiv stöttning för mig under studiens gång.*

När jag började skriva min uppsats mindes jag en vers i koranen som jag kunde utantill när jag var barn, enligt Knuts (2001) tolkning från arabiskan av koranen, sura 49 Al-Hudjurat,

Vers 11: ”Troende! Män skall inte göra narr av andra män - det kan hända att de som de gör narr av är bättre än de själva. Och kvinnor skall inte göra narr av andra kvinnor - det kan hända att de som de gör narr av är bättre än de själva. Och förtala inte varandra och ge inte varandra skamliga öknamn; det är gement, troende emellan, att använda öknamn som leder tanken till synd och lastbarhet, och de som betar sig så och inte ångrar det gör sig skyldiga till en svår orätt” (s. 902).

Mobbning kan inträffa i stort sett när som helst och var som helst. Dessutom kan mobbning drabba vem som helst oavsett kön, ålder, olika nivåer av utbildning och positioner på arbetsplatser (Leymann, 1992a).

Ordet mobbning har sitt ursprung i den engelska ordstammen ”mob”, vilket är ett uttryck för en stor och okänd grupp av individer som är aktiva. Mobbning är en negativ handling. Begreppet mobbning används idag mest när en eller flera individer trakasserar och plågar en annan individ. Språkmässigt kan mobbningsbegrepp ge en föreställning om två olika situationer. Den ena situationen är där en enskild individ utövar trakasserier, och den andra är där en grupp svarar för dem. Trakasserier sker vid upprepade tillfällen och under en viss tid, och det rör sig ofta om att någon säger eller gör kränkande och obehagliga saker mot någon annan som har svårt att skydda/försvara sig (Olweus, 1998).

Mobbning på arbetsplatser har varit i fokus för forskning, och flera studier har kunnat förtydliga begreppet och komma med en tydligare definition. I dessa studier har den övergripande definitionen av vuxenmobbning på arbetsplatser innehållit en rad olika handlingar, och bland annat inkluderat sexuella trakasserier som en del av de beskrivna oetiska handlingarna. Jones (2006) hävdade att genusmobbning kan kopplas till könsdiskriminering. Hon har dessutom bevisat att både mobbning och sexuella trakasserier kan ske samtidigt.

Lim och Cortina (2005) föreslog att sexuella trakasserier behandlas som en allmän aspekt av antisocialt beteende på arbetet, hittills har det behandlats som ett separat problem. Lim och Cortina (2005) rekommenderade att alla delar av allmänt välbefinnande i arbetet skulle gynnas mer om det var behandlade som en enda fråga.

I denna studie kommer mobbning att inkludera följande definitioner:

Leymann (1992a) definierade mobbning enligt följande: ”En person är utsatt för mobbning om han eller hon utsätts för en eller flera av operativt beskrivna oetiska handlingar minst en gång i veckan under minst ett halvt år” (s. 5).

Hirigoyen (2003) definierar *trakasserier* på arbetsplatsen som att göra en person illa, fysiskt eller psykiskt med ord, handlingar eller rörelser. Även som att medvetet skada personen och försämra arbetsmiljön.

Hallberg och Strandmarks (2004) menar att mobbning bland vuxna är ett utbrett problem: ”Mobbning bland vuxna i arbetslivet är ett utbrett problem, även om exakta siffror av förklarliga skäl är svåra att få fram. Mobbningen utgör ett folkhälso- och samhällsproblem och är i grunden en fråga om *kränkning* av mänskliga rättigheter och människors lika värde” (s. 11).

Lee (2000) betonade vikten av att problematisera mobbning för att på det viset kunna etablera ett stort engagemang för att bekämpa all *sorts mobbning*, på alla möjliga arbetsplatser. Hennes definition av mobbning var att det är ett kontinuerligt, aggressivt, förolämpande, otäckt, elakt eller *kränkande beteende*, *missbruk av makt*, orättvist straffande eller uteslutande. Hon ansåg att konsekvensen av mobbning leder till att personen ifråga känner sig ledsen, hotad, förnedrad och utsatt, vilket i sin tur leder till att personen tappar sitt självförtroende och lider av stress. Forskaren gav några praktiska exempel på andra områden som hon ansåg som

andra sorter av mobbning, bland annat att personer får omöjligt svåra uppgifter att utföra, att uppgifter som ligger i deras ansvarsområde och kompetens tas ifrån dem istället får obetydliga och banala nya uppgifter, att de blir försummade eller utanför genom att *isolas ifrån arbetsgruppen* och att de *inte blir tilldelade information*, att det sprids illvilliga rykten om dem på arbetsplatsen, att deras prestation blir nedvärderad, och slutligen att en annan person får uppskattning för deras arbete. Forskaren drar slutsatsen att mobbning på arbetsplatsen är ett mycket stort och skadligt problem som måste tas på allvar om alla anställda skall få en likvärdig behandling på sin arbetsplats (Lee, 2000).

Huynh och Goodman-Delahunty (2007) upptäckte att anställda som ofta hade varit offer för mobbning hade svårt att identifiera sig själva som offer. Anledningen till detta var att deras definition av mobbning på arbetsplatser skilde sig från den definition som gavs i enkäterna.

En riksomfattande undersökning visade att 3,5 procent av den svenska arbetande befolkningen, vilket motsvarar 150 000 anställda, var utsatta för mycket destruktiva konfliktsituationer som motsvarade mobbning, vilket betydde att de utsattes en gång i veckan under minst ett halvt år (Leymann, 1992a).

Quine (2001) utförde en undersökning i Storbritannien för att bedöma förekomsten av mobbning på arbetsplatsen bland sjuksköterskor, undersöka samband mellan mobbning och företagshälsovård, samt för att undersöka om arbetsskyddslagar och stöd i arbetet kan skydda personalen från de negativa effekterna av mobbning. Resultatet visade att 44% av sjuksköterskorna rapporterade att de hade upplevt en eller flera sorter av mobbning under en tolv månaders period, och att 50 % av sjuksköterskorna hade bevittnat mobbning av andra. Det visade att sjuksköterskorna som hade blivit mobbade rapporterade markant lägre nivåer av arbetstillfredsställelse och betydligt högre nivåer av ångest, depression och benägenhet att lämna jobbet. Sjuksköterskorna beskrev 13 av 20 kränkande beteende, dessa främst rapporterade beteenden var *ändring av målsättning, undanhållning av nödvändig information, otillbörliga påtryckningar för att producera arbetet, utfrysa, ignorera och nedvärdera eller undergräva personens arbete*.

Ohse och Stockdale (2008) har funnit i sin forskning att ålder är en viktig variabel som har samband med bedömning av kränkande företeelser. Deras studie som utfördes på studenter och anställda vid ett universitet visade ett starkt positivt samband mellan respondenternas ålder och deras kunskap om sexuella trakasserier. Resultatet visade att de yngre respondenterna hade mindre känslighet för aggressiva miljöer när det gäller sexuella trakasserier, det vill säga är att den äldre gruppen av respondenterna hade mer känslighet för aggressiva miljöer i jämförelse med den yngre gruppen. Forskarnas förklaring till det här genomsvaret går ut på att unga människor håller en aggressiv attityd jämfört med äldre människor, som kan bero på deras erfarenhet och att de har tidigare upplevt liknande situationer i arbetslivet.

I Leymanns (1992b) undersökning med ett riksrepresentativt urval av svenskar, visade det sig att de anställda som var utsatta för mobbningen oftare var i åldersgruppen 21-40 år. Dessutom visade det sig att män i huvudsak mobbas av män och att kvinnor i huvudsak mobbas av kvinnor. Leymann förklarade detta med att det antagligen beror på att arbetsmarknaden fortfarande vid tiden när Leymann gjorde sin studie var arbetsmarknaden könssegregerad. Det visade sig också att det var människor i svaga sociala positioner som var speciellt utsatta.

Lee (2000) gjorde en analys av mobbning på arbetsplatser i Storbritannien. Lee hade själv blivit inspirerad av Leymanns arbete i området på åttiotalet och ville visa förekomst av mobbning även i Storbritannien. Slutresultatet i denna studie var nästan identiskt med de upptäckter som Leymann hade i sina skandinaviska studier.

Maktrelationer är ofta en drivkraft bakom mobbning och kränkande handlingar. I situationer när mobbning sker försöker den personen som kränker visa både verbalt och fysiskt att den andra personen inte behöver respekteras. Den personen som kränker försöker bestämma var gränserna skall dras och vad som är acceptabelt och icke acceptabelt i relationen, utan att ta hänsyn till den andra personens upplevelse eller vilja. Mobbning och kränkande handlingar försöker tydliggöra sådana maktrelationer och visar vem som har överordnad respektive underordnad roll i själva situationen. Med andra ord ger den överordnade sig själv en tillåtelse att illa behandla den underordnade genom att använda makten (Pernrud, 2004).

En utmärkande egenskap hos mobbaren är att makt och maktlöshet anses vara en nyckelegenskap. Mobbaren försöker genom att ha makt förändra sin omgivning. Detta ger mobba-

ren på något sätt känslan av ett högre värde. Relationen mellan makt och aggression är nyckeln till dilemmat. Det finns olika maktnivåer i människorelationer där aggression anses vara en viktig komponent, antingen i positiv riktning (när människan använder den för att skydda sig själv) eller i negativ riktning (när människan använder den för att skada andra) (Fors, 1995).

Enligt Pernrud (2004) kan könstillhörighet vara huvudanledningen till förekomsten av kränkande handlingar, vilka ofta har en sexuell innebörd eller är av sexuell natur, med syfte att kränka offrets integritet. Begreppet sexuella trakasserier har förekommit både i forskning och i jämställdhetslagen för att beskriva alla handlingar och beteenden som beror på kränkningar i genusrelationen.

Lagens definition av sexuella trakasserier är följande: "Sexuella trakasserier i arbetslivet är varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling på arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete, som leder till att en kvinna känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods." (Sundberg, 1996, s. 58).

