



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

“Man vaktar sin tunga”

*En kvalitativ fallstudie av hur ett tillverkande industriföretag
hanterar sexuella trakasserier före och efter #metoo*

Företagsekonomiska institutionen
Management & Organisationsteori
Hösttermin 2020
Kandidatuppsats
Författare: Elin Boså 950301
Författare: Linnéa Lindberg 941115
Handledare: Vedran Omanović

Abstract

In 2017 a culture of sexual harassment was brought to attention by the #metoo movement in many different types of workplaces all over the world. In Sweden this led to political initiatives regarding the work environment which included an investigation for sanctions against the employers who does not follow the Swedish Discrimination Act. In spite of the employer's legal obligation to prevent sexual harassment it can still be found in organizations today. Previous research shows that it is difficult to effectively implement measures to prevent sexual harassment in organizations.

The aim of this study is to find out if there is a difference in the preventative and reactive measures regarding sexual harassment pre and post the #metoo movement. Furthermore, the study aims to identify flaws in the preventative and reactive measures that the organizations have applied. Finally, it examines what causes changes in how the organization manages sexual harassment since the #metoo movement. The examining of an organization in a male dominated industry showed that the organization have indeed changed the way they manage sexual harassments since the #metoo movement. By comparing the change in the organizations documents with what interviewees described we found that the two corresponded well.

Changes were identified both in the preventative and reactive measures taken in the organization. Yet, flaws were identified in the preventative measures taken regarding sexual harassments. The study showed that the #metoo movement has changed the institutionalized myths in the Swedish society and made a difference in how the organization manages sexual harassment in order to maintain their legitimacy.

Keywords: #metoo movement, sexual harassment, authority, legitimacy

Sammanfattning

År 2017 spreds #metoo-rörelsen som en löpeld över hela världen. Kulturen av sexuella trakasserier på arbetsplatser uppmärksammades i olika typer av branscher även här i Sverige. Detta ledde till politiska initiativ gällande arbetsmiljön, bland annat en utredning om skarpare sanktioner mot de arbetsgivare som inte följer diskrimineringslagen. Trots att arbetsgivare enligt lag är skyldiga att förhindra sexuella trakasserier förekommer det fortfarande fall i organisationer idag. Tidigare forskning visar att det inte sällan förekommer svårigheter när organisationer ska implementera åtgärder mot sexuella trakasserier.

Syftet med denna studie är att undersöka om det finns skillnader i organisationens preventiva och reaktiva åtgärder gällande sexuella trakasserier före och efter #metoo-rörelsen. Vidare är målet att identifiera brister i de preventiva samt reaktiva åtgärder som organisationen använder sig av. Till sist är vi intresserade av att undersöka vad den eventuella förändring som har skett gällande hur organisationen hanterar sexuella trakasserier sedan #metoo-rörelsen beror på. Genom intervjuer och dokumentstudier på en organisation inom en mansdominerad bransch fann vi att intervjupersonernas upplevelser överensstämde med dokumentet till största del.

Vi kunde identifiera förändringar gällande organisationens preventiva samt reaktiva åtgärder gällande sexuella trakasserier sedan #metoo-rörelsen. Dock fann vi även brister i organisationens förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Avslutningsvis konstaterade vi att #metoo-rörelsen har förändrat de institutionaliserade myterna i det svenska samhället vilket resulterar i att organisationen förändrat sitt arbete med att hantera sexuella trakasserier för att behålla sin legitimitet.

Nyckelord: #metoo-rörelsen, sexuella trakasserier, makt, legitimitet

Innehållsförteckning

Abstract	1
Sammanfattning	2
Innehållsförteckning	3
1. Inledning	5
1.1 Bakgrund och problemdiskussion	5
1.2 Syfte och forskningsfrågor	6
1.3 Avgränsningar	7
2. Metod	8
2.1 Forskningsdesign	8
2.2 Urval	9
2.3 Datainsamling	10
2.4 Dataanalys	11
2.5 Intervjupersoner	13
2.6 Organisationens dokument	13
2.7 Etiska ställningstaganden	15
2.8 Metodkritik	15
3. Teoretisk referensram	17
3.1 Sexuella trakasserier och makt	17
3.1.1 <i>Tystnadskultur</i>	17
3.2 Att hantera sexuella trakasserier	18
3.2.1 <i>Preventiva åtgärder i organisationer</i>	18
3.2.2 <i>Reaktiva åtgärder i organisationer</i>	19
3.2.3 <i>Implementering</i>	20
3.3 Organisationens överlevnad	20
3.4 Sammanfattning av teori	21
4. Empiri	22
4.1 Organisationen	22
4.2 Sexuella trakasserier	23
4.2.1 <i>Före #metoo</i>	23
4.2.2 <i>Efter #metoo</i>	23
4.3 Att hantera sexuella trakasserier	25

4.3.1 Preventiva åtgärder	26
4.3.2 Reaktiva åtgärder	27
5. Analys	29
5.1 Sexuella trakasserier och makt	29
5.1.1 Tystnadskultur	30
5.2 Att hantera sexuella trakasserier	31
5.2.1 Preventiva åtgärder i Organisation X	31
5.2.2 Reaktiva åtgärder i Organisation X	31
5.2.3 Förbättringsområden	32
5.3 Organisationens överlevnad	33
6. Slutsats	34
6.1 Förslag på vidare forskning	35
Referenslista	36
Bilaga 1: Intervjuguide	39

1. Inledning

I oktober 2017 startades #metoo-rörelsen i USA som sedan spred sig runt om i världen. Dock har rörelsen sitt verkliga ursprung från år 2006 när den amerikanska aktivisten Tarana Burk myntade begreppet (DN, 2020). #metoo-rörelsen uppmärksammade en kultur av sexuella trakasserier i de flesta västerländska länder, så även i Sverige (Arbetsmiljöverket, 2017). Det blev också tydligt att många berättelser tog plats i arbetsmiljön. Detta ledde till att frågan togs upp på politisk nivå, vilket resulterade i en utredning om skarpare sanktioner mot arbetsgivare som inte följer diskrimineringslagen (Regeringen, 2019).

