

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Förekomsten av mobbning och sexuella trakasserier vid ett
industriföretag**

Anna Levinson
Jenny Rajalin

Självständigt arbete 10 poäng
Magisterkurs Arbets- och
organisationspsykologi
Vårterminen 2005

Handledare: Mathias Gustafsson

Förekomsten av mobbning och sexuella trakasserier vid ett industriföretag

Anna Levinson
Jenny Rajalin

Sammanfattning. Studiens syfte var att undersöka förekomsten av mobbning och sexuella trakasserier vid ett industriföretag. 330 kollektivanställda och tjänstemän vid Företaget besvarade en enkät där de ombads ange i vilken utsträckning de utsatts för kränkande beteenden samt uppge vilken arbetsrelation de hade till de som utsatt dem för handlingarna. Resultaten påvisade samband mellan förekomsten av mobbning och sexuella trakasserier. Kön, ålder och anställningsform hade betydelse för i vilken utsträckning sexuella trakasserier upplevdes. Anställningsform hade även betydelse för vem som angavs som förövare av kränkningarna. Avslutningsvis gavs följande förslag på interventioner syftandes till att förbättra situationen vid Företaget; ledarskapsutbildning, norm- och värderingssättning i arbetsgrupper samt tydliggörande av policy gällande kränkande beteenden inklusive resurspersoner, rapporteringsprocedurer och sanktioner.

Under de senaste åren har mobbning och svåra personkonflikter på arbetsplatser kommit i starkt fokus (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994; Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1998; Jennifer, Cowie & Ananiadou, 2003; Salin, 2003). Även problematiken med sexuella trakasserier har fått ökad uppmärksamhet av forskare på senare år (Einarsen m.fl., 1994; O'Hare & O'Donohue, 1998). Förekomsten av såväl mobbning (Cowie, Naylor, Rivers, Smith & Pereira; 2002; Einarsen m.fl., 1998; Hannabus, 1998) som sexuella trakasserier (Gelfand, Fitzgerald & Drasgow, 1995; Terpstra & Baker refererade till i Einarsen, 1999) på arbetsplatser är således numera kända som utbredda och de ses även som allvarliga arbetsmiljöproblem. Einarsen m.fl. (1998) framhåller att mobbning och trakasserier på arbetsplatser är ett allvarligt problem och de menar att omkring fem procent av den arbetande populationen är eller har någon gång blivit utsatt för mobbning. Enligt Fitzgerald (1993) samt Schneider, Swan och Fitzgerald (1997) upplever uppskattningsvis femtio procent av alla kvinnor sexuella trakasserier någon gång under sitt arbetsliv. Både män och kvinnor riskerar att utsättas för sexuella trakasserier, dock påpekar Gutek (1985) att kvinnor i större utsträckning än män blir sexuellt trakasserade på arbetsplatser. I och med den ökade uppmärksamheten dels kring mobbning (Zapf, Knorz & Kulla, 1996) dels kring sexuella trakasserier (Barling, Dekker, Loughlin, Kelloway, Fullagar & Johnson, 1996; Schneider m.fl., 1997) på arbetsplatser, ses dessa fenomen alltmer som betydande arbetsstressorer med allvarliga konsekvenser för organisationen och dess medarbetares fysiska och psykiska välmående. Leymann (1996) menar att trakasserier i form av mobbning kan leda till lägre arbetstillfredsställelse, psykosomatiska och fysiska besvär samt exkludering från arbetsmarknaden för individen som blivit drabbad. Enligt Einarsen m.fl. (1998) är förhållanden mellan människor i arbetsgrupper av särskild betydelse för organisationens verksamhet och medarbetarnas trivsel, då svåra mellanmänniska förhållanden i arbetet

såsom mobbning kan leda till hälsoproblem för den utsatta individen, minskad trivsel, ökad sjukfrånvaro samt en hög personalomsättning. Med avseende på sexuella trakasserier menar Glomb, Munson, Hulin, Bergman och Drasgow (1999) att denna form av trakasserier inverkar negativt på arbetsrelaterade förhållanden såsom arbetstillfredsställelse, benägenhet att vilja komma ifrån arbetsuppgifterna och benägenhet att vilja lämna arbetsplatsen. De menar vidare att sexuella trakasserier även har en negativ inverkan på personliga förhållanden som tillfredsställelse med livet, psykologiskt välmående och oro. Minskad arbetstillfredsställelse framhålls av Fitzgerald, Drasgow och Magley (1999) som en organisatorisk effekt som i sin tur kan leda till sämre produktivitet och organisatorisk "commitment". Även Collier (1995) menar att organisatoriska effekter såsom minskad produktivitet och kvalitet, minskad moral hos medarbetarna samt finansiella förluster på grund av exempelvis ökad personalomsättning, kan härledas till förekomsten av sexuella trakasserier inom organisationer.

För dagens organisationer finns lagliga krav på, och ofta även ett stort organisatoriskt intresse av, att arbeta aktivt både proaktivt och reaktivt beträffande mobbning och sexuella trakasserier. Detta arbete kräver dock en ökad kännedom om vilka faktorer som kan utgöra grund för uppkomsten och utvecklingen av kränkande beteenden samt inblick i möjliga åtgärder för att komma till bukt med dessa problem.

Jämställdhets- och mångfaldskommittén vid Företaget genomförde hösten 2004 en kartläggning av såväl mobbning som sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Syftet med föreliggande studie var således att utifrån den tidigare gjorda undersökningen vidare undersöka förekomsten av mobbning och sexuella trakasserier vid Företaget.

Tidigare forskning

I enlighet med Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift om kränkande särbehandling (1993) 1 § avser kränkande särbehandling i arbetslivet klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt. Dessa beteenden kan leda till att drabbade arbetstagare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Begreppet kränkande särbehandling åsyftar kränkande beteenden såsom mobbning, sexuella trakasserier, social utstötning och psykiskt våld

Definition av mobbning. Enligt Einarsen m.fl. (1998) omfattar mobbning på arbetsplatser plågsamma handlingar, utfrysning eller elaka och nedsättande kommentarer och miner, vilka exempelvis kan utövas av arbetskamrater, överordnade och klienter. von Schéele (1996) menar att mobbningshandlingar kan utgöras av förtal, felaktig eller utebliven information, sabotage, förföljelser, personliga förolämpningar samt negativa administrativa handlingar såsom omplacering eller borttagande av arbetsuppgifter. Vanligt förekommande villkor för att kränkande beteenden på arbetsplatsen skall ses som just mobbning är att handlingarna inträffar vid upprepade tillfällen samt att offret på grund av mobbningen tvingas in i en hjälplös och försvarslös position som är svår att ta sig ur (Einarsen m.fl., 1998; Leymann, 1996; von Schéele, 1996; Vartia, 1996). I enlighet med Leymann (1996), von Schéele (1996) och Vartia (1996) utesluts tillfälliga konflikter ur begreppet mobbning, då dessa ses som produkter av mellanmänsklig interaktion och därav är oundvikliga. Enligt Vartia och Hyyti (2002) kan sexuella trakasserier ses antingen som ett uttryck för arbetsplatsmobbning eller som ett enskilt och specifikt problem. Björkqvist, Österman och Hjält-Bäck (refererade till i

Vartia & Hyyti, 2002) anser att sexuella trakasserier skall ses som en form av mobbning, där innehållet i förtrycket är sexuellt relaterat.

I föreliggande studie avsågs mobbning då en eller flera personer kände sig utsatta för negativa handlingar från en eller flera andra individer. Sådana handlingar kan sänka den drabbades självkänsla, handlingsmöjligheter eller möjligheter till att försvara sig och kan få allvarliga konsekvenser för individen. Det ansågs viktigt att skilja mobbning från mer vardagliga och tillfälliga konflikter som kan uppstå på en arbetsplats.