På arbetsplatser där det förekommer sexuella trakasserier är det inte sällan en ojämn fördelning mellan könen i arbetsstyrkan. Dominans av ena könet leder ofta i hög grad till makt, som i sin tur anses vara den drivande styrkan bakom sexuella trakasserier på arbetsplatser. Detta sammanfaller ofta med okunnighet om könsproblematik mellan arbetarna (Lim & Cortina, 2005).

En annan faktor som är av stor vikt för hur man uppfattar sexuella trakasserier är vilken status eller position man har på arbetsplatsen. Med andra ord kan sexuella trakasserier upplevas mycket allvarigare om de utförs av personer med större makt och högre status än det utsatta offret. Kränkande handlingar som utförs av kollegor med ungefär samma status eller position, och med samma maktnivå, anses vara lindrigare än samma handlingar som utförs av en chef mot en underordnad (Gordon, Cohen, Grauer, & Rogelberg, 2005).

Sexuella trakasserier är ett vanligt fenomen som kan drabba vem som helst oberoende av kön, social klass och arbetsplats. Sexuella trakasserier är psykiska trakasserier som drivits upp ytterligare en nivå, och dessa gäller båda könen, men majoriteten av fallen gäller kvinnor som blivit angripna av män, och i första hand av chefen. Trakasserier innebär att man behandlar en kvinna annorlunda bara för att hon är kvinna, genom kommentarer eller sexistiska beteenden (Hirigoyen, 2003). Sexualiserat våld har i Norden blivit en övergripande benämning för närbesläktade fenomen, som sexuella trakasserier, sexuellt utnyttjande, våldtäkt och kvinnomisshandel, och används nu mer allmänt inom genusforskningen (Socialdepartement, 2000). Wierner och Hurts (2000) forskning visade att de flesta personer som utsätts för sexuella trakasserier är kvinnor, forskningen som gjordes i USA visade att upp till 85% av anmälningar för sexuella trakasserier gjordes av kvinnor.

I en enkätstudie som genomfördes i USA på studenter vid ett universitet, rapporterades att 30% av studenterna hade blivit utsatta för sexuella trakasserier, minst en gång, genom exempelvis sexistiska kommentarer, olämpliga sexuella kommentarer och sexuell beröring från lärarens sida (Hirigoyen, 2003).

I en forskning som genomfördes vid Karlstads universitet ansågs sexuella trakasserier i grunden beror på maktobalans mellan könen. Forskningen visade att personer som drabbas av sådana trakasserier ofta inte uppfattar det som ett problem just när det pågår. Makt och obalans mellan män och kvinnor framträder i form av den manliga maktdominansen på arbetsplatsen. Därför anses sexuella trakasserier som ett jämställdhetsproblem och inte som ett arbetsmiljöproblem. Förebyggande åtgärder för att ändra på maktförhållandena krävs. En åtgärd är att synliggöra problemet på alla arbetsplatser (Pernrud, 2004).

Leymann (1992b) fann att män mobbar kvinnor i större omfattning än kvinnor mobbar män. Anledningen till detta fenomen kan ligga i att det oftast är män som är chefer för såväl kvinnor som för män. Enligt Arbetsmiljöverket (2003) arbetar den högsta andelen mobbade

män inom förskola, fritidshem och ålderdomshem. Den högsta andelen mobbade kvinnor arbetar med tillverkning av elektriska maskiner och förädling av trä. Berdahl (2007) hävdar att kvinnor som har brutit mot könsroller genom att arbeta i mansdominerade yrken har upplevt mer sexuella trakasserier än vad män i dessa yrken, och män och kvinnor i kvinnodominerade yrken har gjort.

Dessutom kom Harned, Ormerod, Palmieri, Collinsworth, och Reed (2002) fram till att unga vuxna kvinnor med relativt maskulina personligheter var mer benägna än andra att bli sexuellt trakasserade i skolan, bland vänner eller på jobbet. Vissa yrken har alltid varit mansdominerade, till exempel de inom militären. Kvinnor som väljer ett sådant yrke löper en högre risk än andra kvinnor att drabbas av någon form av sexuella trakasserier.

I Pernruds (2004) studie om genusforskning kunde han konstatera att ungefär 60% av kvinnorna och 25% av männen som deltog i studien bekräftade att de varit utsatta för någon form av köntrakasserier. Bland de vanligaste återkommande kränkningarna var att dessa personer blivit förbisedda, ignorerade eller att de inte blivit tagna på allvar.

En grupp forskare fann att ju mer kvinnorna observerade eller hörde talas om andras upplevelse av trakasserier, desto mer upprörda blev kvinnorna av sina personliga erfarenheter av könsdiskriminering (Hilton, Schneider, & Walsh, 2006). Jones (2006) fann att kvinnor blivit mobbade/kränkta av både kvinnor och män, medan män blev mobbade/kränkta i huvudsak av andra män. Svåra mobbningssituationer kan påverka offrets kognitiva förmåga och deras sätt att hantera vardagliga uppgifter i arbetet (Nielsen, Matthiesen, & Einarsen, 2008). År 2001 rapporterades 26 500 fall av arbetssjukdomar, av dem hade ca 1250 av fallen trakasserier eller mobbning som anledning (Arbetsmiljöverket, 2003). Enligt Leymann (1992a) tar åtminstone hundra personer årligen livet av sig bara i Sverige på grund av olika kränkningar i arbetslivet.

Mobbning på arbetsplatser förekommer över hela världen. Enligt Thomson Reuters Foundations är Egypten och Irak de sämsta länderna då det gäller för en kvinna att bo och arbeta i. Resultatet i deras undersökning visade att mer än 73% av de deltagande kvinnorna hade blivit utsatta för något slags trakasserier på deras arbetsplats av äldre män med hög position och socioekonomisk status. Dessvärre rapporterade inte kvinnorna dessa kränkningar, på grund av att de var rädda för skammen och för att lagen inte skulle beskydda dem (Amran, 2014, 16 maj). Mobbning bör bekämpas på arbetsplatser över hela världen. En ung kvinna i Storbritannien uttalade att hon blev mobbad av sina kollegor på grund av att hon var den enda kvinnan på arbetet i ett kök på en restaurang som ägdes av en känd person. Hon anklagade sina kollegor för tjugoen anklagelser som en del av könsdiskriminering mot henne. Förhandlingarna håller i skrivande stund ännu på (Smith, 2014, 30 april).

Flera undersökningar visar att svåra mobbningssituationer är ett allvarligt problem i samhället. Personer som utsätts för grövre mobbning riskerar att drabbas av posttraumatiskt syndrom. Nielsen et al. (2008) studerade om känsla av sammanhang - hur begripligt och hanterbart man upplever det som händer vara - inverkar på hur man reagerar. Resultatet visade ett starkt samband mellan mobbning och posttraumatiskt syndrom. Personer med hög känsla av sammanhang hade bättre skydd jämfört med dem som hade låg känsla av sammanhang. Detta gällde endast för lindrigare mobbning medan vid grövre mobbning, det vill säga vid svåra mobbningssituationer, försvann skyddet som känsla av sammanhang ger (Nielsen et al., 2008).

Branch, Ramsay och Barker (2013) studerade fenomenet mobbning och trakasserier på arbetsplatser ur olika perspektiv. De utvecklade en modell som har sju olika komponenter som anses påverka mobbning på arbetsplatsen; samhället, arbetsmiljön, uppkomsten av effektiva insatser, individ-, grupp- och organisationsrespons, välbefinnande, fortsättning av effektiva insatser och upphörande av effektiva insatser. Dessa forskare drar slutsatsen att det finns



ytterligare några områden som behöver utvecklas vidare och fördjupas för att uppnå en mer fullständig förståelse av mobbning på arbetsplatser.

Forskning har visat att alla handlingar som har en kränkande eller sexuellt trakasserande innebörd kan lämna varierande effekt på berörda personer, beroende på i vilket sammanhang dessa handlingar förekommer. Med andra ord måste man ta hänsyn till sammanhanget och kontexten där handlingen ägde rum och inte bara betrakta själva handlingen som en isolerad företeelse. Många personer kan uppleva samma handling som kränkande i vissa sammanhang, men göra en annorlunda bedömning av samma handling i ett annat sammanhang. På arbetsplatsen anses en viss handling som kränkande när den bryter mot de gällande normerna på just denna arbetsplats. Resultatet av forskningen visade att nästan hälften av respondenterna upplevde att olämplig beröring ansågs mest kränkande men att sammanhanget och avsikten med medarbetares beteende också var avgörande för hur man upplevde beteendet (Hurt, Wiener, Russell, & Mannen, 1999).

En C-uppsats som gjordes av Jakobsen och Hussain (2009) visade att de mest frekventa beteendena som uppfattades kränkande, bland respondenterna som var anställda på en kvinnodominerad arbetsplats inom vården, var att bli ignorerad eller att man undanhölls information samt företeelser som var relaterade till könstrakasserier. Dessutom visade studien på att ett beskrivet scenario om beröring från chefen uppfattades av respondenterna mest kränkande. Ett svagt positivt samband fanns mellan scenarierna och företeelserna, vilket innebar att de företeelser deltagare uppfattade som kränkande också skattades som kränkande när de var beskrivna i form av scenarier, alltså var beskrivna i ett sammanhang. Det visades att det var kvinnorna som uppfattade företeelsen ignorerande som kränkande mer än männen.