Att förebygga och bekämpa sexuella trakasserier i samhället kräver ett aktivt och långsiktigt arbete och trots att det var drygt tre år sedan rörelsen startade krävs det ett fortsatt aktivt arbete för att bekämpa sexuella trakasserier (Regeringen, 2020). Till följd av #metoo-rörelsen har problemet med sexuella trakasserier aktualiserats och lyfts fram till både allmänheten och makthavare.

1.1 Bakgrund och problemdiskussion

I arbetsmiljöundersökningen från 2017 som genomfördes av Statistiska Centralbyrån på uppdrag av Arbetsmiljöverket framgår det att 30 procent av kvinnor i åldrarna 16–29 år under de senaste tolv månaderna har utsatts för sexuella trakasserier av chefer och/eller medarbetare. Detta kan jämföras med män i samma åldrar där siffran är betydligt lägre: mindre än fem procent (SCB, 2017).

Sexuella trakasserier uppstår på arbetsplatser för att anställda har behov av att behålla sin makt i relation till andra (Berdahl, 2007). Genom att tolka sexuella trakasserier som att det inte handlar om ett sexuellt begär, utan istället som ett redskap för att behålla maktrelationen mellan könen framgår det att makt är det bakomliggande incitamentet för att sexuella trakasserier förekommer. I samklang med Berdahl (2007) menar också Gillberg (2018) att maktfördelningen är den grundläggande orsaken till att sexuella trakasserier uppstår. Denna ojämna maktfördelning fortlever på grund av de förväntningsstrukturer som finns i samhället på de olika könen. Män har i större utsträckning, både historiskt och idag, större makt och mer status än kvinnor (Gillberg, 2018).

Kvinnor inom mansdominerade branscher har större risk för att uppleva sexuella trakasserier. Kvinnor som uppvisar tendenser som ses som manliga i mansdominerade branscher, samt män som uppvisar kvinnliga beteenden, utsätts för sexuella trakasserier då gruppens normer inte efterlevs, vilket upplevs som ett hot. Hotet består i att de normer för könsroller som finns i gruppen utmanas och skiljelinjerna mellan manligt och kvinnligt suddas ut (Berdahl, 2007). Det är enligt lag arbetsgivarens ansvar att förhindra att sexuella trakasserier sker på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2020). Vad som betraktas som sexuella trakasserier är enligt 1 kap. 4§

DiskL ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (diskrimineringslagen SFS 2008:567). För att förhindra sexuella trakasserier implementerar organisationer preventiva samt reaktiva åtgärder. Preventiva åtgärder som organisationer kan implementera är bland annat nolltoleranspolicy, utbildningar samt att minska kända riskfaktorer såsom exempelvis en ojämn könsfördelning (Gutek, 1985; Fitzgerald m.fl., 1995; Fitzgerald m.fl., 1997). Reaktiva åtgärder är åtgärder som vidtas då sexuella trakasserier har uppstått. De reaktiva åtgärder som har visat sig vara effektiva innebär exempelvis ett visselblåsarsystem, som innebär att anmälningar av oegentligheter i organisationen kan ske anonymt, samt ett åtgärdssystem med påföljder för "förövaren" (McCann, 2005).

När organisationer ska implementera preventiva samt reaktiva åtgärder mot sexuella trakasserier uppstår inte sällan svårigheter. En av svårigheterna är att definiera sexuella trakasserier, då definitionen inte är helt självklar (McDonald, 2012). Samtidigt har lite forskning gjorts på huruvida makt spelar in i förekomsten av sexuella trakasserier och vilka de som utsätter andra för sexuella trakasserier är. Bristen på en allmängiltig definition av begreppet sexuella trakasserier, okunskapen om makt som en orsak samt lite kunskap om "förövaren" resulterar i att organisationer har svårt att förebygga uppkomsten av sexuella trakasserier. Detta betyder att inga effektiva preventiva åtgärder kan implementeras om inte organisationen har kunskap om orsakerna bakom sexuella trakasserier (Quick & McFayden, 2017).

Organisationen i denna studie är ett tillverkande industriföretag verksam inom en mansdominerad bransch. Organisationen har sitt huvudkontor i Sverige, men är även verksam internationellt. Genom att studera hur en organisation i en mansdominerad bransch eventuellt har förändrat de preventiva samt reaktiva åtgärderna för att hantera sexuella trakasserier efter #metoo-rörelsen är vårt mål att identifiera samt analysera de förändringar som eventuellt finns i hantering före och efter rörelsen.

1.2 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med denna studie är att undersöka om det finns skillnader i den valda organisationens preventiva samt reaktiva åtgärder gällande sexuella trakasserier före och efter #metoo-rörelsen samt om de anställda upplever en förändring. Med stöd av teorin identifieras brister i de preventiva samt reaktiva åtgärderna som organisationen implementerat och förslag tas fram på hur organisationen kan förbättra dessa. Vidare analyseras varför organisationen väljer att använda de preventiva samt reaktiva åtgärder de använder idag.

Studien har därför utgått från följande forskningsfrågor:

- Hur såg organisationens preventiva och reaktiva åtgärder gällande sexuella trakasserier ut innan #metoo och hur ser det ut idag?
- Vad kan organisationen göra annorlunda för att förebygga och hantera sexuella trakasserier?
- Varför väljer organisationen att använda de preventiva samt reaktiva åtgärder som de använder idag?

1.3 Avgränsningar

Då sexuella trakasserier som fenomen berör hela samhället har vi valt att avgränsa det till att endast studera det som ett organisationsfenomen på grund av den begränsade tidsperiod för genomförandet av undersökningen. Denna studie är också avgränsad till att undersöka fenomenet i Sverige samt inom en mansdominerad bransch, den ämnar därför inte undersöka hur fenomenet yttrar sig i andra organisationer eller branscher. Studien är begränsad till att genomföras under tio veckor och utan finansiella bidrag. På grund av detta har undersökningen avgränsats till att endast undersöka ett fall samt att den även är avgränsad till att endast undersöka sexuella trakasserier i förhållande till kvinnor och män.