Definition av sexuella trakasserier. Enligt Jämställdhetslagen 6 § avser sexuella trakasserier ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker medarbetarens integritet i arbetet (SOU, 1991). En i övrigt vanligt förekommande definition av sexuella trakasserier har sin utgångspunkt i den amerikanska "the Equal Employment Opportunity Commissions" (EEOC) riktlinjer (refererade till i Fitzgerald, 1993; Fitzgerald, Gelfand & Drasgow, 1995; Gelfand m.fl., 1995; Gutek, Murphy & Douma, 2004; Mitchell, Hirschman, Angelone & Lilly, 2004; Schneider m.fl., 1997; Smalensky & Kleiner, 1999). EEOC betraktar sexuella trakasserier som ovälkomna sexuella närmanden, förfrågningar om sexuella tjänster och andra verbala eller fysiska beteenden av sexuell natur. Enligt EEOC kan sexuella trakasserier delas in i två typer av trakasserier: quid pro quo trakasserier och fientlig arbetsmiljö. Med quid pro quo trakasserier avses försök att framtvunga sexuell samverkan genom hot om arbetsrelaterade konsekvenser, såsom uppsägning eller förlorad befordran. Fientlig arbetsmiljö innebär sexrelaterade verbala och fysiska beteenden såsom sexuella kommentarer eller upprepade sexuella närmanden, vilka är ovälkomna eller aggressiva men som inte utfaller i arbetsrelaterade konsekvenser. En annan frekvent uppdelning av sexuella trakasserier i olika typer görs av såväl Dekker och Barling (1998) som Fitzgerald m.fl. (1995), vilka delar in sexuella trakasserier i trakasserier relaterade till kön vilka inte är direkt riktade mot en individ (exempelvis fientliga och förolämpande gester eller anmärkningar) samt trakasserier riktade mot specifika individer (till exempel tvång om sexuellt förhållande eller våldtäkt). Gutek, Cohen och Konrad (1990) definierar all slags arbetsrelaterat beteende med sexuellt innehåll, oavsett om det upplevs som trakasserande eller inte, som socio-sexuellt beteende, något som kan likställas med sexuella trakasserier.

I föreliggande studie definierades sexuella trakasserier som ovälkommet fysiskt, skriftligt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande, något som såväl män som kvinnor kunde utsättas för. Vidare ansågs det viktigaste kännetecknet för sexuella kränkningar vara att de var oönskade av individen som utsatts för dem.

Orsaker till mobbning. Enligt von Schéele (1996) finns det ett antal arbetsrelaterade orsaker till mobbning. Kearns, McCarthy och Sheehan (refererade till i Liefoghe & Mackenzie Davey, 2001), von Schéele (1996) samt Vartia (1996) anger övergripande organisatoriska förändringar och den osäkerhet som kan uppstå i och med exempelvis omstruktureringar och neddragningar, som orsaksfaktorer för uppkomsten av mobbning. Även Salin (2003) menar att organisatoriska förändringar kan sammankopplas med mobbning, på så sätt att detta kan ses som förhållanden som utlöser en verklig mobbningsituation. Einarsen (1999), Leymann (refererad till i Liefoghe & Mackenzie Davey, 2001), Resch och Schubinski (1996) samt von Schéele (1996) anser vidare att andra arbetsrelaterade orsaksförhållanden kan omfattas av problem i arbetsorganisationen. Monotoni, hög konkurrens, stress, kommunikations- eller informationsbrister, bristande möjlighet till kontroll i arbetet, sned arbetsfördelning samt över- eller underbelastning kan utgöra exempel på denna form av problem. I likhet

med detta menar Salin (2003) att otillfredsställelse och frustration kring arbetskontexten är en faktor i organisationer som kan fungera som en grogrund för mobbning. Hon menar även att en uppfattad maktobalans mellan offer och förövare samt en uppfattning om milda konsekvenser för förövaren är arbetsorganisatoriska orsaksförhållanden till mobbning.

Vidare uppfattas ledarskapsproblem som organisationsrelaterade förhållanden som inverkar på förekomsten av mobbning (Einarsen, 1999; Leymann refererad till i Liefoghe & Mackenzie Davey, 2001; Resch & Schubinski, 1996; von Schéele, 1996; Vartia, 1996). von Schéele (1996) menar att ledarskapsproblem bland annat inbegriper oklara besked, ingen eller bristfällig kommunikation mellan arbetsledning och medarbetare, inga försök till att lösa problem samt oanträffbar eller ointresserad arbetsledning. Ett dåligt klimat i arbetsgrupper, som kännetecknas av ovänlighet, hets, ryktesspridningar, bristande tillit och klagomål, utgör i enlighet med von Schéele (1996) andra förhållanden som kan underbygga förekomsten av arbetsplatsmobbning. Denna typ av organisatoriskt problem uppmärksammas även av Einarsen (1999), Leymann (refererad till i Liefoghe & Mackenzie Davey, 2001) samt Resch och Schubinski (1996), men de likställer ett dåligt klimat med att det på avdelningen föreligger låg moral. Einarsen m.fl. (1998) ser ett dåligt klimat i arbetsgruppen som omständigheter på arbetsplatser som upprätthåller och förstärker förekomsten av mobbning. Vidare identifierar Vartia (1996) avundsjuka bland kollegor, konkurrens om arbetsuppgifter och avancemang samt konkurrens gällande uppmärksamhet och beröm från chefer som utmärkande faktorer i organisationer och deras klimat, vilka kan orsaka mobbning.

Arbetsplatser med brister i det psykologiska arbetsklimatet, där anställda upplever låg möjlighet att påverka den egna arbetssituationen, upplever bristande information i arbetet och bristande kommunikation kring gemensamma arbetsuppgifter och mål, är vidare förknippade med förekomst av mobbning (Einarsen m.fl., 1998; Vartia, 1996). Einarsen m.fl. (1994), Leymann (1992) och Thylefors (1999) menar att orsaken till mobbning vanligtvis har sitt ursprung i olösta interpersonella konflikter. Einarsen m.fl. (1994), Leymann (1992) samt Zapf m.fl. (1996) menar att långtgående interpersonella konflikter som inte löses kan resultera i trakasserier om lämpliga interventioner och konflikthanteringsåtgärder inte implementeras. De menar således att trakasserier i sig kan vara en produkt av mänsklig interaktion i organisationen eller en eventuell effekt av konflikter som ofrånkomligt existerar i organisationer och i arbetsgrupper. Samtidigt framhåller Einarsen m.fl. (1994) att förekomsten av interpersonella konflikter kan bero på såväl arbetsbelastning som monotont och icke utmanande arbete. De påpekar dock att det nödvändigtvis inte är hektiskt eller monotont arbete i sig som orsakar allvarliga interpersonella konflikter på arbetsplatser, utan att det snarare är bristande möjligheter att hantera och kontrollera sitt arbete, en frånvaro av klara mål samt av en avsaknad av konstruktivt ledarskap som är de kritiska orsaksfaktorerna. Einarsen m.fl. (1998) menar att även om konflikter ofta hör samman med organisatoriska förhållanden, intensifieras och utvecklas de ofta genom ett samspel av både personfaktorer och situationsfaktorer. De anser därför att mobbning måste ses mot bakgrund av egenskaper hos såväl offer, förövare som deras omgivningar. Einarsen m.fl. (1998) förklarar personfaktors inverkan på förekomsten av mobbning som att offret själv bidrar till mobbningen genom sitt beteende, sina handlingar, sin personlighet, sin position och sin grupptillhörighet. Leymann (1996) påpekar däremot att personliga faktorer är irrelevanta i mobbningsssammanhang och att skillnader i personlighet snarare är en konsekvens av mobbning än en orsak. Leymann (1992, 1996) framhåller att det således

är arbetsförhållanden som är den främsta orsaken till mobbningsföreteelser. Vidare menar Zapf m.fl. (1996) att förekomsten av mobbning ökar i en arbetssituation där personer tvingas arbeta nära tillsammans. De menar dessutom att mobbningsoffer ofta innehar ett stort samarbetsbehov, vilket då kan öka deras risk att utsättas för mobbning.