## *Syfte*

I denna studie undersöktes kränkande beteende med fokus på sexuella trakasserier och könstrakasserier som är en del av det större fenomenet mobbning, samt vilka företeelser och scenarier som ansågs mest kränkande bland anställda på ett mansdominerat näringslivsföretag. Det undersöktes eventuella samband mellan företeelser och scenarierna för att ge en klarare bild av hur stor betydelse sammanhanget hade för upplevelsen av kränkande beteende bland respondenterna. I studien undersöktes eventuella skillnader i åsikter av vad som anses kränkande när det gäller kön och ålder. En ny variabel som det inte har funnits mycket diskussion kring i tidigare forskning är, om utbildningsbakgrund har ett samband med vad som anses vara kränkande. Studien syftade till att undersöka om respondenternas arbete inom olika yrkeskategorier hade ett samband med vad de anser vara mest kränkande. Författaren vände sig till en ny urvalsgrupp, arbetande inom ett mansdominerat näringslivsföretag, för att kunna jämföra det med en tidigare studie (C-uppsatsen av Jakobsen och Hussain, 2009), där urvalsgruppen utgjordes av personer som arbetade inom sjukvården och som var en kvinnodominerad arbetsgrupp. I enlighet med tidigare forskning (Harned et al., 2002; Arbetsmiljöverket, 2003, och Berdahl, 2007) skiljer det sig alltså åt vilken arbetsgrupp man vänder sig till.

## *Frågeställningar*

1. Vilka företeelser respektive scenarier upplevs som mest kränkande i ett mobbnings-sammanhang på en mansdominerad näringslivsarbetsplats?
2. Finns det något samband mellan företeelser och scenarier?

3. Finns det någon skillnad mellan kvinnors och män uppfattning av vad som upplevs vara mest kränkande?
4. Finns det någon skillnad mellan yngre och äldres uppfattning av vad som upplevs vara mest kränkande?
5. Har utbildningsbakgrund någon betydelse för vad man upplever som kränkande?
6. Har olika yrkeskategorier någon betydelse när det gäller vad som anses vara mest kränkande?

## METOD

### *Urval*

Alla enkäter delades ut på en och samma arbetsplats. Det fanns inget krav överhuvudtaget på respondenterna förutom att de skulle jobba i företaget, och på grund av det blev det en variation av respondenter. Respondenterna fanns på tre olika avdelningar i företaget och i tre olika yrkeskategorier. Respondenterna jobbade antingen som tjänstemän, kollektivanställda eller som konsulter. Antalet anställda på företaget var 480, av dessa var 315 tjänstemän, 65 kollektivanställda och 100 konsulter. Alla anställda fick möjlighet att svara på enkäten. Totalt blev det 296 besvarade enkäter. Av dessa hade 187 besvarats av tjänstemän, 54 av kollektivanställda, 44 av konsulter och 11 enkäter saknade svar. Respondenternas ålder var mellan 20 och 65 år och 8 saknade svar. Av de som svarade på enkäten var 236 män, 54 kvinnor och 6 saknade uppgifter om könstillhörighet. Det var 294 som hade svarat på utbildningsfrågan, och 2 saknade uppgifter om utbildning. Den största andelen av respondenterna hade högskola eller universitet upp till två år, 52% ( $n = 153$ ). Hade läst på högskola, universitet eller hade längre utbildning, 30% ( $n = 91$ ) hade läst upp till gymnasienivå, 11% ( $n = 35$ ), och till sist hade 4% ( $n = 14$ ), läst på grundskolenivå. Den enda gemensamma nämnaren för alla respondenterna var att de jobbade på samma företag.

### *Bortfall*

Det totala antalet anställda på företaget var 480 personer, och det totala antalet besvarade insamlade enkäter var 296. Således var det 62% som besvarade enkäten, vilket innebär att det externa bortfallet var 184 stycken enkäter, vilket motsvarade 38%.

Det förekom också ett internt bortfall bland de respondenter som besvarade enkäten, det vill säga att vissa respondenter inte besvarade samtliga frågor. Det interna bortfallet var 48 personer när det gällde att svara på scenarierna och företeelserna. Även när det gällde sakfrågorna fanns det ett visst internt bortfall: 6 av respondenterna valde att inte svara på frågan om kön, 8 valde att inte svara på frågan om ålder, 2 valde att inte svara på frågan om utbildning, och 11 valde att inte svara på frågan om vilken yrkeskategori de tillhörde. Dessa interna bortfall användes inte i materialet när det analyserades.

### *Mätinstrument*

För att kartlägga syftet i föreliggande studie har en enkät utvecklats. Enkätens design var inspirerad av en vetenskaplig artikel som behandlade könsskillnader vid värdering av social-

sexuellt beteende på arbetsplatsen (Hurt et al., 1999). Enkäten i föreliggande studie utarbetades för en tidigare C-uppsats av Jakobsen och Hussain (2009).

Enkäten gjordes medvetet så kortfattad som möjligt, med hänsyn till att respondenterna hade tidsbrist på jobbet, och att det kanske fanns en risk att de inte svarade på en längre enkät. Av praktiska och ekonomiska skäl beslutades det att enkäten skulle få plats på en A4 – sida.

Enkäten bestod av ett missivbrev, fyra sakfrågor och två undersökningsfrågor. Sakfrågorna handlade om respondenternas kön, ålder, utbildning och anställningsform. Frågan om respondenternas kön ställdes för att få svar på frågeställning nummer tre: ”Finns det någon skillnad mellan kvinnors och mäns uppfattning av vad som upplevs vara mest kränkande?”. Frågan om respondenternas ålder ställdes för att få svar på frågeställningen nummer fyra: ”Finns det någon skillnad mellan yngre och äldres uppfattning av vad som upplevs vara mest kränkande?”. Vilken var den högsta utbildning som respondenten genomgått? Fasta svarsalternativ angavs: Grundskola, Gymnasium, Högskola/Universitet upp till två år, och Högskola/Universitet längre utbildning. Frågan om respondenternas utbildningsbakgrund ställdes för att få svar på frågeställning nummer fem: ”Har utbildningsbakgrund någon betydelse för vad man upplever som kränkande?”. Sista sakfrågan var om respondenten var tjänsteman, kollektivanställd eller konsult. Denna fråga var för att få svar på frågeställning nummer sex: ”Har olika yrkeskategorier någon betydelse när det gäller vad som anses vara mest kränkande?” (Se Appendix 1).

Enkäten innehöll åtta företeelser och fem scenarier som formulerades för att undersöka respondenternas uppfattning om vad som uppfattades vara kränkande beteende på arbetsplatsen. Detta var för att få svar på frågeställning nummer ett: ”Vilka företeelser respektive scenarier upplevs som mest kränkande i ett mobbnings-sammanhang på en mansdominerad näringslivsarbetsplats?”. Respondenterna skulle ringa in ett svarsalternativ, för att ange i vilken mån de beskrivna företeelserna upplevdes som mest kränkande. Svarsalternativ rangordnades efter fem olika nivåer av *Likerttyp* (Trost, 2007), motsvarande: (1 = ’stämmer inte alls’, 2 = ’stämmer dåligt’, 3 = ’varken eller’, 4 = ’stämmer delvis’ och 5 = ’stämmer helt’). Uppdelningen av företeelserna togs från JämOs Kunskapsöversikt - sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet, från 2006. Några av företeelserna grundades på sexuella trakasserier, till exempel kommentarer om kropp, beröring och sexuella insinuationer, samtidigt som några andra grundades på trakasserier på grund av kön, till exempel ignorering och brist på information. Nedan presenteras de åtta företeelserna och därefter de fem scenarierna i sin helhet exakt som de stod i enkäten: Företeelser A ”Kommentarer om ens kropp eller utseende”, B ”Kram”, C ”Beröring på lår”, D ”Sexuella skämt eller kommentarer”, E ”Sexuella insinuationer”, F ”Personliga telefonsamtal/brev/SMS”, G ”Ignorerande” och H ”Brist på information” (Se Appendix 1).

Scenarierna var egenkonstruerade med inspiration av Gordon et al. (2005). Gordon et al menar att forskning som är utvecklade till scenarier har hjälpt med gynnsamma bidrag och lösningar för det övergripande problemet: mobbning på arbetsplatser.

Fem olika scenarier som var inspirerade av vissa av de åtta företeelserna på första sidan enkäten. Detta var för att erhålla svar på frågeställningen nummer två: ” Finns det något samband mellan företeelser och scenarier?”. Nedan presenteras de fem scenarier som var inspirerade av de fem företeelserna. Företeelsernas fördelning erhöles från JämOs Kunskapsöversikt - sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet, från 2006. Fem scenarier och företeelser tillsammans med deras nyckelord vilka används genomgående i studien: Scenario A (Beröring från chefen) är uppbyggt utifrån företeelsen C, (beröring), vilket var relaterad till sexuella trakasserier.

Scenario B (Oblyga skämt) är uppbyggt utifrån företeelsen D, (skämt), vilket var relaterad till sexuella trakasserier.

Scenario C (Ignorerar och undviker) är uppbyggt utifrån företeelsen G, (ignorerande), vilket var relaterad till könstrakasserier.

Scenario D (Privata meddelande) är uppbyggt utifrån företeelsen F, (samtal).

Scenario E (Undanhållande information) är uppbyggt utifrån företeelsen H, (information), vilket var relaterad till könstrakasserier.

Slutligen lämnades några rader i enkäten där respondenterna fritt kunde skriva in sina synpunkter eller kommentarer om undersökningen (Se Appendix 1).

### *Tillvägagångssätt*

Via e-post kom författaren i kontakt med en person som arbetade i en mångfalds- och jämställdhetskommitté på ett näringslivsföretag. Hon blev en förmedlare mellan författaren och de anställda och ansvariga på företaget. Kontaktpersonen ordnade ett möte med fyra ansvariga som var intresserade av föreliggande studie, och som ville att uppsatsens idé skulle presenteras för dem. Den blev godkänd av de ansvariga och då bestämdes det för en dag då författaren kom med tre tillslutna lådor för de ifyllda enkäterna och en karamelllåda. Kontaktpersonen fick enkäten och lådorna, och gav dem i sin tur till tre sekreterare som arbetade på olika avdelningar i företaget. Distribueringen av enkäten gick till på så sätt att sekreterarna kopierade och delade ut enkäterna på varje anställds bord, och skickade instruktioner via internpost till alla anställda om att de kunde lägga de besvarade enkäterna i den tillslutna låda som fanns på sekreterarens bord. På det viset kunde respondenterna vara anonyma. Lådorna med enkäterna hämtades sedan in ca en månad efter distribueringen.