2. Metod

I detta kapitel presenteras metoden som använts i denna studie. Vidare beskrivs fördelar och nackdelar med forskningsdesignen, hur urvalet har genomförts, hur datainsamlingen gått till, hur vi genomfört dataanalysen, en presentation av intervjupersonerna samt organisationens dokument och hur vi hanterat de forskningsetiska principerna. Avslutningsvis presenteras metodkritik för att underlätta kritisk granskning av studien samt att motivera den valda metoden.

2.1 Forskningsdesign

Syftet med denna studie är att undersöka om det finns skillnader i organisationens preventiva samt reaktiva åtgärder gällande sexuella trakasserier före och efter #metoo-rörelsen, vad organisationen kan göra annorlunda samt slutligen analysera vad den eventuella förändringen sedan #metoo-rörelsen beror på. För att uppnå detta syfte har vi valt att genomföra en kvalitativ fallstudie. Den kvalitativa ansatsen vi valt i fallstudien utgår från att skapa förståelse för komplicerade sociala fenomen som inte är möjliga att mäta kvantitativt (Eisenhardt & Graebner, 2007). Sexuella trakasserier, som är fenomenet som studeras i denna studie, är komplicerat på grund av att det är ett svårfångat begrepp som kan innebära olika saker för olika personer. Detta gör att det är problematiskt att skapa en kvantitativ undersökning som fångar begreppet korrekt. Sexuella trakasserier är även ett känsligt ämne för många, vilket kan påverka organisationers och intervjupersoners vilja att delta i studien.

Med hjälp av berättelser och upplevelser från subjekten i studien är det möjligt för oss forskare att genom subjektens ögon se fenomenet. Det möjliggör analys av subjektens upplevda verklighet (Bryman & Bell, 2017). Detta är nödvändigt för studien då vi studerar en förändring i organisationen med hjälp av organisationens dokument samt de anställdas uppfattningar om organisationens arbete med sexuella trakasserier. Därför är det komplicerat att studera fenomenet med en kvantitativ metod. Med detta menar vi att exempelvis en enkätundersökning angående sexuella trakasserier varit olämplig då intervjupersoner skulle haft lättare att dels inte delta överhuvudtaget och dels inte svara sanningsenligt på frågorna. En enkätundersökning skulle heller inte gett tillräckligt utförliga svar om fenomenet och vi hade inte haft möjlighet att ställa följdfrågor.

Den kvalitativa forskningsansatsen är även lämplig då en del av syftet i denna studie är att se organisationens förändring sedan ett visst skeende, i detta fall #metoo-rörelsen. Studien utgick från att beakta tidsperspektivet genom att lägga betoning på organisationen som en process. Det innebär att vår utgångspunkt inte var att finna beroende och oberoende variabler, utan istället finna förklaringar i de händelser som skett över tid (Bryman & Bell, 2017). De händelser vi utgår ifrån i denna studie är #metoo-rörelsen samt en del av organisationens dokument från 2009–2019.

Fallstudiedesignen används till att studera processer och förändringar (Patel & Davidson, 2003). I enlighet med syftet, vilket är att undersöka förändringen i organisationen sedan #metoo-rörelsen, menar vi därför att detta är den lämpligaste studiedesignen att använda. Genom att studera ett specifikt fall får vi möjlighet att bygga rika förklaringar med ett ideografiskt synsätt som har till mål att belysa de processer och förändringar som sker i detta specifika fall (Bryman & Bell, 2017). Fallstudie som design ger oss således möjlighet att göra ett djupdyk i organisationen genom att ta del av dess olika datakällor som policys och åtgärdsplaner för att senare jämföra dessa med subjektens berättelser i förhållande till #metoo-rörelsen. Detta ger en nyanserad bild av fenomenet i relation till #metoo-rörelsen, vilket resulterar i möjligheten att genomföra en analys grundat på dessa rika förklaringar.

Vi har valt att genomföra studien med en abduktiv ansats. När vi påbörjade insamlandet av empirin utgick vi från teorin att vi skulle finna olikheter mellan organisationens dokument och intervjupersonernas upplevelser av förändringen av de preventiva samt reaktiva åtgärderna gällande sexuella trakasserier före och efter #metoo-rörelsen. Efter påbörjad insamling insåg vi att vår teori inte kunde bekräftas, då det inte fanns några skillnader mellan organisationens dokument och de anställdas erfarenheter. Detta ledde till att vi utvecklade vår teori utefter vad vi ansåg var intressant och överraskande i empirin. Vi kunde se att organisationen hade förbättringsområden i fråga om hur de arbetar preventivt med sexuella trakasserier samt att vi intresserade oss för varför organisationen väljer att arbeta med frågan på det sättet som de gör idag. Detta ledde till att vi utvidgade och kompletterade vår sekundärdata i linje med denna nya teori (Patel & Davidson, 2003).

2.2 Urval

Valet av organisation för denna fallstudie har baserats på ett bekvämlighetsurval (Bryman & Bell, 2017). Då fenomenen som studien avsåg mäta utgick ifrån att vi författare fick tillgång till många delar av organisationen, såsom dokument och intervjupersoner, var det centralt för studien att vi kunde garantera tillträde. I dessa avseenden ansåg vi att det föreföll passande att studera en organisation som vi författare redan hade tillgång till genom kontakter.

Valet av organisation baserades även på att organisationen i fallstudien idealiskt skulle vara en stor, väletablerad organisation med utarbetade personaldokument. Genom fallstudien skulle vi sedan kunna analysera dessa dokument tillsammans med intervjuerna för att få en heltäckande bild av hur organisationen arbetade med fenomenet. Organisationen skulle även vara etablerad väl innan år 2017, då #metoo-rörelsen inträffade, för att vi skulle ha möjlighet att jämföra organisationens arbete med sexuella trakasserier före och efter rörelsen.