Orsaker till sexuella trakasserier. Organisationens tolerans gentemot sexuella trakasserier har visat sig ha stor inverkan på uppkomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatser (Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand & Magley, 1997). Såväl Fitzgerald m.fl. (1997) som Glomb, Richman, Hulin, Drasgow, Schneider och Fitzgerald (1997) menar att ju mer tolerant organisationen upplevs desto större risk löper organisationens kvinnor att bli utsatta för sexuella trakasserier. Glomb m.fl. (1997) anser vidare att en mer tolerant organisation även innebär en större risk att utsättas för indirekta former av sexuella trakasserier, det vill säga att en individ inte personligen utsätts för sexuella trakasserier utan exempelvis arbetar i en arbetsgrupp där en arbetskamrat blir utsatt för trakasserier. Även Harned, Ormerod, Palmieri, Collinsworth och Reed (2002) anser att sexuella trakasserier i större utsträckning förekommer i organisationer med hög toleransnivå. Med hög toleransnivå avses att organisationen inte upplevs tillhandahålla tillräckliga aktiviteter relaterade till sexuella trakasserier, såsom implementeringsinsatser, utbildningar och utbud av resurser i syfte att motverka och förhindra förekomsten av sexuella trakasserier. O'Connell och Korabik (2000) framhåller vidare att uppfattningen om ett bristande organisatoriskt sanktionssystem gällande sexuella trakasserier, där organisationen inte tar sexuella trakasserier på allvar, medför att förekomsten av sexuella trakasserier, speciellt med avseende på trakasserier utförda av män på högre positioner i organisationen, ökar. Vidare anses bristande kunskap om anmälningsprocedurer beträffande sexuella trakasserier av O'Hare och O'Donohue (1998) innebära en risk för att uppleva sexuella trakasserier medan Bulger (2001) anser att fackliga resurser hänger samman med minskad förekomst av sexuella trakasserier på arbetsplatser. Enligt Bulger (2001) innefattas fackliga resurser av information kring policier, tydliga tillvägagångssätt för rapportering och utbildning av de anställda kring sexuella trakasserier. I enlighet med Dekker och Barling (1998), Gutek m.fl. (1990) samt O'Hare och O'Donohue (1998) är risken stor att utsättas för sexuella trakasserier på arbetsplatsen om miljön upplevs som sexualiserad, vilket till exempel kan innebära att det förekommer sexuella skämt eller att posters med sexuellt innehåll finns upphängda på arbetsplatsen. Gutek m.fl. (1990) anser vidare att upplevelsen av en sexualiserad arbetsplats starkt påverkas av den kontakt med motsatt kön som individer har i arbetet. Interaktionen med motsatt kön i arbetet är enligt Gutek m.fl. (1990) även direkt förknippad med en ökad förekomst av sexuella trakasserier. Enligt O'Connell och Korabik (2000) har interaktionen med motsatt kön i arbetet enbart betydelse för förekomsten av sexuella trakasserier i de fall interaktionen gäller med män på lägre eller samma organisatoriska nivå som den utsatte. O'Connell och Korabik (2000) menar att detta kan bero på att högre uppsatta män besitter mer makt i sig och att en ökad interaktion med dem inte nödvändigtvis påverkar upplevelsen av att ha trakasserats. Kvinnor i mer mansdominerade arbetsförhållanden riskerar att utsättas för sexuella trakasserier, något som tyder på att arbets- och könskontext har betydelse för sexuella trakasserier (Fitzgerald m.fl., 1997). Fitzgerald m.fl. (1997) menar dock att det inte enbart är en sned könsfördelning som påverkar förekomsten av sexuella trakasserier, utan att förekomsten av andelen män kombinerat med traditionellt manliga arbetsuppgifter stärker sannolikheten för kvinnor att utsättas för sexuella trakasserier. Harned m.fl. (2002) menar dock att arbets- och könskontext inte påverkar förekomsten

av sexuella övergrepp. De menar istället att en mansdominerad arbets- och könskontext är en faktor som kan eskalera i sexuella trakasserier och att frekvensen av sexuella trakasserier i sin tur kan innebära höga nivåer av sexuella övergrepp. Även om Glomb m.fl. (1997) samt O'Hare och O'Donohue (1998) inte har funnit att en sned könsfördelning på arbetsplatser direkt kan associeras med sexuella trakasserier, menar de att frekvensen av sexuella trakasserier ändå tenderar att öka i mer könsintegrerade organisationer. Slutligen har Harned m.fl. (2002) visat att kvinnor med låg sociokulturell makt, det vill säga i yngre åldrar, med lägre utbildning, som är ogifta och som tillhör en minoritetsgrupp avseende etnicitet, löper stor risk att utsättas för sexuella trakasserier och sexuella övergrepp.

Syfte

Studiens syfte var att undersöka förekomsten av mobbning och sexuella trakasserier vid Företaget. Utifrån syftet utarbetades följande frågeställningar; 1) Förelåg samband mellan mobbning och sexuella trakasserier? 2) Förelåg skillnader mellan kön, födelseland och anställningsform med avseende på kränkningar av mobbnings- respektive sexuell karaktär? 3) Förelåg skillnader mellan kön, födelseland och anställningsform med avseende på vem som utsatte deltagarna för kränkningar av mobbnings- respektive sexuell karaktär?

Metod

Deltagare

Föreliggande undersökning genomfördes vid Företaget som vid tidpunkten för studiens genomförande hade 5 502 anställda. Företaget verkade inom industribranschen där majoriteten av de anställda var kollektivanställda och män. Organisationsenheterna som ingick i undersökningen var tre avdelningar samt sju olika stödfunktioner. Deltagarna i undersökningen innefattades av arbetsledare från de tre avdelningarna och chefer i stödfunktionerna samt anställda vid respektive avdelningar.

Ett stratifierat urval användes. Vid urvalsförfarandet användes dels listor över samtliga arbetsledare fördelade över de tre avdelningarna, dels en lista över alla chefer för stödfunktionerna. Därefter gjordes ett urval på tio procent av arbetsledarna för respektive avdelning samt tio procent av cheferna i stödfunktionerna, vilket sammanlagt innebar 18 personer. Detta urval gjordes genom att samtliga namn i respektive lista tilldelades ett nummer, varpå nummer drogs slumpmässigt. Utöver de 18 arbetsledare och chefer tillkom även de anställda på respektive avdelning, vilket gav en total undersökningspopulation på 556 personer. Totalt besvarades enkäten av 330 deltagare, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 59 procent.

71 procent av de som besvarade enkäten var män och 28 procent var kvinnor. 1 procent av deltagarna besvarade inte frågan om kön. Åldern varierade enligt följande mellan deltagarna; 33 procent befann sig i ålderskategorin 29 år eller yngre, 49 procent var mellan 30 och 44 år medan 17 procent av deltagarna var 45 år eller äldre. Av de svarade var det 1 procent som inte angav ålder. Deltagare som angav Sverige som födelseland utgjordes av 67 procent medan 31 procent uppgav att de var födda i ett

annat land. 2 procent av deltagarna besvarade inte bakgrundsfrågan om födelseland. Av deltagarna svarade 1 procent att de arbetade på en avdelning där det fanns flest kvinnor, 29 procent angav att det var en jämn könsfördelning på avdelningen och 69 procent svarade att det var mest män på avdelningen. 1 procent av deltagarna besvarade inte frågan om könsfördelning. 83 procent av deltagarna tillhörde någon av de tre avdelningarna medan andelen deltagare som arbetade inom de olika stödfunktionerna var 50 procent. 3 procent av deltagarna angav inte enhetstillhörighet. Sammanlagt angav 36 procent av deltagarna såväl avdelningstillhörighet som stödfunktion, vilket förklarar snedfördelningen vad gäller avdelnings- respektive stödfunktionstillhörighet. Av samtliga deltagare var 85 procent kollektivanställda och 14 procent tjänstemän. 1 procent uppgav inget svar på bakgrundsfrågan om anställningsform.