### *Statistisk analys*

Efter insamlingen av enkäterna påbörjades bearbetningen av datamaterialet. De sammanställdes med hjälp av dataprogrammet Windows SPSS 17.0. Enkäterna matades in med ID-nummer 1-296. När rådata matades in kodades det interna bortfallet med 0.

Data skalan vändes om för att båda företeelser och scenarierna var mot samma riktning, motsvarande (1 = stämmer inte alls, 5 = stämmer helt). Deskriptiv statistik på data beräknades, till exempel: medelvärde, median, procent och kvartilavstånd. Skewness-värden dividerades med standard error of skewness, resultatet av divisionen visade att det var större än 1,96. Vilket innebar att datamaterialet var snedfördelat och lämpligt för icke-parametriska tester, enligt Howitt och Cramer (2011) (Se Appendix 2). Detta för att visa hur de olika respondenterna hade svarat på företeelserna respektive scenarierna. Kvartilavstånd är ett spridningsmått som anger två gränsvärden som innehåller 50% av alla värden, genom att ignorera det extrema kvartilerna påverkas mindre av extrema värden (Howitt & Cramer, 2011)

Analys av datamaterialets fördelningsform gjordes med hjälp av IBM SPSS statistiska versionen 19. Materialet visade sig vara snedfördelat (se Appendix 2), vilket avgjorde valet av icke-parametriska tester (Spearman's korrelation, Mann Whitney U-test och Kruskal-Wallis test). Spearman's korrelation användes för att beräkna samband mellan scenarierna och företeelserna för att kunna besvara fråga ställning nummer två.

Mann Whitney U-test användes för att mäta könsskillnader för att få svar på frågeställning nummer tre, dessutom mättes det ålderskillnader för att få svar på frågeställning nummer fyra. Kruskal-Wallis test användes för att mäta om respondenterna utbildningsbakgrund har någon betydelse för vad de upplevde som mest kränkande, för att få svar på frågeställning nummer fem. För att få svar på frågeställning nummer sex ("Har olika yrkeskategorier någon betydelse när det gäller vad som anses vara mest kränkande?") utfördes ett Kruskal-Wallis

test och sen ett Mann-Whitney test enbart på dem som visade signifikant skillnad, för att upptäcka vilka kategorier som skilde sig åt. I resultatet av vissa frågor, efter att det användes olika statistiska tester, justerades signifikansnivån med justerades signifikansnivån med Bonferroni-korrektion, vilket devierar  $p$ -värden och antal gånger man utför testet (Howitt & Cramer, 2011).

## *Forskningsetik*

Enligt Stensmo (2002) är de forskningsetiska övervägandena synnerligen viktiga i forskning. Det finns, utifrån individskyddskravet, fyra huvudkrav på forskningen: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. *Informationskravet* innebär att forskaren ska informera varje respondent om deras uppgift, vilka förutsättningar som gäller, genomförandet, och syftet med forskningen. Förutom detta skall respondenterna bli informerade om att det är frivilligt att delta i forskningen och att man har rätt att avbryta sitt deltagande när som helst. Deltagarna meddelades allt detta på första sidan i enkäten i missivbrevet (Se Appendix 1). *Samtyckeskravet* innebär att forskaren skall skaffa respondenternas medgivande. Respondenterna har rätt att avbryta sin medverkan när som helst, utan att det ska leda till negativa följder. De har också rätt att bestämma hur länge och på vilka villkor de vill delta. Det är därför författaren vände sig till ett näringslivsföretag med anställda som var mellan 20 år till 65 år. Distribueringen av enkäterna gjorde det möjligt för deltagare att avbryta när som helst. *Konfidentialitetskravet* går ut på att forskningen lyder under sekretess. Alla identifierbara uppgifter om respondenterna skall noteras, samlas och avrapporteras på ett sådant sätt att ingen främmande ska kunna känna igen personer i forskningen. Författaren visste inte vilka som var deltagare och erhöll inte heller någon deltagarlista som kunde leda till eller känna igen personer i studien. *Nyttjandekravet* innebär att uppgifter och insamlade data om respondenterna enbart får användas i forskningssyfte och inte får utlånas eller användas för kommersiellt bruk eller för andra icke-vetenskapliga ändamål. Författaren använde inte deras data för några andra ändamål än för föreliggande studie. Dessa krav har beaktats noggrant i och med all rådata kodades in med id-siffror (Stensmo, 2002).

## RESULTAT

I detta avsnitt presenteras en sammanställning av materialet som har samlats in via enkäter.

Huvudresultaten som studien kom fram till är följande:

*Företeelse och scenarier som ansågs mest kränkande:* De företeelser som ansågs mest kränkande var ignorerande och beröring. Hela 40% av respondenterna ansåg att scenario A (Beröring från chefen) mest kränkande.

*Samband:* Resultatet visade att det fanns ett positivt samband mellan scenarier respektive företeelser, om man ansåg en företeelse vara kränkande gällde detta även för scenarierna.

*Könsskillnader:* Signifikant skillnad fanns mellan kvinnor och män vad gällde företeelserna F (samtal) och G (ignorerande).

*Ålder:* Angående åldersgrupper visade resultaten signifikant skillnad mellan de yngre och äldre respondenternas svar vad gällde företeelsen A (kommentar). Både den gruppen Yngre och gruppen Äldre ansåg att scenarierna B (Oblyga skämt), C (Ignorerar och undviker) och D (Privata medelände) var kränkande. Det var alltså bara tre av de fem scenarierna som visade en signifikant skillnad mellan gruppen Yngre och gruppen Äldre.

*Utbildningsnivå:* Det visades inga signifikanta skillnader mellan de fyra olika nivåerna i utbildningsbakgrund, vad gällde företeelser eller scenarier.

*Yrkeskategori:* Det förelåg signifikant skillnad mellan konsulter och tjänstemän vad gällde företeelse C (beröring). Även då det gällde företeelse F (samtal) fanns det signifikanta skillnader mellan konsulter och kollektivanställda. Även scenario C (Ignorerar och undviker) och D (Privata medelande) skilde mellan tjänstemän och konsulter. Studien behandlade frågeställningarna vilket redovisas med hjälp av olika statistiska testers resultat, vilka följer nedan.

*Vilka företeelser respektive scenarier upplevdes som mest kränkande i ett mobbnings-sammanhang på en mansdominerad näringslivsarbetsplats?*

### *Företeelser som betraktades vara mest kränkande*

Efter att en frekvensanalys hade utförts på materialet visade det sig att 45% av respondenterna ansåg företeelsen G (ignorera) som mest kränkande, respondenternas val av svarsalternativ var 4 eller 5 vilket innebar ”stämmer delvis” eller ”stämmer helt”. 43% av respondenterna ansåg företeelsen C (beröring) som mest kränkande. Respondenternas val av svarsalternativ var 4 eller 5 vilket innebar ”stämmer delvis” och ”stämmer helt” (se tabell 1).

Tabell 1

*Medelvärden, procent (%), median och kvartilavstånd för att visa hur olika respondenterna hade svarat på företeelser som ansågs vara mest kränkande i enkäten.*

Företeelser	A kommentar	B kram	C beröring	D skämt	E insinuationer	F samtal	G ignorera	H information
<i>Medelvärde</i>	3,44	2,48	4,17	3,39	3,99	3,38	4,06	3,75
<i>Median</i>	4	2	4	4	3,5	3	4	4
<i>%</i>	42%	28%	43%	41%	40%	31%	45%	48%
<i>Kvartilavstånd</i>	3-4	1-3	4-5	3-4	3,5-5	3-4	4-5	3-4

*Not. (N=296)*

### *Scenarier som betraktades vara mest kränkande*

Efter genomförandet av en frekvensanalys framkom det att 40% av respondenterna valde svarsalternativ 3-5 det vill säga ”varken eller” till ”stämmer helt” när det gäller scenario A (Beröring från chefen). (se tabell 2).

Tabell 2

*Medelvärden, procent (%), median och kvartilavstånd för hur olika respondenterna hade svarat på scenarier som ansågs vara mest kränkande i enkäten.*

Scenarier	Scenario A Beröring från chefen	Scenario B Oblyga skämt	Scenario C Ignorerar och undviker	Scenario D Privata medel- ande	Scenario E Undanhållande information
<i>Medelvärde</i>	3,92	2,24	3,17	3,09	3,11
<i>Median</i>	4	2	3	3	3
<i>%</i>	40%	42%	32%	28%	24%
<i>Kvartilavstånd</i>	3-5	1-3	2-4	2-4	2-4

*Not. (N = 296)*

### *Finns det något samband mellan företeelser och scenarier?*

För att kunna upptäcka relationen mellan hur respondenterna hade svarat på vissa av företeelserna och de beskrivna scenarierna, vilket var det sekundära syftet i studien, utfördes det statistiska testet Spearmans korrelation.

De fem beskrivna scenarierna grundades utifrån vissa av företeelserna, som beskrevs i detaljer i metodavsnitt (se sidan 10). Det fanns ett positivt mellanstort signifikant samband mellan företeelse C (beröring) och scenario A (Beröring från chefen) ( $r = .37, n = 289, p < .001$ ). Det fanns också ett positivt mellanstort signifikant samband mellan företeelsen D (skämt) och scenario B (Oblyga skämt) ( $r = .39, n = 289, p < .001$ ). Det fanns ett positivt mellanstort signifikant samband mellan företeelsen G (ignorering) och scenario C (Ignorerar och undviker) ( $r = .36, n = 291, p < .001$ ). Det fanns ett positivt svagt signifikant samband mellan företeelsen F (samtal) och scenario D (Privata medelande) ( $r = .28, n = 280, p < .001$ ). Det fanns ett positivt svagt signifikant samband mellan företeelsen H (information) och scenario E (Undanhållande info) ( $r = .29, n = 288, p < .001$ ). Detta innebär att om respondenterna svarade högt på företeelserna, tenderade respondenterna att också svara högt på scenarierna (se tabell 3).