När organisationen väl var utvald noterade vi att den var verksam inom en mansdominerad bransch. Detta var ingenting vi baserade urvalet på, men det kom att bli en ytterst intressant aspekt som vi sedan byggde vidare på genom den abduktiva ansatsen i empiriinsamling och analys (Patel & Davidson, 2003).

Urvalet av intervjupersoner skedde i två steg. Initialt baserades urvalet av intervjuperson på ett bekvämlighetsurval då vi författare, som tidigare nämnts, hade en kontakt på organisationen. Bekvämlighetsurvalet användes vid urvalet av intervjuperson till pilotintervjun. Utifrån detta första urval använde vi sedan ett snöbollsurval kombinerat med ett stratifierat målstyrt urval genom att vår initiala kontakt i sin tur kontaktade resterande intervjupersoner (Bryman & Bell, 2017).

De inklusionskriterier som användes i det sekundära urvalet av intervjupersoner var att de skulle vara anställda vid organisationen, med varierande hierarkiska ställningar samt att de skulle vara ungefär hälften kvinnor och hälften män. Anledningen till att vi valde dessa inklusionskriterier var för att minimera partiskhet genom att få olika perspektiv och öka trovärdigheten (Eisenhardt & Graebner, 2007). Genom att intervjua subjekt från olika hierarkiska nivåer ämnar vi minimera risken för att medarbetare med större ansvar endast kommer till tals vilket kan påverka studiens resultat. Den jämna könsfördelningen av intervjupersoner låter oss få en nyanserad bild som inte baseras på endast det dominerande könet i branschen. En annan anledning till att vi ville ha en jämn fördelning mellan kvinnor och män var att kvinnor, speciellt inom mansdominerade branscher, har större risk att drabbas av sexuella trakasserier (Berdahl, 2007; SCB, 2017).

2.3 Datainsamling

För att samla in relevant primärdata till denna studie har vi valt att använda oss av semistrukturerade intervjuer, då intervjuer är ett starkt redskap inom den kvalitativa forskningen (Eisenhardt & Graebner, 2007). Semistrukturerade intervjuer innebär att vi utgått från en intervjuguide med specifika teman som ska beröras. Samtidigt är vi fria att ställa följdfrågor, ändra ordningen på frågorna samt att vi ger utrymme för intervjupersonen själv att formulera svaren på det sätt hen själv vill (Bryman & Bell, 2017). Vi samlade även in primärdata i form av dokument från organisationen i samband med intervjuerna.

Semistrukturerade intervjuer är också att föredra eftersom intervjuerna genomförs av två författare, då vi kan säkerställa att vi håller oss till samma huvudteman, till skillnad från om vi hade genomfört ostrukturerade intervjuer (Bryman & Bell, 2017). För att generera den data som behövs för att genomföra studien har vi utfört 20 stycken semistrukturerade intervjuer¹. Detta för att få in tillräckligt med information för att stärka tillförlitligheten, exempelvis genom att intervjua personer med olika positioner, kön och anställningstid. Genom att intervjupersonerna representerar olika positioner på organisationen, till exempel "Medarbetare" och "Chef", får vi en mångsidig bild av den organisatoriska verkligheten som ger oss möjlighet att senare analysera dessa. Vi bedömde att vi samlat in tillräckligt mycket information genom intervjuer när vi ansåg att vi hade intervjumaterial som representerade en mångfacetterad bild av den organisatoriska verkligheten.

¹ se Tabell 1

Genom att mellan intervjuerna gå igenom materialet och lägga till eller ta bort frågor i intervjuguiden hittade vi nya teman som var intressanta att undersöka (Eisenhardt & Graebner, 2007). Exempelvis utvecklade vi frågorna under kategorin sexuella trakasserier från att handla om huruvida intervjupersonen själv hade blivit utsatt för sexuella trakasserier i pilotintervjun till hur intervjupersonen upplever att organisationen hanterar sexuella trakasserier². Därefter utvecklade vi intervjuguiden ytterligare genom att lägga till en fråga om huruvida intervjupersonen hade förslag på vad organisationen skulle kunna göra annorlunda. Dessa ändringar skedde således som ett resultat av vad tidigare intervjuer hade visat. I takt med att intervjuerna fortlöpte och vi upptäckte nya teman valde vi även att fördjupa oss i dessa nya teman teoretiskt genom att söka tidigare forskning baserad på dessa teman. På så vis utvecklades studiens riktning samtidigt som intervjuerna fortskred.

Intervjuerna genomfördes via telefon alternativt Skype eller Teams, som är onlinebaserade samarbetsverktyg, istället för att ses på plats på grund av den rådande Covid-19-pandemin (Folkhälsomyndigheten, 2020). Majoriteten av intervjuerna som genomfördes via Skype alternativt Teams var videosamtal. Resterande intervjuer utfördes som röstsamtal. Vid 19 av 20 intervjutillfällen var båda författarna närvarande. En av författarna hade huvudansvaret för att ställa frågor och den andra lyssnade samt ställde eventuella följdfrågor. Författarna varierade mellan att ha huvudansvar för intervjuerna. Vid genomförandet av intervjuerna använde vi oss av en intervjuguide³ och vi spelade även in intervjuerna samt transkriberade dem efter att alla intervjuer var genomförda för att senare kunna analysera resultatet av dem på ett tillförlitligt sätt.

Den sekundärdata som används i denna studie består av tidigare forskning samt litteratur inom ämnet. För att samla in tidigare forskning gjordes sökningar i olika erkända databaser: Google Scholar, Göteborgs Universitetsbibliotek samt Emerald.