Frågeformulär

Enkäten innehöll dels bakgrundsfaktorer, dels frågor kring upplevelser av kränkningar av mobbnings- respektive sexuell karaktär. Sammanlagt innehöll enkäten 38 frågor. Ett informationsblad följde med enkäten där bakgrunden till och syftet med undersökningen framgick. Enkätens inledande frågor behandlade bakgrundsfaktorerna kön, ålder, födelseland och anställningsform. Deltagarna ombads även att uppskatta hur könsfördelningen såg ut på deras avdelningar samt ange inom vilken avdelning eller stödfunktion de arbetade. Vidare innehöll enkätformuläret sexton frågor om kränkningar av mobbningskaraktär samt femton frågor kring sexuella kränkningar, vilka inleddes med en definition av mobbning och sexuella trakasserier. Utav dessa frågor berörde tolv frågor huruvida deltagarna under de senaste tolv månaderna varit utsatta för olika företeelser av mobbningskaraktär på arbetsplatsen respektive elva företeelser av sexuellt kränkande karaktär. För såväl mobbning som sexuella trakasserier fanns även en fråga där deltagarna ombads att uppge om de utsatts för ”annan typ” av kränkning av mobbnings- och sexuell karaktär och i så fall med egna ord uppge vilken typ av företeelse. Samtliga svarsalternativ var fasta med en tregradig skala. Alternativen var ”aldrig”, ”vid något enstaka tillfälle” samt ”vid återkommande tillfällen”. Efter frågorna kring de olika företeelserna för mobbning och sexuella trakasserier, fanns en öppen fråga där de svarade fritt kunde ange förslag på hur eventuella problem med kränkande beteenden på arbetsplatsen skulle kunna lösas. I de fall deltagare hade upplevt någon av de olika företeelserna gällande mobbning respektive sexuella trakasserier ombads de att besvara ytterligare två frågor. Den första frågan behandlade vem som hade utsatt deltagaren för kränkningen, där svarsalternativen var ”arbetskamrat”, ”chef” och ”annan person”. Flera alternativ kunde här anges. Den andra frågan behandlade om deltagaren visste var stöd och hjälp kunde fås om denne blivit utsatt, med svarsalternativen ”ja” eller ”nej”. I slutet av enkäten återfanns en öppen fråga där respondenter gavs möjlighet att fritt kommentera övriga tankar kring mobbning och/eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen*.

* Svaren på de öppna frågorna presenteras inte inom ramen för denna uppsats.

Tillvägagångssätt

Föreliggande studie baserades på data från en tidigare genomförd kartläggande enkätundersökning. Innan enkätundersökningen genomfördes distribuerades ett informationsblad ut via e-post till samtliga deltagande arbetsledare och chefer, varpå dessa uppmanades att meddela sina anställda om att de skulle ingå i undersökningen. Därefter skickades enkäterna per post hem till deltagarna tillsammans med ett informationsblad samt ett svarskuvert. Efter två veckor skickades ett påminnelsebrev ut. Enkätinsamlingen genomfördes under sammanlagt tre veckor.

Databearbetning

Enkäterna matades in i statistikprogrammet SPSS 11.5 för Windows. Frågor med fasta svarsalternativ kodades så att ”positiva” svar gavs låg siffra medan ”negativa” svar gavs hög siffra. Exempelvis kodades svarsalternativet ”Nej, aldrig” på frågan om deltagarna ”utsatts för skämt av sexuell karaktär som upplevts kränkande” med låg siffra, jämfört med svarsalternativet ”Ja, vid återkommande tillfällen” som kodades med hög siffra.

Statistisk analys

Bortfallsanalys. Inledningsvis gjordes en analys av datamaterialets interna bortfall. En identifiering gjordes av vilka deltagare som inte svarat på någon eller några av frågorna i enkätformuläret, och andelen obesvarade frågor beräknades. En skillnad påträffades med avseende på antalet deltagare som inte besvarade 13 procent av frågorna (24 deltagare) i förhållande till de som inte besvarade 16 procent av frågorna (3 deltagare). Därav bestämdes att deltagare med mer än 16 procents bortfall i frågorna skulle exkluderas från vidare analyser. Detta då de borttagna deltagarna ansågs utgöra en relativt liten del av det totala antalet deltagare (Tabachnick & Fidell, 1996). Sammantaget exkluderades 9 deltagare, vilket medförde ett kvarvarande dataunderlag på totalt 321 individer.

Indexbildning. Efter genomförda reliabilitetstest bildades fyra index; grov och grövre mobbning respektive grova och grövre sexuella trakasserier. En uppdelning i olika typer av mobbning respektive sexuella trakasserier ansågs nödvändig då de undersökta företeelserna upplevdes vara av olika slag. Vissa företeelser bedömdes vara mindre ”allvarliga” i jämförelse med andra där till exempel ”att inte blivit lyssnad på” ansågs vara mindre allvarlig jämfört med ”fysisk misshandel”. Beräkningar av reliabilitet för de fyra olika indexen gjordes med hjälp av Cronbachs alfa (α). Enligt Barker, Pistrang och Elliott (2002) bör alfakoefficienten uppgå till lägst .70 för att anses acceptabel, medan värden överstigande .80 betraktas som bra. Variablerna ”erbjudanden om bättre arbetsförhållanden och/eller förmåner om Du uppfyller krav på sexuellt umgänge?” och ”hot om försämrade arbetsvillkor om Du inte uppfyller krav på sexuellt umgänge” inkluderades inte i indexen, då det inte fanns någon varians i svaren gällande dessa variabler.

Korrelationsanalys. En undersökning av korrelationer mellan de olika indexen som ovan skapats genomfördes. Detta för att utreda om eventuella samband förelåg mellan mobbning och sexuella trakasserier.

Variansanalys. Genom tvåvägs variansanalyser (ANOVA) undersöktes om skillnader mellan kön, födelseland och anställningsform med avseende på indexen grova respektive grövre kränkningar av mobbnings- och sexuell karaktär förelåg. Vidare analyserades skillnader mellan kön och ålder i fråga om grova respektive grövre sexuella trakasserier. Detta med utgångspunkt i att Harned m.fl. (2002) visat att kvinnor tillhörande en yngre ålderskategori löper stor risk att utsättas för sexuella trakasserier.

X²-test. För att utreda om skillnader förelåg mellan bakgrundsfaktorerna kön, födelseland och anställningsform och frågan kring vem som utsatt deltagaren för kränkningar av mobbnings- respektive sexuell karaktär genomfördes *X²-test*. Frågan rörande vem som utförde trakasserierna bestod av tre alternativ, vilka var arbetskamrat, chef samt en kombination av arbetskamrat och chef.

Resultat

Förekomst av mobbning och sexuella trakasserier

I tabell 1 ges en översikt av de företeelser gällande mobbning och sexuella trakasserier som ingick i de olika indexen.

För kränkningar rörande mobbning var upplevelsen av att inte blivit lyssnad på den mest vanligt förekommande företeelsen, följt av att ha fått arbetsinsatser nedvärderade och uttalanden förlöjligade. Fysisk misshandel var den mobbningsföreteelse som var minst förekommande. Sammantaget var företeelserna som tillhörde indexet grov mobbning mer vanliga i jämförelse med företeelserna tillhörande grövre mobbning (se tabell 1). Vidare var stötande sexuella skämt de företeelser av sexuell natur som var mest angivna, följt av ovälkomna kommentarer och anspelningar av sexuell natur samt ovälkomna gester, visslingar och blickar med sexuella anspelningar. Varken erbjudanden om bättre arbetsförhållanden mot sexuella tjänster eller hot om försämrade arbetsvillkor om krav på sexuellt umgänge inte uppfylls förekom. Kränkningarna tillhörande indexet grova sexuella trakasserier var överlag mer vanliga jämfört med grövre sexuella trakasserier, med undantag av telefonsamtal, brev och e-post med sexuellt innehåll som hade upplevts i mindre utsträckning (se tabell 1). Sammanfattningsvis kan i tabell 1 urskiljas att kränkningar av mobbningskaraktär förekom i något större utsträckning än sexuella kränkningar.

Tabell 1

Deskriptiv statistik över frågorna kring mobbning och sexuella trakasserier samt frågornas indextillhörighet. Variablerna inleds ”Har Du på Din arbetsplats blivit utsatt för...”

<i>Index</i>	<i>Variabel</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Index Grov mobbning	... inte blivit lyssnad på	321	1,43	,64
	... förlöjligande av uttalande	321	1,31	,58
	... förlöjligande av sätt att vara	321	1,22	,51
	... behandling som lett till utanförskap	321	1,26	,56
	... nedvärdering av arbetsinsatser	321	1,30	,63
Index Grövre mobbning	... försämring av arbetsvillkor	321	1,14	,42
	... fått felaktig information	321	1,11	,35
	... ryktesspridning	319	1,16	,43
	... utpressning	321	1,04	,22
	... sabotage av tillhörigheter	321	1,06	,27
	... hot om våld	318	1,05	,25
	... fysisk misshandel	319	1,01	,14
Index Grova sexuella trakasserier	... gester, visslingar, blickar	321	1,13	,40
	... telefonsamtal, brev, e-post	321	1,04	,21
	... stötande sexuella skämt	321	1,16	,46
	... ovälkomna kommentarer	321	1,15	,42
Index Grövre sexuella trakasserier	... ovälkommen beröring	321	1,08	,31
	... förslag/krav på sexuella tjänster	321	1,03	,21
	... kränkande uppvaktning	319	1,09	,33
	... oönskade förslag till kontakt	319	1,05	,24
	... försök till eller våldtäkt	321	1,0	,06

Not. Frågorna är förkortade på grund av utrymmesskäl.