### *Finns det någon skillnad mellan kvinnors och mäns uppfattning av vad som upplevdes vara mest kränkande?*

Data analyserades med hjälp av *Mann Whitney U-test* för att upptäcka eventuella signifikanta skillnader mellan könen. Gruppen bestod av 54 kvinnor och 236 män.

Kvinnor (*Medelrangvärde* = 170.01,  $n = 54$ ) värderade företeelsen F (samtal) som mer kränkande än män (*medelrangvärde* = 133.45,  $n = 236$ ), ( $U = 4508.50, p = .002$ ). Män (*Medelrangvärde* = 151.51,  $n = 236$ ) ansåg företeelse G (ignorering) vara mer kränkande än vad kvinnor gjorde (*Medelrangvärde* = 119.25,  $n = 54$ ), ( $U = 4954.50, p = .006$ ).

Angående de fem scenarierna visade resultaten att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan kvinnors och mäns definition när det gällde vad de anser vara mest kränkande.

### *Finns det någon skillnad mellan yngre och äldres uppfattning av vad som upplevdes vara mest kränkande?*

Data delades in i två olika åldersgrupper där den ena gruppen var mellan 20-40 år och benämndes, gruppen Yngre, och den andra gruppen var 41-65 år och benämndes gruppen Äldre. Åldersvariabeln delades upp i två olika grupper med hjälp av (*Split halve*), och för att finna eventuella skillnader mellan de yngre och äldre i åldersgrupperna, analyserades data med hjälp av *Mann Whitney U-test*.

Angående de åtta företeelserna ansåg både gruppen Yngre och gruppen Äldre att företeelsen A (kommentar) var kränkande, och resultaten visade en signifikant skillnad mellan gruppen Yngre och gruppen Äldre. Gruppen Yngre (*Medelrangvärde* = 154.65,  $n = 142$ ) värderade företeelsen A (kommentar) som mer kränkande än vad gruppen Äldre gjorde (*Medelrangvärde* = 133.57,  $n = 145$ ), ( $U = 8782.00, p = .023$ ).

Angående de fem scenarierna ansåg både gruppen Yngre och gruppen Äldre att tre av de fem scenarierna var kränkande, men bara vid tre av de fem scenarierna visade resultaten en signifikant skillnad mellan gruppen Yngre och gruppen Äldre. Gruppen Äldre (*Medelrang-*

värde = 1547.52,  $n = 142$ ) värderade scenario B (Oblyga skämt) som mer kränkande än vad gruppen Yngre gjorde (*Medelrangvärde* = 126.37,  $n = 141$ ), ( $U = 7807.00$ ,  $p = .001$ ). Gruppen Äldre (*Medelrangvärde* = 160.12,  $n = 142$ ) värderade scenario C (Ignorerar och undviker) som mer kränkande än vad gruppen Yngre gjorde (*Medelrangvärde* = 123.75,  $n = 141$ ), ( $U = 7438.00$ ,  $p = .00$ ). Gruppen Äldre (*Medelrangvärde* = 162.45,  $n = 140$ ) värderade scenario D (Privata medelände) som mer kränkande än vad gruppen Yngre gjorde (*Medelrangvärde* = 119.70,  $n = 141$ ), ( $U = 6866.50$ ,  $p = .00$ ).

### *Har utbildningsbakgrund någon betydelse för vad man upplevde som kränkande?*

Data analyserades med hjälp av *Kruskal-Wallis* test, resultatet visade ingen signifikant skillnad mellan de fyra olika nivåerna i utbildningsbakgrund.

### *Har olika yrkeskategorier någon betydelse när det gäller vad som ansågs vara mest kränkande?*

Data analyserades med hjälp av först *Kruskal-Wallis* test, sen gjordes det ett *Mann Whitney U-test* för att upptäcka vilka yrkeskategorier som skilde sig åt. Därefter justerades signifikansnivån med *Bonferroni-Korrektion* ( $p = .016$ , ansågs som icke-signifikant).

Det visade sig att tjänsteman, kollektivanställd och konsulter ansåg att företeelse F (samtal) och C (Beröring) var kränkande. Dessutom ansåg tjänsteman, kollektivanställd och konsulter att scenario C (Ignorerar och undviker) och scenario D (Privata medelände) vara kränkande. Respondenternas skattningar skiljde sig signifikant åt vad gällde två av åtta företeelser och två av fem scenarier. Resultatet visade att företeelse C (beröring) ( $U = 3187.0$ ,  $p = .016$ ), skilde sig åt mellan två yrkeskategorier: konsulter (*medelrangvärde* = 135.07,  $n = 44$ ) ansåg det vara mer kränkande än tjänstemän (*medelrangvärde* = 110.23,  $n = 185$ ). Företeelse F (samtal) ( $U = 808.5$ ,  $p = .012$ ), skilde sig åt mellan två yrkeskategorier: konsulter (*medelrangvärde* = 56.20,  $n = 43$ ) ansåg det vara mer kränkande än vad kollektivt anställda gjorde (*medelrangvärde* = 42.25,  $n = 53$ ). Scenario C (Ignorerar och undviker) ( $U = 2823.0$ ,  $p = .005$ ) skilde sig åt mellan två yrkeskategorier: tjänstemän (*medelrangvärde* = 119.16,  $n = 184$ ) ansåg det mer kränkande än vad konsulter gjorde (*medelrangvärde* = 88.71,  $n = 42$ ). Scenario D (Privata medelände) ( $U = 2533.5$ ,  $p < .001$ ), skilde sig åt mellan två yrkeskategorier: tjänsteman (*medelrangvärde* = 119.58,  $n = 182$ ) ansåg det vara mer kränkande i jämförelse med konsulter (*medelrangvärde* = 81.82,  $n = 42$ ).

### *Några av respondenternas synpunkter och kommentarer*

Det fanns 53 respondenter som valde att skriva synpunkter och kommentarer på den sista öppna frågan i enkäten. Av dessa negativa och positiva kommentarer är här några exempel: ”Den svåraste avvägning i alla sådan här fall är om det finns ett tyst OK och hur långt det går. Jag har personligen erfarenheter med chefer och kollegor som var långt över tillåtna gränser, men vi alla var med på noterna. /.../ Att involvera andra var omöjligt eftersom de inte delade inställningen till humorn i skämten. Det tog nog 3-4 år innan vi visste var gränserna fanns, och generellt är mina svar ovan härdade. Men min erfarenhet kan säga något annat. Lycka till.” En annan skrev så här: ”Beror helt på situation och vad/hur det görs. Har mycket svårt att



sätta mig in i situationen”. 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, till exempel: ”Angående företeelserna på föregående sida: Hur man reagerar beror på helt på vilken relation man har till medarbetaren”. Ett annat exempel: ”Bra undersökning. Allt beror på vem som gör/säger dessa saker. Man har olika relationer till olika kollegor. Saker som kan vara helt OK en kollega kan vara kränkande med en annan”. Ett annat exempel: ”Det beror på om kommentarerna är positiva el. negativa och intentionerna ang. kommentarer m.m. Vissa personer blir man närmare och kan med glimten i ögat skoja på en annan nivå än med andra. Men det måste vara ok från båda sidor”. Ett annat exempel: ”De situationer där jag satt 1 el 2 skulle åka upp om beteendet fortsatte efter att man låtit vederbörande veta att man känner sig kränkt. Man får säga till om man ogillar något”. Andra respondenter hade tydliga uppfattningar och synpunkter på enkätens frågor, där de ansåg att några frågor var svåra att förstå och att ordvalen var felaktiga, exempelvis: ”Vissa frågor var svåra och bedöma då man inte får tillräckligt med information”. ”Kränkt är ett modeord just nu och inget bra ordval om man vill ha ett mått på arbetsmiljö eller jämställdhet”. ”Ordet kränkt skulle jag kunna byta ut mot irriterad eller förbannad. Vad ligger i ordet kränkt?”. Ett antal av respondenterna tyckte att det värsta är att bli ignorerad: ”Det beror på hur saker sägs och görs om det är kränkande eller ej men att bli ignorerad eller utfrusen är alltid kränkande”. ”Vissa frågor var svåra att svara på. Tex 3c, om kollegan ignorerar mig och att man tydligt ser att han skäms över situation så tycker jag inte att det är kränkande. Ser man dock att han ignorerar för att han är arg, då skulle jag känna mig kränkt”. En intressant kommentar på en av enkäterna var: ”Vad (Vilka) handlingar som är kränkande är kulturellt betingat”. De flesta respondenterna hade en positiv inställning till undersökningen, vilket märktes i deras uppmuntrande och positiva kommentarer längst bak i enkäten såsom: ”Mycket intressant undersökning och jag ser fram emot att läsa resultatet”. ”Bra undersökning! Lycka till!”.

## DISKUSSION

I denna studie undersöktes kränkande beteende med fokus på sexuella trakasserier och könstrakasserier som är en del av det större fenomenet mobbning, samt vilka företeelser och scenarier som ansågs mest kränkande bland anställda på ett mansdominerat näringslivsföretag. Det undersöktes eventuella samband mellan företeelser och scenarierna för att ge en klarare bild av hur stor betydelse sammanhanget hade för upplevelsen av kränkande beteende bland respondenterna. I studien undersöktes eventuella skillnader i åsikter av vad som anses kränkande när det gäller kön och ålder. En ny variabel som det inte har funnits mycket diskussion kring i tidigare forskning är, om utbildningsbakgrund har ett samband med vad som anses vara kränkande. Studien syftade till att undersöka om respondenternas arbete inom olika yrkeskategorier hade ett samband med vad de anser vara mest kränkande. Författaren vände sig till en ny urvalsgrupp, arbetande inom ett mansdominerat näringslivsföretag, för att kunna jämföra det med en tidigare studie (C-uppsatsen av Jakobsen och Hussain, 2009), där urvalsgruppen utgjordes av personer som arbetade inom sjukvården och som var en kvinnodominerad arbetsgrupp. I enlighet med tidigare forskning (Harned et al., 2002; Arbetsmiljöverket, 2003, och Berdahl, 2007) skiljer det sig alltså åt vilken arbetsgrupp man vänder sig till.