2.4 Dataanalys

Totalt uppgick transkriberingarna av intervjuerna till 131 A4-sidor och vi valde därför att dela upp materialet mellan oss författare för att det skulle vara lättare att hantera. Därefter påbörjade vi kodningsprocessen, vilken inleddes av att vi läste igenom en intervju i taget för att få en uppfattning om vilka teman som var relevanta. Efter att vi läst igenom intervjun en gång läste vi den igen och påbörjade kodning. Eftersom transkriberingarna gav en komplicerad och stor mängd data började vi med en sorteringsprocess, vilket är en betydelsefull arbetsprocess när man producerat en stor mängd data (Dalen, 2015). Sorteringsprocessen utmynnade i att vi valde att avstå från att koda delar av intervjumaterialet som vi ansåg inte var relevanta utifrån studiens syfte och forskningsfrågor. Exempelvis valde vi att inte koda de delar där intervjupersonerna talade om sina erfarenheter av #metoo-rörelsen utanför organisationen. Frågor om intervjupersonernas upplevelser av #metoo-rörelsen i stort var endast tänkt som en inledning av

² se Bilaga 1

³ se Bilaga 1

frågorna om organisationens påverkan av #metoo-rörelsen, vilket gjorde att dessa svar inte var relevant för analysen.

När vi genomförde kodningen identifierade vi ord, teman eller meningar som vi ansåg var relevanta för studiens syfte. Koderna var av olika art såsom: "Exempel", som betecknade intervjupersonens exempel ur den organisatoriska vardagen, "Kritik", där intervjupersonen kritiserade organisationens sätt att hantera till exempel sexuella trakasserier "Reaktion" och "Tystnadskultur" med mera. Vi kodade även intervjusvar vi ansåg var avvikande eller överraskande. Vi dokumenterade också när vi utifrån transkriberingarna kunde dra paralleller till teorier, till exempel när intervjupersoner talade om tystnadskultur kodade vi det som "Legitimitet".

Utifrån dessa koder sammanställde vi sedan ett nytt gemensamt dokument där vi grupperade koderna utifrån kategorier. I detta steg sorterade vi bort koder som vi ansåg inte var relevanta för att besvara forskningsfrågorna, till exempel "Subtila trakasserier" och "Individualitet". Vi slog även ihop kategorier som vi ansåg hade samma betydelse, men som vi eftersom vi kodat på varsitt håll hade lagt under olika koder. Ett exempel på kategorier identifierat utifrån koderna vi ansåg var relevanta är "Företagskultur", "Ålder", "Jämställdhet", "Jargong", "Mansdominerat" och "Tystnadskultur". Dessa kategorier valde vi sedan att sammanställa under ett större huvudtema. I exemplet ovan använde vi "Kultur" som gemensamt tema för de olika kategorierna.

När kategorierna var färdigställda diskuterade vi författare gemensamt vilka som var mest relevanta utifrån syftet och hur de hörde ihop. Samtidigt som vi diskuterade detta sökte vi även upp relevant sekundärdata för att kunna koppla de kategorier vi identifierat till redan existerande forskning. Exempelvis identifierade vi "Makt" som ett tema vilket ledde till att vi sökte upp forskning relaterat till detta begrepp, exempelvis Berdahl (2007). Processen med att söka upp tidigare forskning ledde till att vi ytterligare kunde precisera vad vi ville presentera i resultatkapitlet. Därför sorterade vi bort vissa kategorier igen när vi valde vilka kategorier vi ville presentera i resultatkapitlet.

Efter att vi färdigställt empirikapitlet tillämpade vi en abduktiv ansats i analysen genom ett samspel mellan den empiri vi samlat in samt tidigare forskning (Patel & Davidson, 2003). Detta gjorde att vi fick en mångfacetterad bild av de bakomliggande förklaringarna på förändringen som skett i organisationen. Denna teknik, som tillåter oss att löpande pendla mellan empiri och teori, gör att vi inte låter analysen styras av tidigare forskning. Istället lät vi empirin styra vilken riktning analysen skulle ta med stöd av tidigare forskning. Vi valde att använda citat vid analysen av materialet för att kunna skildra intervjupersonernas svar på ett tydligt och tillförlitligt sätt (Jacobsen, 2002). Vi byggde analysen utifrån de teman vi identifierat i kodningen som vi ansåg var intressant i kombination med vår teoretiska referensram med målet att besvara syftet med studien.

2.5 Intervjupersoner

I tabellen nedan presenteras alla intervjupersoner som medverkade i studien. Totalt deltog 20 intervjupersoner i studien och alla medverkande var under intervjutillfället anställda på organisationen som undersöktes. För att säkerställa både den externa och interna anonymiteten för intervjupersonerna och organisationen presenteras inte den exakta anställningstiden utan beskrivs med olika tidsintervall.

Intervju-person	Kön	Position	Anställning stid	Datum	Intervju - längd	Antal sidor transkribering Times new roman, 12 pkt, radavstånd 1,15
Pilotintervju	Man	Chef	10 + år	29/09-20	20 min	6 A4
1	Kvinna	Chef	10 + år	16/11-20	29 min	6 A4
2	Kvinna	Teamleader	1–5 år	16/11-20	48 min	10 A4
3	Kvinna	Medarbetare	5–10 år	16/11-20	22 min	6 A4
4	Kvinna	Medarbetare	5–10 år	17/11-20	46 min	8 A4
5	Kvinna	Teamleader	5–10 år	17/11-20	28 min	5 A4
6	Man	Chef	1–5 år	17/11-20	17 min	5 A4
7	Man	Chef	10 + år	17/11-20	24 min	5 A4
8	Man	Chef	10 + år	18/11-20	33 min	8 A4
9	Kvinna	Chef	10 + år	18/11-20	27 min	6 A4
10	Kvinna	HR	10 + år	19/11-20	42 min	8 A4
11	Man	Teamleader	5–10 år	19/11-20	49 min	7 A4
12	Man	Medarbetare	10 + år	19/11-20	16 min	5 A4
13	Kvinna	Teamleader	1–5 år	19/11-20	24 min	5 A4
14	Kvinna	Chef	1–5 år	20/11-20	50 min	7 A4
15	Man	Teamleader	1–5 år	20/11-20	33 min	8 A4
16	Man	Medarbetare	1–5 år	20/11-20	16 min	5 A4
17	Kvinna	HR	5–10 år	24/11-20	23 min	6 A4
18	Kvinna	Chef	5–10 år	25/11-20	16 min	4 A4
19	Man	Chef	10 + år	25/11-20	27 min	7 A4
20	Man	Chef	10 + år	27/11-20	17 min	4 A4