Samband mellan mobbning och sexuella trakasserier

Efter reliabilitetsberäkningar bildades sammanlagt fyra index (se tabell 1 för vilka variabler som ingick i respektive index). Indexen benämndes grov respektive grövre mobbning samt grova respektive grövre sexuella trakasserier (se tabell 2).

Tabell 2

Deskriptiv statistik av i studien skapade index

<i>Index</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>α</i>	<i>Antal variabler</i>
Grov mobbning	321	1,30	0,47	,87	5
Grövre mobbning	314	1,08	0,19	,72	7
Grova sexuella trakasserier	321	1,12	0,30	,79	4
Grövre sexuella trakasserier	317	1,05	0,18	,77	5

En undersökning av korrelationer gjordes mellan de skapade indexen för mobbning respektive sexuella trakasserier. Korrelationsanalysen visade att det fanns samband ($p < ,01$) mellan samtliga index. Det starkaste sambandet förelåg mellan grova och grövre sexuella trakasserier ($,72$) samt mellan grov och grövre mobbning ($,68$). Sambandet mellan grov mobbning och grova sexuella trakasserier ($,39$) var något svagare. Mellan övriga index var sambanden lägre, det vill säga mellan grövre mobbning och grova sexuella trakasserier ($,26$), grov mobbning och grövre sexuella trakasserier ($,25$) samt grövre mobbning och grövre sexuella trakasserier ($,24$).

Skillnader mellan kön, födelseland och anställningsform med avseende på upplevelser av grova och grövre kränkningar av mobbnings- respektive sexuell karaktär

I tabell 3 nedan redovisas medelvärden och standardavvikelser för de variabler som ingick i tvåvägs variansanalyserna.

Tabell 3

Deskriptiv statistik över de fyra indexen som en funktion av dels kön, dels födelseland, dels anställningsform

Index	Man		Kvinna		Sverige		Annat land		Kollektiv- anställd		Tjänsteman	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Grov mobbning	1,28	,48	1,36	,45	1,27	,42	1,38	,58	1,32	,49	1,24	,34
Grövre mobbning	1,09	,21	1,06	,13	1,06	,14	1,14	,26	1,09	,20	1,04	,10
Grova sexuella trakasserier	1,06	,20	1,27	,43	1,13	,31	1,10	,27	1,12	,31	1,08	,20
Grövre sexuella trakasserier	1,03	,12	1,11	,28	1,06	,20	1,04	,13	1,06	,19	1,01	,04

Tvåvägs variansanalyser (kön x födelseland, kön x anställningsform respektive födelseland x anställningsform) kunde inte påvisa några signifikanta skillnader eller interaktionseffekter för vare sig grova eller grövre företeelser av mobbningskaraktär.

Tvåvägs variansanalyser (kön x födelseland respektive kön x anställningsform) påvisade skillnader mellan kön i upplevelsen av grova sexuella trakasserier ($F(1,314)=12,80$, $p < ,05$, $\eta^2 = ,04$) respektive ($F(1,316)=14,32$, $p < ,05$, $\eta^2 = ,04$). Kvinnor ($M=1,27$) upplevde grova sexuella kränkningar i större utsträckning än män ($M=1,06$). En interaktionseffekt mellan kön och födelseland i förhållande till grova sexuella trakasserier ($F(1,314)=8,12$, $p < ,05$, $\eta^2 = ,03$) påträffades även, vilken visar på att kvinnor ($M=1,27$) födda i Sverige ($M=1,13$) var de deltagare som mest frekvent utsatts för grova sexuella trakasserier.

Vidare visade en tvåvägs variansanalys (kön x anställningsform) på förekomsten av skillnader mellan anställningsform i fråga om grövre sexuella trakasserier ($F(1,316)=6,55$, $p < ,05$, $\eta^2 = ,02$). Kollektivanställda ($M=1,06$) upplevde grövre sexuella trakasserier i något större utsträckning än tjänstemän ($M=1,01$). Det fanns interaktionseffekter mellan såväl kön och födelseland ($F(1,314)=4,73$, $p < ,05$, $\eta^2 = ,02$)

som mellan kön och anställningsform ($F(1,316)=4,18, p<,05, \eta^2=,01$) med avseende på upplevelser av grövre sexuella trakasserier. Dessa interaktionseffekter visar att kollektivanställda ($M=1,06$) kvinnor ($M=1,11$) födda i Sverige ($M=1,06$) var de som i störst utsträckning utsatts för grövre former av sexuella trakasserier.

Skillnader mellan kön och ålder med avseende på upplevelser av sexuella trakasserier

Som sista tvåvägs variansanalys studerades skillnader och interaktionseffekter mellan kön och ålder avseende grova respektive grövre sexuella trakasserier. En tvåvägs variansanalys (kön x ålder) visade att skillnader förelåg mellan såväl kön ($F(1,320)=13,75, p<,05, \eta^2=,04$) som ålder ($F(2,320)=14,18, p<,05, \eta^2=,08$) med avseende på grova sexuella trakasserier. Det visade sig att kvinnor ($M=1,27$) i den yngsta ålderskategorin ($M=1,23$) var de som mest utsatts för grova sexuella trakasserier. En interaktionseffekt förelåg även för grova sexuella trakasserier ($F(2,320)=10,61, p<,05, \eta^2=,06$). Denna effekt bestod i att kvinnor i den yngsta ålderskategorin (-29 år) skiljde sig signifikant från övriga åldrar (30-44 år samt 45 år-) på så sätt att de var mer utsatta för grova sexuella kränkningar.

Även skillnader återfanns mellan kön ($F(1,320)=5,37, p<,05, \eta^2=,20$) och ålder ($F(2,320)=7,30, p<,05, \eta^2=,04$) med avseende på grövre sexuella trakasserier. Kvinnor ($M=1,11$) i den yngsta ålderskategorin ($M=1,23$) var även de som mest utsatts för grövre sexuella trakasserier. En interaktionseffekt förelåg mellan kön och ålder ($F(2,320)=6,63, p<,05, \eta^2=,04$). Även här visade det sig att kvinnor tillhörande den yngsta ålderskategorin (-29 år) var de som var mest utsatta för grövre sexuella trakasserier.

Skillnader mellan kön, födelseland och anställningsform med avseende på vem som har utsatt deltagarna för kränkningar av mobbnings- och sexuell karaktär

Sammanlagt uppgav 94 deltagare sig blivit utsatta för kränkningar av mobbningskaraktär av antingen chef, arbetskamrat eller både chef och arbetskamrat. Den procentuella fördelningen såg ut enligt följande; 70 procent angav chef som förövare, 16 procent angav arbetskamrat och 14 procent uppgav både chef och arbetskamrat. Vad gäller sexuella trakasserier angav 36 deltagare att de blivit utsatta för sexuella kränkningar av arbetskamrat eller av både arbetskamrat och chef. Av dessa deltagare uppgav 71 procent arbetskamrat som förövare och 29 procent angav både arbetskamrat och chef. Ingen deltagare uppgav enbart chef som förövare av sexuella trakasserier.

Vid undersökning av skillnader mellan kön och födelseland med avseende på vem som utsatt deltagarna för mobbning eller sexuella trakasserier påvisades genom X^2 -test att det inte förelåg några signifikanta skillnader varse sig mellan kön eller födelseland. Skillnader återfanns dock mellan anställningsform i förhållande till vem som utfört såväl kränkningar av mobbnings- ($\chi^2(2, N=94)=18,73, p<,05$) som sexuell ($\chi^2(1, N=36)=11,08, p<,05$) karaktär. Kollektivanställda uppgav i signifikant större utsträckning än tjänstemän att de mobbats av arbetskamrat, chef eller både och. Beträffande sexuella trakasserier uppgavs, som ovan nämnts, inte chef som förövare,

men signifikanta skillnader framkom i att kollektivanställda i större utsträckning än tjänstemän angav arbetskamrat samt både arbetskamrat och chef som förövare.