*Vilka företeelser respektive scenarier upplevdes som mest kränkande i ett mobbningssammanhang på en mansdominerad näringslivsarbetsplats?*

Studiens resultat visade att respondenterna bedömde företeelser som var relaterade till könstrakasserier och även företeelser som var relaterade till sexuella trakasserier, som kränkande.

Resultaten visade att omkring hälften av respondenterna betraktade företeelse G (ignorera), som var relaterade till könstrakasserier mest kränkande, därefter kom företeelse C (beröring), som var relaterad till sexuella trakasserier. Respondenternas val av svarsalternativ var fyra eller fem det vill säga "stämmer delvis" eller "stämmer helt". Föreliggande studiens resultat stämde överens med Quines (2001) studie, vilken genomfördes i Storbritannien, eftersom den undersökningen visade att det mest kränkande beteendet var "ignorera" vilket resulterade i att sjuksköterskornas hälsotillstånd försämrades på arbetet på grund av att de blev utsatta för detta kränkande beteende. Detta stämmer ganska väl överens med Jones (2006) som fann att mobbning på arbetsplatser innebär att ignorera, vilket var en av de kategorier som också kom upp i denna studie. Detta betonas även i respondenternas synpunkter och kommentarer i enkäten, t.ex.: "Det beror på hur saker sägs och görs om det är kränkande eller ej men att bli ignorerad eller utfrusen är alltid kränkande". "Vissa frågor var svåra att svara på. Tex 3c, om kollegan ignorerar mig och att man tydligt ser att han skäms över situation så tycker jag inte att det är kränkande. Ser man dock att han ignorerar för att han är arg, då skulle jag känna mig kränkt". Det förekom i Pernruds (2004) genusforskning att sex av tio av kvinnorna i studien bekräftade att de varit utsatta för någon form av könstrakasserier. Att de inte blev tagna på allvar, ignorera, var en av de vanligaste kränkningarna. Detta är också vad respondenterna uppfattade vara mest kränkande vilket går i linje med föreliggande studiens resultat. Dessutom stämmer resultatet överens med den tidigare studien Jakobsen och Hussain (2009), som visade att de mest kränkande beteende var "ignorera". Det innebär att både respondenterna som var anställda i en vårdmiljö, och de som var anställda i ett mansdominerat företag ansåg att bli ignorerad var en av de företeelser som var mest kränkande (Jakobsen & Hussain, 2009).

Studiens resultat visade att ett av fem scenarier hade ett högt medelvärde, fyrtio procent av respondenterna ansåg att scenario A (Beröring från chefen) var mest kränkande. Fyrtio procent av respondenterna valde svarsalternativ tre till fem vilket innebär "varken eller" till "stämmer helt". Detta scenario var relaterat till sexuella trakasserier. Resultatet går hand i hand med den tidigare studien (Jakobsen & Hussain, 2009). Respondenterna, vilka arbetar i en vårdmiljö, ansåg också att scenario A (Beröring från chefen) vara kränkande. Enligt Sundberg (1996) är lagens definition av sexuella trakasserier alla ovälkomna sexuella uppträdanden på arbetsplatsen, i form av ord eller handling, vilka leder till att kvinnan känner sig förnedrad eller stressad. Det är därför som fyrtio procent av respondenterna ansåg att scenario A (Beröring från chefen) var mest kränkande. Respondenterna valde svarsalternativ tre till fem vilket innebär "varken eller" till "stämmer helt". Resultatet från föreliggande studie stämmer överens med tidigare forskning gjord av Hurt et al. (1999) vilka framhöll att olämplig beröring var den mest kränkande företeelsen. En viktig faktor var att kränkande beteende som utfördes av personer med större makt och högre status än det utsatta offret, som till exempel när den utfördes av en chef mot en underordnad, upplevdes som mer kränkande och mycket allvarigare än när den utfördes mellan kollegor med likvärdig status (Gordon, 2005). Flertalet av fallen där sexuella trakasserier var det kränkande beteendet i en mobbningsituation, var det kvinnor som blev kränkta av sina manliga chefer (Hirigyen, 2003). Dessa resultat från tidigare forskning kan vara en tänkbar förklaring till varför detta scenario fick ett högt värde.

### *Fanns det något samband mellan företeelser och scenarier?*

Studiens syfte var att försöka upptäcka eventuella samband mellan respondenternas uppfattning av hur kränkande företeelser och scenarier var, i avsikt att undersöka om sammanhanget och omständigheterna som företeelserna presenterades i scenariot påverkade hur kränkande man upplevde företeelsen. Studiens resultat visade positiva mellanstarka samband mellan tre

scenarier och företeelser. Om respondenterna ansåg företeelsen skämt kränkande ansåg de också scenariot oblyga skämt som kränkande. Samma positiva mellanstarka samband fanns mellan företeelserna och scenariorna som gällde beröring och ignorerande.

Resultaten från denna studie stämmer överens med Hurt et al. (1999) resultat, som visade att respondenterna i deras studie tenderade att svara lika på företeelser och scenarier. I en könsdiskrimineringsstudie om mäns beteende svarade sextio två procent av kvinnorna att de ansåg männens beteende som oklart och att de inte förstod männens avsikt med beteendet, men om det förekom på arbetsplatsen klassificerades beteendet som kränkande (Hurt et al., 1999). Dessutom låg den största vikten på sammanhanget och avsikten av medarbetarnas beteende i en mobbningsituation. Det kan också styrkas med respondenternas synpunkter och kommentarer i enkäten, t.ex.: "Beror helt på situation och vad/hur det görs. Har mycket svårt att sätta mig in i situationen". "Det beror på om kommentarerna är positiva el. negativa och intentionerna ang. kommentarer m.m. Vissa personer blir man närmare och kan med glimten i ögat skoja på en annan nivå än med andra. Men det måste vara ok från båda sidor". Resultatet i föreliggande studie skilde sig åt ifrån resultatet i den tidigare C-uppsatsen, vilken genomfördes bland anställda inom vården. Sambanden mellan företeelser och scenarier var starkare i föreliggande studie. (Jakobsen & Hussain, 2009). En av anledningarna kan vara att föreliggande studie genomfördes i en mansdominerad arbetsmiljö, medan den tidigare studien i en kvinnodominerad arbetsmiljö.

### *Fanns det någon skillnad mellan kvinnors och mäns uppfattning av vad som upplevdes vara mest kränkande?*

Det framkom en signifikant skillnad mellan de kvinnliga och de manliga respondenternas svar. De kvinnliga respondenterna ansåg att företeelse F (samtal) var mer kränkande än vad männen ansåg, medan det vid företeelse G (ignorerande), vilken var relaterad till könstrakasserier, var männen som ansåg den vara mer kränkande än vad kvinnorna ansåg den vara. Resultatet skiljde åt mot Jakobsen och Hussains (2009) studie, vilken genomfördes i en kvinnodominerad arbetsmiljö. Resultatet i den studien visade att det var kvinnorna som ansåg att ignorerande var mer kränkande, medan det i denna studie var männen som ansåg att ignorerande var mer kränkande. Det är svårt att säga varför dessa resultat skilde sig åt, men det kan ha att göra med vilka kränkande beteenden som var vanliga på en mansdominerad respektive en kvinnodominerad arbetsplats. Hurt et al. (1999) fann att det inte fanns någon skillnad mellan kvinnor och män vad gäller vilka företeelser de ansåg vara mest kränkande. En återkommande fråga i flera studier är om kvinnor och män skiljer sig åt i definitionen av en mobbningsituation. Man kan diskutera och fråga sig vad som är anledningen till varför man fick ett sådant resultat? Kan det vara så att det mest förekommande kränkande beteendet i en mobbningsituation är de sorter som är relaterade till könstrakasserier? Man tänker sig ändå att Sverige är ett ganska jämlikt och rättvist land i jämförelse med många andra länder. Det fanns ingen signifikant skillnad mellan kvinnors och mäns svar när det gällde de fem scenarierna.

### *Fanns det någon skillnad mellan yngre och äldres uppfattning av vad som upplevdes vara mest kränkande?*

Föreliggande studies resultat tyder på att gruppen Yngre ansåg företeelsen A (Kommentar) vilken var relaterad till sexuella trakasserier, vara mer kränkande än vad gruppen Äldre gjorde. Resultatet i föreliggande studie är inte i linje med Ohse och Stockdale (2008), vilka i

sin undersökning fann att de yngre respondenterna hade mindre känslighet för aggressiva miljöer när det gäller sexuella trakasserier. En tänkbar anledning skulle kunna vara att gruppen Yngre, mellan tjugo och fyrtio år, är den nya generationen. Dagens samhälle genomsyras av information och är mer öppet för diskussioner om sådana känsliga ämnen som sexuella trakasserier är.

Gruppen Äldre värderade scenario B (Oblyga skämt), C (Ignorerar och undviker) och D (Privata medelande) som mer kränkande än vad gruppen Yngre gjorde. Scenario C (Ignorerar och undviker) var relaterat till könstrakasserier. Det är viktigt att understryka, då denna studies resultat visade att gruppen Äldre ansåg scenarierna som i sin tur var relaterade till könstrakasserier som mer kränkande än gruppen Yngre. Föreliggande studies resultat stämmer överens och vilket kändes relevant Ohse och Stockdale (2008) visade deras forskning att ålder var en viktigt variabel, vilket visade att äldre respondenter hade en mognare uppfattningsförmåga att känna igen könstrakasserier.

Den tidigare studien, Jakobsen och Hussain (2009), visades ingen signifikant skillnad mellan respondenternas ålder, vilket skilde sig från föreliggande studie. Båda studierna använde samma metod och samma enkät. Eventuellt kan man dra slutsatsen att det beror på att denna studie genomfördes på en mansdominerat arbetsplats medan föregående genomfördes på en kvinnodominerad arbetsplats.