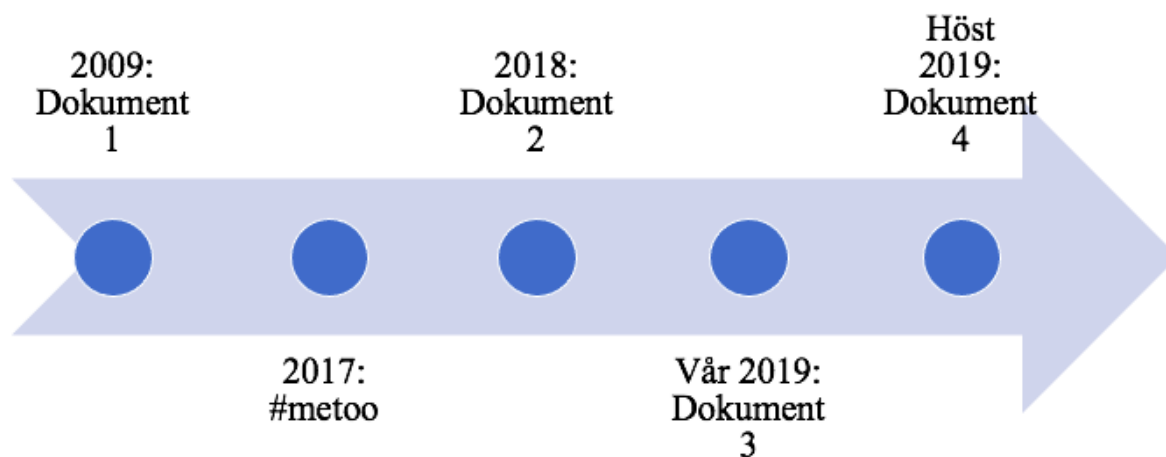
Tabell 1: Lista över intervjupersoner.

2.6 Organisationens dokument

Vi har genom kontakt med intervjupersonerna fått tillgång till relevanta interna dokument från organisationen, vilket ger oss möjlighet att undersöka eventuella skillnader före och efter #metoo-rörelsen. Dokumenten som presenteras representerar inte alla dokument som

organisationen har producerat gällande sexuella trakasserier, men dessa är de dokument som Organisation X har valt att dela med oss. Detta betyder att dokumentet endast ger en begränsad bild av hur utvecklingen av dokumenten på Organisation X ser ut över tid.

För att säkerställa intern och extern anonymitet för Organisation X har vi valt att inte använda dokumentens originalnamn. Dokumentens innehåll varierar något, från policys till utbildningar, men vi har valt att använda paraplybegreppet "dokument" för samtliga dokument, då samtliga berör Organisation X hantering av sexuella trakasserier. Nedan presenteras dokumenten i en tidslinje för att ge en tydligare överblick när dokumenten skapats i relation till #metoo-rörelsen.



Figur 1: Tidslinje

Dokument 1 omfattar 16 sidor och beskriver Organisation X åtgärder och mål gällande sexuella trakasserier samt hänvisar till Diskrimineringslagen. Dokumentet beskriver inte vilka åtgärder som skulle tas ifall sexuella trakasserier skulle förekomma.

Dokument 2 omfattar 22 sidor och beskriver hela koncernens åtgärder gällande sexuella trakasserier med hänvisning till Diskrimineringslagen. Dokumentet beskriver vilka åtgärder som vidtas i det fall sexuella trakasserier förekommer. Dokumentet betonar att det är chefens ansvar att informera de anställda om åtgärderna som ska vidtas. I dokumentet kommenteras även #metoo-rörelsen samt kommentarer från Vd:n.

Dokument 3 omfattar 6 sidor och är ett inlärningsmaterial till en utbildning gällande organisationens policy för mångfald och inkluderande kultur på arbetsplatsen där sexuella trakasserier inkluderas. Dokumentet beskriver organisationens handlingsplan med tillhörande åtgärder för att motverka sexuella trakasserier samt att ansvaret ligger hos både chefer och medarbetare.

Dokument 4 omfattar 7 sidor och är producerat hösten 2019. Dokumentet beskriver policyn gällande bland annat trakasserier vilken gäller hela koncernen. Även i detta dokument hänvisar Organisation X till Diskrimineringslagen.

2.7 Etiska ställningstaganden

För att säkerställa att denna studie utförs på ett forskningsetiskt sätt har hela genomförandet av denna studie skett i enlighet med de fyra forskningsetiska principerna: informationskravet, konfidentialitets- och anonymitetskravet, samtyckeskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2017). Syftet med de etiska ställningstaganden är att förebygga eventuella kränkningar, överträdelser och/eller skador som kan uppstå när intervjupersonerna medverkar i forskningsstudien (Bryman & Bell, 2017).

Vi som forskare ansvarar för att dessa regler följs samt att vi följer de uppförandekrav som hör ihop med forskarrollen. Dessa krav innefattar exempelvis att vi talar sanning om vår forskning, strävar efter att bedriva vår forskning utan att skada andra individer, djur eller miljön samt att metoder och resultat skall vara transparenta (Vetenskapsrådet, 2017).

Informationskravet uppfylldes då intervjupersonerna blev informerade om studiens syfte innan intervjuerna genomfördes. Konfidentialitets- och anonymitetskravet uppfylldes genom att vi säkerställer intervjupersonernas anonymitet i undersökningen genom att obehöriga ej får tillgång till den data som samlats in samt att allt material förstörs när studien är avslutad. Anonymitetskravet uppfylldes även genom att organisationen i studien anonymiserats och benämns "Organisation X" och den studerade avdelningen "Avdelning Y". Samtyckeskravet uppfylldes då intervjupersonerna frivilliga medverkade i studien samt att de blev informerade om att de när som helst kan välja att avbryta sin medverkan i undersökningen utan att uppge skäl till det. Nyttjandekravet uppfylldes då den data som samlas in endast används till studiens syfte och inte sprids vidare till obehöriga (Bryman & Bell, 2017).