Som ovan nämnts uppgav sammanlagt 94 deltagare sig blivit utsatta för mobbning av antingen arbetskamrat, chef eller både arbetskamrat och chef. Av dessa var 79 kollektivanställda och 15 tjänstemän. Arbetskamrat angavs som förövare av 94 procent av de utsatta kollektivanställda och av 6 procent av de utsatta tjänstemännen. Chef angavs som förövare av 67 procent av de kollektivanställda och 33 procent av tjänstemännen, medan både arbetskamrat och chef framhölls som förövare av 50 procent av såväl kollektivanställda som tjänstemän. Vidare framkom att 30 kollektivanställda respektive 6 tjänstemän upplevt sig blivit utsatta för sexuella trakasserier. Fördelningen av vem som utfört de sexuella kränkningarna såg procentuellt ut enligt följande; arbetskamrat uppgavs som förövare av 96 procent av de utsatta kollektivanställda och 4 procent av de utsatta tjänstemännen. 50 procent av såväl kollektivanställda som tjänstemän angav både arbetskamrat och chef som förövare.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka förekomsten av mobbning och sexuella trakasserier vid Företaget. I nedanstående avsnitt diskuteras inledningsvis framkomna resultat, därefter ges förslag på åtgärder tillämpbara för Företaget i syfte att förbättra situationen på arbetsplatsen.

En av frågorna studien avsåg besvara var om samband förelåg mellan mobbning och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Resultatet visade på samband mellan samtliga former av kränkande handlingar, det vill säga grov mobbning, grövre mobbning, grova sexuella trakasserier och grövre sexuella trakasserier. Även tidigare forskning har studerat sambandet mellan mobbning och sexuella trakasserier. Enligt Vartia och Hyyti (2002) kan sexuella trakasserier ses både som en form av mobbning med sexuellt kränkande innehåll och som ett enskilt problem. Björkqvist, Österman och Hjält-Bäck (refererade till i Vartia & Hyyti, 2002) ser dock sexuella trakasserier enbart som en form av mobbning. Likväl ser Arbetarskyddsstyrelsen (1993) både mobbning och sexuella trakasserier som delar i begreppet kränkande särbehandling. Med hänsyn tagen till att mobbing och sexuella trakasseriers närliggande innebörd, samt till det i resultatet påvisade sambandet mellan mobbning och sexuella trakasserier, kan en övergripande benämning för dessa företeelser vara berättigad. Där åtgärdsförslag ges används därmed begreppet kränkande beteenden som ett samlingsbegrepp för mobbning och sexuella trakasserier. De förslag på åtgärder som anges kan således ses som tillämpbara på problem med såväl mobbning som sexuella trakasserier.

Vidare avsåg studien utreda huruvida det förelåg skillnader mellan kön, födelseland och anställningsform med avseende på kränkningar av mobbnings- respektive sexuell karaktär. Resultatet påvisade, i linje med tidigare forskning (Gutek, 1985), att kvinnor i större utsträckning än män utsatts för sexuella trakasserier. I denna studie fanns sådana skillnader med avseende på grova sexuella trakasserier. Vidare visade resultaten att kvinnor födda i Sverige var de som mest frekvent var utsatta för grova sexuella trakasserier medan de grövre sexuella trakasserier i störst utsträckning drabbade kollektivanställda kvinnor födda i Sverige. Detta resultat är i viss mån i linje med Harned m.fl. (2002) som funnit att kvinnor med lägre utbildning, vilket i denna studie skulle kunna innebära kollektivanställda kvinnor, löpte stor risk att utsättas för sexuella

trakasserier. De menar även att kvinnor tillhörande en etnisk minoritetsgrupp (bland andra latinamerikaner, afrikaner, afroamerikaner, asiater och indianer) och kvinnor som tillhör en yngre ålderskategori är sannolika att trakasseras sexuellt. Resultatet uppvisade dock inte till fullo detta mönster. Då personer födda i Sverige var de mest utsatta kan kanske inte etnisk minoritetstillhörighet sägas vara en orsak till att bli sexuellt trakasserad på Företaget. Dock finns det en svaghet i detta resonemang då frågeställningen kring födelseland i denna studie enbart hade svarsalternativen Sverige eller annat land. Detta kan medföra att generaliserbarheten av resultaten begränsas på så sätt att annat land inte nödvändigtvis innebär en etnisk minoritetstillhörighet i Harned m.fl. (2002) bemärkelse. Med andra ord innebär detta att det endast går att påstå att deltagare födda i Sverige är mest utsatta för sexuella trakasserier i jämförelse med personer födda i annat land. Således kan det vara svårt att dra slutsatser kring hurvida de deltagare som uppgav annat land är en etnisk minoritet på Företaget eller inte. Däremot visade resultatet, i likhet med Harned m.fl. (2002), att kvinnor tillhörande den yngsta ålderskategorin (-29 år), i jämförelse med övriga ålderskategorier och män, var mest utsatta för både grova och grövre sexuella trakasserier. En annan orsak till att kvinnor i större utsträckning än män utsatts för sexuella trakasserier på Företaget kan bero på att interaktionen med män på arbetsplatsen kan antas vara hög då företaget domineras av manliga anställda. Detta är ett resultat som är i linje med både Gutek m.fl. (1990) och O'Connell och Korabik (2000). Ytterligare orsaker till att kvinnor är mer utsatta för sexuella trakasserier på Företaget jämfört med män kan i enlighet med Fitzgerald m.fl. (1997) bero på mansdominansen på arbetsplatser, i kombination med traditionellt manliga arbetsuppgifter, något Fitzgerald m.fl. (1997) menar kan ligga till grund för uppkomsten av sexuella trakasserier.

Vidare visade resultatet att det inte förekom skillnader mellan kön, födelseland och anställningsform rörande mobbning, vilket är ett resultat som kan sägas vara i likhet med Einarsen m.fl. (1998) vilka hävdar att mobbning är en företeelse som kan drabba hela företagspopulationen. Detta kan göra det svårt att finna enskilda profiler över individer som löper stor risk att utsättas för mobbning. Dock påverkar bristande möjlighet till kontroll av arbetssituationen förekomsten av mobbning, på så sätt att medarbetarnas frustration och belastning då ökar vilket kan orsaka interpersonella konflikter och därmed leda till mobbning (Resch & Schubinski, 1996). Einarsen m.fl. (1994) menar vidare att en arbetssituation som karaktäriseras av låg kontroll kan ha ett samband med ett monotont och icke utmanande arbete samt hög arbetsbelastning, vilket i sin tur kan öka risken för mobbning. Ovanstående skulle kunna sägas vara förhållanden förknippade med kollektivanställdas anställningsformer. Arbetsförhållanden som ovan finns inbyggda i organisationsstrukturen vid Företaget, varför resultatet som visade att skillnader inte förelåg mellan kollektivanställda och tjänstemän gällande mobbning kan ses som positivt då man med utgångspunkt från forskning skulle kunna förvänta sig motsatsen. Resultatet visade dock på skillnader mellan anställningsform och grövre sexuella trakasserier där kollektivanställda visade sig vara mer utsatta jämfört med tjänstemän. Orsaker till detta förhållande är oklara, varför spekulationer kan göras kring om samma arbetsorganisatoriska förhållanden som inverkar på förekomsten av mobbning till viss grad även inverkar på uppkomsten av sexuella trakasserier. Med andra ord skulle skillnader mellan anställningsform med avseende på grövre sexuella trakasserier, som resultatet visade, eventuellt kunna förklaras av bristande kontroll, monotoni och hög belastning i arbetet som kan antas karakterisera arbetssituationen för kollektivanställda.