### *Hade utbildningsbakgrund någon betydelse för vad man upplevde som kränkande?*

Angående respondenternas fyra olika utbildningsbakgrunder och dess påverkan på deras svar, visade det inga skillnader mellan de olika nivåerna. Kan det vara så att utbildningsbakgrund inte spelar någon roll? En tänkbar anledning till resultatet kan vara att samhället är mer öppet för dessa frågor, och att mer och mer människor är allmänt utbildade nuförtiden. Denna fråga väckte uppmärksamhet hos författaren då det knappt hittades någon forskning inom detta område. Vad kan detta beror på? Det kan vara intressant att forska vidare i. Enligt Hirigoyen (2003) sker mobbning i ett stort antal företag från ledningen på unga överkvalificerade personer, där ledningen har en lägre utbildningsnivå. Just inom detta område finns det väldigt lite forskning gjord.

### *Hade olika yrkeskategorier någon betydelse när det gällde vad som ansågs vara mest kränkande?*

Det är viktigt att understryka att författaren i förliggande studie inte hade någon information om vilken maktposition dessa olika yrkeskategorier hade. Detta kan vara en intressant fråga för framtida forskning.

Resultaten visade att respondenternas svar skilde sig signifikant åt vad gällde företeelse C (beröring) och företeelse F (samtal). Företeelse C (beröring), vilken var relaterad till sexuella trakasserier, ansåg konsulter var mer kränkande än vad tjänstemän gjorde. Företeelse F (samtal), vilken inte var relaterad till något, ansåg konsulter var mer kränkande än vad kollektivanställda gjorde. Resultatet visade att scenario C (Ignorerande och undviker), vilket var relaterat till könstrakasserier, ansåg tjänstemän var mer kränkande än vad tjänstemän gjorde. Scenario D (Privata medelande), vilket inte var relaterat till något, ansågs vara mer kränkande av tjänstemän än av konsulter. Detta resultat stämmer delvis med Gordons et als. (2005) studie, där deltagarna betraktade kränkande beteende från chefen mot en underordnade allvarligare än när det kom från en annan medarbetare. Pernrud (2004) ansåg att maktrelationer ofta

var en drivkraft bakom all sorts mobbning. Gordon et al. (2005) fann att kränkande beteende togs mer seriöst på om det kom från chefen än då det kom från en annan medarbetare. Vilken status man har på arbetsplatsen påverkade också hur man uppfattade sexuella trakasserier. Det visade sig att potentiellt kränkande upplevdes värre om de utfördes av en person med mer makt och högre status än det eventuella offret. Kränkande handlingar från chef mot en underordnad ansågs alltså allvarligare än den mellan kollegor med jämlik makt och status (Gordon et al., 2005). Skillnaden fanns även mellan kvinnliga och manliga chefer. Jones (2006) forskning fann att de kvinnliga cheferna utsattes för kritik och ignorans, mer regelbundet än de manliga cheferna. Dessutom visade den att en mobbningsituation handlar om maktobalans som kan trappas upp och leda till att offret hamnar i underläge. Många respondenter menade att det beror på vilken relation man har till personen där mobbningsituationen uppstår. Till exempel: ”Angående företeelserna på föregående sida: Hur man reagerar beror på helt på vilken relation man har till medarbetaren”. ”Bra undersökning. Allt beror på vem som gör/säger dessa saker. Man har olika relationer till olika kollegor. Saker som kan vara helt OK en kollega kan vara kränkande med en annan”. Forskarna kunde belysa att om det fanns maktobalans, skillnad i sociala och kulturella klasser, och brist på skyddande arbetslagar, blev risken för trakasserier och övergrepp mycket högre på just den arbetsplatsen (Harned et al., 2002).

I den här frågan kan man bara spekulera om att en tänkbar orsak kan vara att dessa olika yrkeskategorier har olika sociala status, olika maktpositioner och olika nivåer på lön.

### *Metoddiskussion*

Ohse och Stockdale (2008) hänvisade till att en av nackdelarna i deras undersökning var att enkäten var lång och tog ganska lång tid att besvara, ungefär tjugo minuter. Det var därför föreliggande studies enkät gjordes så kort och kärnfull som möjligt, kortfattad och skulle inte ta mer än fem minuter att besvara. I och med detta kan man förlora värdefull information från respondenterna. Att enkäten gjordes kort och kärnfull kan var en av orsakerna till att respon- sen från deltagarna var bra, samt att svarsfrekvensen var hög, vilken var drygt sextio två procent.

I föreliggande studie var mätinstrumenten strukturerade av korta scenarier, vilket kan vara en för och nackdel. Å ena sida hävdar Ohse och Stockdale (2008) att använda korta scenarier kan vara en orsak för begränsning. Med korta scenarier får respondenterna inte ett verk- lighetssinne. Å andra sidan påstår forskarna att undersökningar som är byggda på scenarier har bidragit till många meningsfulla kontributioner för olika problem på arbetsplatser (Gordon et al., 2005).

Enkätens frågor kunde ha misstolkats och olika företeelser och scenarier kunde ha miss- förstådds av respondenterna. Det kan man även se ifrån respondenternas kommentarer; ”Vissa frågor var svåra och bedöma då man inte får tillräckligt med information” och ”Kränkt är ett modeord just nu och inget bra ordval om man vill ha ett mått på arbetsmiljö eller jämställd- het”. ”Ordet kränkt skulle jag kunna byta ut mot irriterad eller förbannad. Vad ligger i ordet kränkt?”. Ett annat exempel var scenario B (Oblyga skämt), ordet skämt kunde benämnas som kommentarer och berättelser. Respondenterna kunde ha misstolkat företeelser och scenarier, vilket kunde leda till ett missvisande resultat. Men författaren kunde inte göra någon ändring av enkäten på grund av att ett syfte med föreliggande studie var att jämföra med en mansdo- minerad arbetsmiljö, detta för att upptäcka eventuella skillnader med den tidigare studien som utfördes bland vårdanställda i en kvinnodominerad arbetsmiljö.

### *Framtida forskning*

Forskarna Wiener och Hurt, (2000) rekommenderar att legalisera regler på arbetsplatsen för att förbättra arbetstagarnas förståelse och ställningstagande till sociala sexuella trakasserier i alla former. Quine, (2001) kom fram till att det bästa sättet för att förebygga och förhindra mobbning på arbetsplatser är välstrukturerade handlingsplaner för dessa åtgärder. Dessa åtgärder kan långsiktigt minska arbetarnas sjukfrånvaro, förbättra produktion, förbättra relationer mellan anställda och med klienter, minska omsättning och risk för rättsliga konsekvenser.

Om det visar sig att de anställda känner sig kränkta eller mobbade, kan man diskutera hur mycket det skulle kosta företaget att återställa situationen. Trots framstående framsteg under de senaste decennierna, finns det fortfarande mycket som kräver uppmärksamhet, särskilt de viktigaste aspekterna i själva definitionen. Dessutom krävs det utveckling av en vägledande teori, utredning av konsekvenserna av olika arbetsplatsnivåer och strukturer, såsom grupper och effekten av interventioner (Branch et al., 2013).

Ett förslag för framtida studier kan vara att studera gynnade och framgångsrika företag och deras olika åtgärder i olika mobbningsituationer. Vissa forskare Harned et al., (2002) föreslår att man försöker förbättra arbetsmiljön genom att ha mer förståelse för att tidigt kunna upptäcka sexuella trakasserier. Varje arbetsplats skulle ha en välstrukturerad handlingsplan vid sådant beteende, samt mycket tydliga straff. Man skulle kunna försöka se det ur offrets synvinkel och ta alla anmälningar på allvar, för att minska alla former av sexuella trakasserier och övergrepp.

Enligt Sannders et al., (2007) skillnader i olika länders terminologi angående vad som kallas som mobbning på arbetsplatser, kan vara orsaken till förvirring hos respondenterna. Forskarna Leymann, 1991; Fors, 1995; Sundberg, 1996; Olweus, 1998; Lee, 2000; Hirigoyen, 2003; Pernrud, 2004; Hallberg och Standmark, 2004; Jones, 2006 Saunders et al., 2007 och Branch et al, 2013 påpekar hur viktigt det är att ha en global definition för mobbning på arbetsplatser som ett uppnåeligt mål. På grund av tidsbrist och begränsade resurser, gjordes det ingen undersökning av skillnader mellan olika kulturer. Att undersöka eventuella kulturella skillnader och vilka åtgärder som används skulle vara intressant för framtida forskning, till exempel mellan Sverige och mellanösterländer. Egypten visade sig till exempel vara världens värsta land för en kvinna att arbeta och bo i (Amran, 2014, 16 maj). I enlighet med en av respondenternas synpunkt: "Vad (Vilka) handlingar som är kränkande är kulturellt betingat".

Framtida forskning, longitudinella studier med olika metoder som djupintervjuer eller observationer som dagliga dagböcker, skulle vara av behov och intressant, för att kunna ge en klarare bild angående definitionen av mobbning på arbetsplatser, eftersom definitionen fortfarande är oklar.

## Referenser

- Amran, H. (2014, 16 maj). Iraq är den andra värsta arabland för en kvinna att leva i. *Al Kardinia*. Hämtad 2014-05-16 från <http://www.algardenia.com/2014-04-04-19-52-20/qosqsah/10428-2014-05-16-06-34-48.html>.
- Arbetsmiljö verket. (2003). *Mobbning och trakasserier*. Hämtad 2014-03-25 från <http://www.av.se>.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15, 280-299. doi:10.1111/j.1468-2370.2012.00339.
- Berdahl, J.L. (2007). The sexual harassment of uppity women, *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 425-437. doi:10.1037/0021-9010.92.2.425.