2.8 Metodkritik

Det förekommer kritik mot kvalitativa forskningsmetoder: såsom bristen på opartiskhet, generaliseringsbarhet samt replikerbarhet. Kritiken av bristen på opartiskhet baseras på en brist på transparens vid val av forskningsfrågor samt de "nära relationer" till intervjupersonerna som skapas genom en kvalitativ forskningsmetod (Bryman & Bell, 2017). För att bemöta denna kritik har vi tillämpat högsta möjliga transparens i utformningen av forskningsfrågorna. Angående relationerna till intervjupersonerna, som kan anses påverka forskningens riktning, har vi genom semi-strukturerade intervjuer kunnat fastslå forskningens riktning utan att på samma gång styra intervjupersonernas svar.

Generaliseringsbarheten i studien är begränsad då den endast är baserad på en organisation. Syftet med studien är dock inte att generera resultat som kan generaliseras till en population, den är inte heller tänkt att producera nya teorier. Målet är istället att analysera de underliggande/dolda aspekter som ligger till grund för de eventuella förändringar som pågår i en viss organisation. Resultatet ska därför ses som en möjlig, inte definitiv, förklaring.

Kvalitativ forskning kritiseras även beträffande bristen på replikerbarhet. Denna kritik grundar sig på att studiens resultat är påverkat av forskarens egna intressen samt intervjupersonernas svar. Förförståelsen som vi forskare besitter påverkar forskningsprocessen (Bryman & Bell, 2017). Vi valde att studera ett ämne som vi tycker är intressant, vilket i första hand var jämställdhet. Därefter fördjupade vi oss i ämnet för att finna ett område som var aktuellt samt där vi ansåg att vi kunde bidra med betydelsefull forskning. Vi är medvetna om att vår förförståelse och våra värderingar kan ha influerat insamlingen av det empiriska materialet då vi är intresserade av jämställdhet och studerar en mansdominerad bransch (Bryman & Bell, 2017). Vi har genom att bifoga intervjuguiden för de semistrukturerade intervjuerna haft målet att höja graden av transparens. Replikerbarhet är emellertid inte något som vi författare eftersträvade vid utformningen av denna studie. Genom att genomföra en kvantitativ studie hade detta gått att uppnå, men är omöjligt på grund av att vi söker analysera subjektiva upplevelser som kräver kvalitativa data.

Vi har valt att genomföra studien med en abduktiv ansats. Detta innebär att det finns risk att vi valt studieobjekt baserat på tidigare erfarenhet (Patel & Davidson, 2003). Denna risk har eliminerats genom att vi valt studieobjekt grundat på huruvida vi kunde garantera tillträde. Det finns även en risk att vår utgångs teori i den abduktiva ansatsen exkluderar andra alternativa tolkningar (Patel & Davidson, 2003). Genom att vi beskrivit hur vår teori utvecklats ämnar vi vara transparenta och förklara hur och varför vi slutligen kommit fram till tolkningen som vi presenterar.

Urvalet av fall och till viss del även enheter i fallet är baserat på bekvämlighetsurval. Detta kan kritiseras då valet av organisation inte baserats på exempelvis grunderna av att det är "det typiska fallet" eller att det är ett extremfall som studien vill belysa (Bryman & Bell, 2017). Även den första intervjupersonen har valts med samma urvalsteknik, vilket kan leda till en skevhet i forskningen. Detta är någonting vi är högst medvetna om, vilket gjort att vi inte påstår att resultaten är generaliserbara. Vi ansåg att tillgång till företagets alla delar samt möjlighet till många intervjuer var nyckeln till att genomföra studien.

Tillförlitligheten i de semistrukturerade intervjuerna må kritiseras utifrån huruvida frågorna i intervjuguiden mäter de begrepp som vi avser att mäta i studien. För att garantera detta har vi genomfört en pilotstudie för att korrigera och utveckla frågeguiden. De följande semistrukturerade intervjuernas längd varierar från 16–50 minuter. Anledningen till denna stora variation är intervjupersonernas kunskaper om fenomenet.

3. Teoretisk referensram

Iföljande kapitel presenterar vi relevant teori som vi senare använder i analysen för att besvara våra forskningsfrågor. Teorin presenteras under tre teman för att tydliggöra kopplingen mellan teori och syfte. Dessa teman är Sexuella trakasserier och makt, Att hantera sexuella trakasserier samt Organisationens överlevnad.

3.1 Sexuella trakasserier och makt

För att kunna undersöka de preventiva samt reaktiva åtgärderna mot sexuella trakasserier i organisationen är det relevant att tydliggöra varför sexuella trakasserier uppstår. I studien *Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy* beskriver Berdahl (2007) hur sexuella trakasserier är sprunget ur viljan att försvara en maktposition. Tidigare forskning har utgått från premissen att sexuella trakasserier härstammar från ett sexuellt motiv, vilket bör vändas till att betrakta det som ett försök att bevara makt då en grupp känner sig hotad (Berdahl, 2007). I linje med Berdahl (2007) har Ås (1978 & 2004 se Gillberg, 2018) identifierat olika härskartekniker som brukas för att maktfördelningen mellan könen upprätthålls. Objektivisering av kroppar, är en av flera härskartekniker som män tillämpar mot kvinnor, innebär att kroppars utseende anmärks i situationer då det är irrelevant (Ås, 1978 & 2004 se Gillberg, 2018). Gemensamt för författarna är relevansen för maktfördelning i förhållande till sexuella trakasserier.