Genom att undersöka om det förelåg skillnader mellan kön, födelseland och anställningsform med avseende på vem som utsatte deltagarna för kränkningar av mobbnings- respektive sexuell karaktär undersöktes studiens tredje frågeställning. Det visade sig att skillnader enbart förelåg mellan anställningsform med avseende på förövare, för såväl mobbning som sexuella trakasserier. För båda former av kränkningar var arbetskamrat den mest angivna förövaren, något som även visats av Leymann (refererad till i Thylefors, 1999) och Gutek (1985). Vidare visade resultatet att en större andel kollektivanställda än tjänstemän uppgav arbetskamrat som förövare. Kanske kan även detta resultat hänföras till att kollektivanställda upplever mindre kontroll, mer belastning och monotoni i arbetet? Resultatet visade dock att chef inte uppgavs som förövare av sexuella trakasserier. Däremot angavs chef beträffande upplevelser av mobbning, vilket i enlighet med Leymann (refererad till i Thylefors, 1999) kan ses som vanligt. Undersökningsenkätens utformning var begränsad såtillvida att kön hos förövaren inte kunde urskiljas. Dock är det av intresse att påpeka att män vanligtvis blir mobbade av män och att kvinnor i större utsträckning mobbas av andra kvinnor (Leymann, 1992, 1996). Även om kvinnor mer sällan blir mobbade av män är de män som mobbar kvinnor ofta deras chefer (Leymann, 1992, 1996). Detta ses som en strukturell konsekvens av könsfördelningen i arbetslivet där män ofta arbetar tillsammans med andra män och kvinnor med kvinnor. Gällande sexuella trakasserier menar Magley, Waldo, Drasgow och Fitzgerald (1999) att det oftast är män som utsätter kvinnor för sexuella trakasserier, samtidigt som det även är manliga förövare i de fall män trakasseras sexuellt.

Förslag på åtgärder och interventioner

Utifrån den kartläggning som tidigare genomförts vid Företaget och de i denna studie påvisade sambanden mellan mobbning och sexuella trakasserier finns anledning att uppge förslag på interventioner syftandes till att förbättra situationen vid Företaget. I nedanstående avsnitt ges därför förslag på åtgärder som Företaget kan tillämpa i det förebyggande och motverkande arbetet mot kränkande beteenden på arbetsplatsen.

Bristande ledarskap framhålls av Einarsen (1999), Leymann (refererad till i Liefoghe & Mackenzie Davey, 2001), Resch och Schubinski (1996), von Schéele (1996) och Vartia (1996) som förhållanden som inverkar negativt på förekomsten av mobbning på arbetsplatser. Detta i kombination med att resultatet faktiskt indikerar att personer i ledande befattning utför kränkande handlingar på arbetsplatsen, skulle kunna innebära att Företaget kan vinna på att utbilda ledare och chefer i att hantera olika typer av problem rörande kränkanden beteenden som kan uppkomma på arbetsplatsen. Utbildning av ledare anges av von Schéele (1996) som en viktig del i förebyggande arbete mot mobbning. Ledare har det yttersta ansvaret för att både skapa ett gott arbetsklimat och själva agera förebilder. Genom att öka ledares kunskaper om mellanmänniska kontakter och uppkomsten av konflikter borde således ledares medvetenhet kring det egna beteendet öka, något som rimligen även borde medföra mindre risk för att de själva utför kränkningar. Härvidlag är det av betydelse att, i enlighet med Einarsen m.fl. (1998), förse ledare med tillräcklig kompetens och kunskap i att hantera personkonflikter och trakasserier på ett konstruktivt sätt samt utbilda dem i att skapa förutsättningar för ett klimat där mobbning och personkonflikter inte accepteras. Samtidigt är det dock av vikt att i enlighet med Einarsen m.fl. (1998)

poängtera att konflikter och motsättningar är en naturlig del i alla organisationer och arbetsgrupper. Konflikter i sig är varken något negativt eller positivt. Däremot kan konflikter i många fall medföra negativa konsekvenser såsom samarbetssvårigheter, minskad effektivitet och vantrivsel, om de inte hanteras professionellt. Hanteras konflikter väl kan istället ökad kreativitet, nyorientering, utveckling och problemlösning fås till stånd. Med tanke på att en god hantering av konflikter även kan leda till ett bättre samarbetsklimat inom arbetsgrupper och bland medarbetare, ses utbildning i konflikthantering av i synnerhet chefer vara ett förslag på en intervention för Företaget. I likhet med Bland och Stalcup (2001) föreslås olika typer av rollspel som berör fall av kränkande beteenden som ett inslag i utbildning av Företagets ledare för att skapa en tydligare förståelse för kränkande beteendens uppkomst, karaktär och effekter. Detta kan förslagsvis även genomföras inom arbetslagen på Företaget med tanke på att det var vanligt att kränkande beteenden utfördes av arbetskamrater. Vidare ses insatser, på såväl chefs- som gruppnivå, rörande etablerandet av normer och värderingar som viktiga inslag för att förebygga kränkande beteenden på Företaget. Thylefors (1999) menar att arbetsgrupper via teoretisk kunskap, reflektion och gruppdiskussioner kan utveckla sin förmåga till samarbete, kommunikation och social kompetens. Thylefors (1999) påpekar även vikten av att vid upprepade tillfällen diskutera normer och uppförande inom arbetsgrupper, något som kan medföra att nya förhållningssätt skapas, vilket i sin tur kan medföra att kränkande beteenden förebyggs.

Ett tydliggörande av Företagets policy kring kränkande beteenden kan ytterligare anges som förslag på förebyggande åtgärder, då forskning visat att en tydlig policy och en låg organisatorisk tolerans gentemot sexuella trakasserier verkar hämmande för uppkomsten och utbredningen av trakasserier (Fitzgerald m.fl., 1997; Glomb m.fl., 1997; Harned m.fl., 2002; O'Connell & Korabik, 2000). Även Bland och Stalcup (2001) förespråkar en tydlig och gränssättande policy gentemot sexuella trakasserier i syfte att motverka uppkomsten och utbredningen av denna form av kränkande beteende. En viktig punkt som framhålls är att organisationer aktivt måste arbeta med den framarbetade policyn kring kränkande beteenden för att minska förekomsten. Ett steg i att åstadkomma detta skulle kunna vara att utbilda samtliga medarbetare i organisationens policy kring trakasserier där begreppets innebörd tydligt framkommer. Vidare är det enligt Bland och Stalcup (2001) av vikt att denna typ av utbildning klart inbegriper de konsekvenser och sanktioner som organisationer tillämpar vid händelser av kränkande beteenden på arbetsplatsen och att organisationer konsekvent efterlever uppsatta åtgärdsförfaranden. Ännu en åtgärd som kan tas i beaktande är att organisationens ledning vid återkommande tillfällen förklarar och presenterar policyn och procedurer förknippade med kränkande beteenden för de anställda, för att synliggöra organisationens ståndpunkt gällande acceptabla beteenden och attityder. Utifrån detta kan det anses vara av betydelse för Företaget om företagsledningen tillsammans med andra personer i ledande befattningar ansvarar för att tillgodose de anställda med rådande policy. För att göra policyn än mer tillgänglig för Företagets anställda kan denna hängas upp runtom på arbetsplatsen, vilket även föreslås av Bland och Stalcup (2001). Ytterligare säkerställning av att medarbetarna tar del av organisationens ståndpunkt i frågan om kränkande beteenden kan erhållas genom att Företaget, i enlighet med Bland och Stalcups (2001) rekommendationer, årligen tillhandahåller samtliga anställda en kopia på policyn som sedan även skall undertecknas som en bekräftelse på att policyn är genomläst och accepterad.

Som ovan nämndes ses utbildning av såväl medarbetare som ledare i organisationens policy gentemot kränkande beteenden som en åtgärd i förebyggande arbete mot kränkanden beteenden på Företaget. Möjligen kan utbildning av detta slag påbörjas redan vid introduktionen av nyanställda. Representanter från företagsledningen tillsammans med personer i ledande befattning skulle vid introduktionen med fördel kunna presentera, förklara och diskutera policyn för att på så sätt vid ett tidigt stadium tydliggöra organisationens förhållningssätt kring kränkande beteenden.

Då det har visat sig att ett tydligt tillvägagångssätt för rapportering hänger samman med minskad förekomst av trakasserier (Bulger, 2001), är det av stor vikt att organisationens policy mot kränkande beteenden är lättförståelig och tydlig beträffande anmälnings- och rapporteringsprocedurer. När det gäller behandling av klagomål menar Einarsen m.fl. (1998) att det är en fördel om det på arbetsplatser finns en oberoende instans som enskilda individer kan vända sig till för rådgivning om hantering av eventuella konflikter. Detta för att möjliggöra att konflikter löses innan de eskalerar i trakasserier. Organisationer kan med fördel utse flera personer som agerar rådgivare för medarbetare, vilket framhålls av Smalensky och Kleiner (1999) som en nödvändighet för att kunna arbeta förebyggande. Något som Företaget kan dra nytta av är om både en kvinnlig och en manlig resursperson utses, då kvinnliga medarbetare eventuellt kan känna sig mer bekväma i att rapportera eventuella trakasserier till en kvinnlig person, och vice versa för männen. Det kan även vara positivt om dessa resurspersoner ansvarar för utbildningen av organisationens policy, såväl bland ledare, arbetsgrupper som nyanställda för att på så sätt öka trovärdigheten för policyn och förtroendet för resurspersonerna (Smalensky & Kleiner, 1999).