- Bernström, M.,K. (2002). *Koranens budskap*. Tryckcentralen: Avesta.
- Fors, Z. (1995). *Makt maktlöshet mobbning*. Stockholm: Liber Utbildning.
- 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.
- Hallberg, L.R-M, & Strandmark, S.K. (2004). *Vuxenmobbning i människovårdande yrken*. Lund: Studentlitteratur.
- 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(2), 174-188. doi:10.1037//1076-8998.7.2.174.
- Hilton, R.T., Schneider, K.T. & Walsh, B.M. (2006). Upsetting behavior: reactions to personal and bystander sexual harassment experiences. *Sex Roles*, 55, 180-195. doi:10.1007/s11199-006-9072-5.
- Hirigoyen, Marie-France. (2003). *Vardagens osynliga våld, om mobbningen och psykiska Trakasserier*. Stockholm: Natur och kultur.
- Howitt, D., & Cramer, D. (2011). *Interoduction to statistics in psychology*. England: Prentice Hall.
- 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 Behav. Sci. Law*, 17, 413-433.
- Jones, C. (2006). Drawing boundaries: Exploring the relationship between sexual harassment, gender and bullying. *Women´s Studies International Forum*, 29, 147-158. doi:10.1016/j.
- Jakobsen, T., & Hussain, Z. (2009). *Kränkande beteende på arbetsplatsen: Hur definierar vi kränkande beteende och vad är avgörande för vår definition*. C-uppsats i psykologi, Höskolan Väst, Trollhättan.
- JämO. (Reviderad December 2006) *Kunskapsöversikt – sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet*.
- Lee, D. (2000). An analysis of workplace bullying in the UK. *Personnel Review*, 29(5), 593-612.
- Leymann, H. (1992a). *Vuxenmobbning på svenska arbetsplatser*. Stockholm: Trosa Tryckeri.
- Leymann, H. (1992b). *Manligt och kvinnligt vid vuxenmobbning*. Stockholm: Trosa Trycker.
- 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(3), 483-496. doi:10.1037/0021-9010.90.3.483.
- Nielsen, M.B, Matthiesen, S.B, & Einarsen, S. (2008). Sense of coherence as a protective mechanism, and among targets of workplace bullying. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 128-136. doi:10.1037/1076-8998.13.2.128
- Ohse, D.M., & Stockdale, M.S. (2008). Age comparisons in workplace sexual harassment perceptions. *Sex Roles*, 59, 240-253. doi:10.1007/s11199-008-9438-y.
- Olweus, D. (1998). *Mobbning i skolan. Vad vi vet och vad vi kan göra*. Gummessons Tryckeri AB, Falköping.
- Pernrud, B. (2004). *Genus I akademien: rapport från en undersökning av sexuella trakasserier vid Karlstads universitet*. Karlstads universitets tryckeri.
- Quine, L., (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84. doi:10.1177/135910530100600106.
- Saunders, P., Huynh, A. & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry*. 30, 340-354. doi:10.1016/j.

- Smith, H. (2014, 30 april). I was bullied and groped at celeb chef's restaurant. *UK. METRO*, s.17.
- Stensmo, C. (2002). *Vetenskapsteori och metod för lärare*. Uppsala: Kunskapsföretaget i Uppsala AB.
- Sundberg, M. (1996). *JämOs handbok om aktiva åtgärder*. Stockholm: Jakobsbergs Tryckeri, AB.
- Socialdepartementet, (2000). *Hälsa på lika villkor – nationella mål för folkhälsan*. Bilagedel B, SOU 2000:91. Stockholm, Fritzes.
- 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(1), 75-85.  
doi:10.1037//0021-9010.85.1.75.



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

Hej. Jag är student från Högskolan Väst som skall göra en magister examen i Psykologi och jag 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. Jag kommer i denna undersökning att koncentrera mig på kränkande handlingar mellan kollegor samt mellan anställda och arbetsledare. För att undersöka om det finns skillnader har jag 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 frivillig och kan avslutas när som helst. Resultatet från denna undersökning kommer att finnas tillgänglig på biblioteket på Högskolan Väst från höstterminen 2009. Har du funderingar eller frågor om denna undersökning kontakta mig gärna på följande e-postadress: [zaynab.hussain@student.hv.se](mailto:zaynab.hussain@student.hv.se).

Tack på förhand för ditt deltagande!

Vänliga hälsningar *Zaynab Hussain*

**1) a-Vilket kön har du:      Kvinna      Man                      b-Vilket år föddes du 19.....?**

**c-Vilken är den högsta utbildning du har genomgått?** (Ringa in ditt svar)

Grundskola, Gymnasium Högskola, universitet upp till två år, Högskola, universitet längre utbildning

**d-Är du:    Tjänsteman    Kollektivanställd    Konsult** (Ringa in ditt svar)

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

<b>a-Kommentarer om ens kropp eller utseende</b>	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
<b>b-Kram</b>	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
<b>c-Beröring på lår</b>	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
<b>d-Sexuella skämt eller kommentarer</b>	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
<b>e-Sexuella insinuationer</b>	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
<b>f-Personliga telefonsamtal/brev/SMS</b>	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
<b>g-Ignorerande</b>	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls
<b>h-Brist på information</b>	Stämmer helt	Stämmer delvis	Varken eller	Stämmer dåligt	Stämmer inte alls

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

**a-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?

I mycket hög 5 – 4 – 3 – 2 – 1 Inte alls

**b-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?

I mycket hög 5 – 4 – 3 – 2 – 1 Inte alls

**c-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 jobbet och försöker undvika all kontakt med dig.**

I vilken grad tycker du att detta är en kränkande handling?

I mycket hög 5 – 4 – 3 – 2 – 1 Inte alls

**d-En kollega som du upplever att du har 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. Den senaste tiden 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?

I mycket hög 5 – 4 – 3 – 2 – 1 Inte alls

**e-Du träffar en medarbetare när du är ute och shopper en lördag förmiddag. Din medarbetare, som har samma utbildning som du 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 er 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?

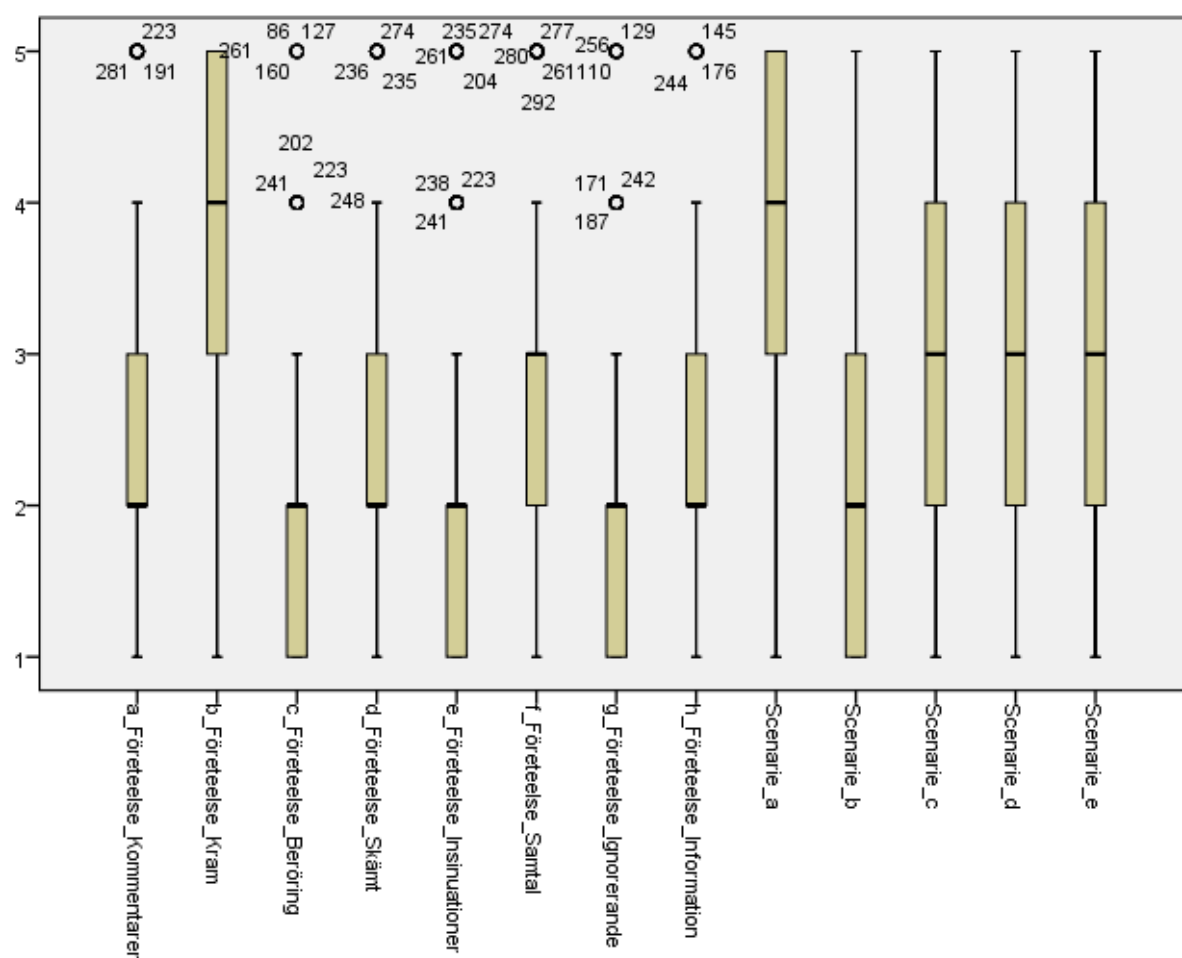
I mycket hög 5 – 4 – 3 – 2 – 1 Inte alls

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

---

---

Tack för din medverkan!



Figur 1. Här ser man att materialet visade sig vara snedfördelat.

**Högskolan Väst**  
**Institutionen för individ och samhälle**  
**461 86 Trollhättan**  
**Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99**  
**[www.hv.se](http://www.hv.se)**