Sammanfattningsvis kan sägas att en fokusering på ledarutbildning i kränkande beteenden och konflikthantering, norm- och värderingssättningar i arbetsgrupper samt ett tydliggörande kring policy, resurspersoner, rapporteringsprocedurer och sanktioner ses som goda insatser i ett förebyggande arbete mot kränkande beteenden vid Företaget. Studiens resultat visade att såväl mobbning som sexuella trakasserier förekom och att det häremellan även förelåg samband, samtidigt som identifierade skillnader mellan kön, födelseland och anställningsform överlag var mindre tydliga. Med anledning av detta kan svårigheter föreligga med avseende på mer riktade förbättringsaktiviteter inom Företaget. Möjligen vore det härav vara av betydelse om de åtgärdsförslag som tas i beaktande genomförs på bred front och att dessa aktivt och regelbundet behandlas i det motverkande och förebyggande arbetet mot kränkande beteenden på Företaget.

Kritisk granskning

Det externa bortfallet blev vid den genomförda undersökningen relativt stort, vilket kan ha inverkat negativt på studiens validitet. Vidare kan undersökningens reliabilitet ha påverkats av att svarsalternativen för de olika företeelserna av mobbnings- respektive sexuell karaktär som deltagarna ombads ta ställning till i enkäten, endast var på en tregradig skala. Detta kan ha inskränkt deltagarnas återgivning av sina upplevelser, något som i sin tur kan ha begränsat möjligheten att erhålla en mer nyanserad bild av förekomsten av mobbning och sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Då studien var en tvärsnittsstudie kan fastställandet av eventuella orsakssamband ha begränsats, vilket skulle kunna motverkas av att longitudinella studier genomförs.

Förslag till vidare forskning

Vidare undersökningar av förekomsten av mobbning och sexuella trakasserier på Företagets olika avdelningar, skulle kunna bidra till en ökad förståelse för skillnader inom organisationen med avseende på bland annat olika attityder och arbetssätt mot kränkande beteenden. Studier på avdelningsnivå skulle även kunna underlätta vidtagande av åtgärder, på så sätt att eventuella förbättringsaktiviteter lättare kan riktas rätt och skapa förutsättningar för förankring i och med att åtgärderna bryts ned på grupp- eller individnivå. För att ytterligare öka möjligheten till att leda in åtgärdsinsatserna på rätt nivå kan på avdelningsnivå även kvalitativa studier i form av exempelvis intervjuer eller fokusgrupper genomföras.

Vidare efterfrågas forskning kring eventuell inverkan som möjlighet till kontroll i arbetet samt monotoni och arbetsbelastning har på förekomsten av sexuella trakasserier. Detta med anledning av att kunna dra slutsatser om huruvida anställningsform har betydelse beträffande upplevelser av sexuella trakasserier.

Referenser

- Arbetskyddsstyrelsen (1993). *Arbetskyddsstyrelsens författningssamling om kränkande särbehandling i arbetslivet* (1993:17). Hämtad 24 april, 2005, från http://www.av.se/regler/afs/1993_17.pdf.
- Barker, C., Pistrang, N., & Elliot, R. (2002). *Research methods in clinical psychology* (2:a upplagan). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Barling, J., Dekker, I., Loughlin, C. A., Kelloway, E. K., Fullagar, C., & Johnson, D. (1996). Prediction and replication of the organizational and personal consequences of workplace sexual harassment. *Journal of Managerial Psychology*, *11*, 4-25.
- Bland, T. S., & Stalcup, S. S. (2001). Managing harassment. *Human Resource Management*, *40*, 51-61.
- Bulger, C. A. (2001). Union resources and union tolerance as moderators of relationships with sexual harassment. *Sex Roles*, *45*, 723-741.
- Collier, R. (1995). *Combating sexual harassment in the workplace*. Buckingham: Open University Press.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K., & Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, *7*, 33-51.
- Dekker, I., & Barling, J. (1998). Personal and organizational predictors of workplace sexual harassment of women by men. *Journal of Occupational Health Psychology*, *3*, 7-18.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, *20*, 16-27.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, *4*, 381-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesøy, O. H. (1998). *Mobbning och svåra personkonflikter*. Stockholm: Kommentus Förlag AB.
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment. *American Psychologist*, *48*, 1070-1076.

- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology, 82*, 578-589.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., & Magley, V. J. (1999). Sexual harassment in the armed forces: a test of an integrated model. *Military Psychology, 11*, 329-343.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology, 17*, 425-427.
- Gelfand, M. J., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1995). The structure of sexual harassment: a confirmatory analysis across cultures and settings. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 164-177.
- Glomb, T. M., Munson, L. J., Hulin, C. L., Bergman, M. E., & Drasgow, F. (1999). Structural equation models of sexual harassment: longitudinal explorations and cross-sectional generalizations. *Journal of Applied Psychology, 84*, 14-28.
- Glomb, T. M., Richman, W. L., Hulin, C. L., Drasgow, F., Schneider, K. T., & Fitzgerald, L. F. (1997). Ambient sexual harassment: an integrated model of antecedents and consequences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 71*, 309-328.
- Gutek, B. A. (1985). *Sex and the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gutek, B. A., Cohen, A. G., & Konrad, A. M. (1990). Predicting social-sexual behavior at work: a contact hypothesis. *Academy of Management Journal, 33*, 560-577.
- Gutek, B. A., Murphy, R. O., & Douma, B. (2004). A review and critique of the sexual experiences questionnaire (SEQ). *Law and Human Behavior, 28*, 457-482.
- Hannabus, S. (1998). Bullying at work. *Library Management, 19*, 304-310.
- 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.
- Jennifer, D., Cowie, H., & Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experience of workplace bullying in five different working populations. *Aggressive Behavior, 29*, 489-496.
- Leymann, H. (1992). *Från mobbning till utslagning i arbetslivet*. Stockholm: Publica.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*, 165-184.
- Liefooghe, A., & Mackenzie Davey, K. (2001). Accounts of workplace bullying: the role of the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*, 375-392.
- Magley, V. J., Waldo, C. R., Drasgow, F., & Fitzgerald, L. F. (1999). The impact of sexual harassment on military personnel: is it the same for men and women? *Military Psychology, 11*, 283-302.
- Mitchell, D., Hirschman, R., Angelone, D. J., & Lilly, R. S. (2004). A laboratory analogue for the study of peer sexual harassment. *Psychology of Women Quarterly, 28*, 194-203.
- O'Connell, C. E., & Korabik, K. (2000). Sexual harassment: the relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment to outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 299-329.
- O'Hare, E. A., & O'Donohue, W. (1998). Sexual harassment: identifying risk factors. *Archives of Sexual Behavior, 27*, 561-580.

- Resch, M., & Schubinski, M. (1996). Mobbing – prevention and management in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 295-307.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56, 1213-1232.
- Schneider, K. T., Swan, S., & Fitzgerald, L. F. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 401-415.
- Smalensky, E., & Kleiner, B. H. (1999). How to prevent sexual harassment in the workplace. *Equal Opportunities International*, 18, 3-7.
- SOU (1991). *Jämställdhetslagen* (1991:433). Hämtad 24 april, 2005, från <http://www.jamombud.se/dokument/jamstalldhetsla.asp>.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics* (3:e upplagan). New York: Harper Collins College Publishers.
- Thylefors, I. (1999). *Syndabockar – om mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet* (2:a upplagan). Stockholm: Natur och Kultur.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203-214.
- Vartia, M., & Hyyti, J. (2002). Gender differences in workplace bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 113-126.
- von Schéele, A. (1996). *Mobbning - en arbetsmiljöfråga* (2:a upplagan). Stockholm: Arbetarskyddsmyndigheten.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-237.