3.1.1 Tystnadskultur

Ett annat uttryck för maktfördelningen är tystnadskulturen (Gillberg, 2018). Tystnadskulturen är ett samhälleligt fenomen som grundar sig i relationen mellan en förtryckande grupp och en förtryckt grupp (Freire, 2004). Det handlar om att de styrande, det vill säga förtryckarna, avsiktligt skapar en lögn om att de förtrycktas underlägsenhet är naturlig och rimlig. Detta leder till att de förtryckta internaliserar den lögnen och medverkar därigenom till att förtrycka sig själva och anser att de själva är mindre värda. De förtryckta kontrolleras genom denna process och berövas sin identitet och förblir därför tysta om sina erfarenheter. Tystnadskulturer skapas genom normer och värderingar som förtryckare framhäver. Dock kan de förtryckta bli befriade från förtrycket och belysa tystnadskulturen genom undervisning (Freire, 2004).

Förutom förhållandet mellan en förtryckande och förtryckt grupp finns det i allmänhet en stark informell maktbas som omger tystnadskulturer. En sådan maktbas innebär att personen som besitter den makten har betydande utrymme för att avvika från regler utan att det får konsekvenser samt att gränsen för misstag är hög och överseendet markant. Omgivningen är också villig att försvara personer med stark informell maktbas eftersom att gå emot personen

bedöms som mer riskabelt då det är högst sannolikt att personen i slutändan ändå kommer stå som vinnare. Personer som besitter en svag informell maktbas har istället ett betydligt mindre utrymme för att avvika från regler och gränsen för misstag är låg. Sannolikheten för att omges av stöttning från omgivningen är även liten då det anses vara riskabelt då personen förmodligen inte kommer bli den slutgiltiga vinnaren (Gillberg, 2018).

Tystnadskulturen som uppmärksammades och beskrevs genom #metoo-rörelsen kan även uppfattas som en generell syn där en viss grad av förtryck och trakasserier mot kvinnor utgör en normaliserad, oundviklig och given del i kvinnors liv. #metoo-rörelsen har inte bara belyst tystnadskulturen utan också bristen på jämställdhet. Bristen på jämställdhet yttrar sig i bland annat löneskillnader mellan män och kvinnor, föräldraledighetsuttag samt data över samhällets ekonomiska resurser och maktkapital (Gillberg, 2018). Tystnadskulturen är relevant för studien eftersom det skulle kunna vara en förklaring till antalet anmälningar av sexuella trakasserier i organisationen, vilket diskuteras vidare i analyskapitlet.

3.2 Att hantera sexuella trakasserier

Trots att organisationer idag är mer jämställda och i större utsträckning mer benägna att engagera sig mot sexuella trakasserier än tidigare fortsätter sexuella trakasserier vara ett närvarande problem i organisationer (Quick & McFayden, 2017).

Efter #metoo-rörelsen genomfördes mer forskning kring ämnet där exempelvis begrepp som #metoo-management uppstod (Siverbo m.fl., 2018). #metoo-management beskrivs som ett begrepp för organisationers arbete med att förebygga och hantera sexuella trakasserier som en följd av #metoo-rörelsen. Det finns betydande skillnader mellan olika organisationers arbete med #metoo-management där olika faktorer kan påverka organisationerna. Dessa faktorer är exempelvis organisationen storlek, hur pass synlig organisationen är för samhället, det vill säga hur bevakade de är, samt hur aktivt organisationen arbetade med #metoo-management innan #metoo-management (Siverbo m.fl., 2018). För att hantera sexuella trakasserier kan preventiva och reaktiva åtgärder tillämpas, detta beskrivs vidare i följande två avsnitt.

3.2.1 Preventiva åtgärder i organisationer

I rapporten *Sexual Harassment at Work: National and International Responses* kartlägger McCann (2005) vilka preventiva åtgärder mot sexuella trakasserier som återfinns i flertalet organisationer. Författaren identifierar vad som krävs för att uppnå ett effektivt sätt för att förebygga och hantera sexuella trakasserier; en stark policy, ett visselblåsarssystem samt ett starkt åtgärdssystem (McCann, 2005). Till skillnad från McCann (2005) visar Jacobson & Eaton (2018) på att det är mer troligt att sexuella trakasserier rapporteras in om det finns en policy på företaget, i synnerhet en nolltoleranspolicy. Författarna menar att det faktum att en

nolltoleranspolicy finns i organisationen gör det mer sannolikt att åskådare till sexuella trakasserier kommer att rapportera in det.

Ytterligare ett sätt för organisationer att förebygga sexuella trakasserier kan vara att arbeta med att eliminera eller reducera kända riskfaktorer. Dessa riskfaktorer är exempelvis att organisationen har en företagskultur som har överseende med sexuella trakasserier eller att organisationen har en ojämn könsfördelning, i synnerhet där männen har majoritet (Gutek, 1985; Fitzgerald m.fl., 1995; Fitzgerald m.fl., 1997). Om det är majoriteten kvinnor på arbetsplatsen eller om det råder balans mellan könen innebär det generellt sätt att sexuella trakasserier förekommer mer sällan (Gruber, 1998). Om det istället är en mansdominerad arbetsplats innebär det att sexuella trakasserier vanligtvis förekommer mer frekvent (Berdahl, 2007).

Utöver detta är utbildningar ett effektivt sätt att preventivt förhindra sexuella trakasserier i organisationer. Utbildningarna ska då innehålla information om vad som är sexuella trakasserier men även inkludera scenarion där sexuella trakasserier förekommer samt informera medarbetarna om vad som är ett korrekt beteende på arbetsplatsen. Genom att även utbilda och uppmärksamma medarbetarna om deras egen partiskhet kan det bidra till att de ändrar sitt beteende genom att de får mer kunskap och förståelse för sin egen partiskhet samt förstår de tänkbara konsekvenserna för deras beteende gällande sexuella trakasserier (Quick & McFayden, 2017). Förutom preventivt arbete är det även nödvändigt för organisationer att implementera reaktiva åtgärder i det fall sexuella trakasserier skulle förekomma på arbetsplatsen. De preventiva åtgärder gällande sexuella trakasserier som förekommer i den organisation som studeras i denna studie kommer att presenteras i empirikapitlet. Förutom att använda preventiva åtgärder gällande sexuella trakasserier krävs även reaktiva åtgärder, detta presenteras i avsnittet nedan.

3.2.2 Reaktiva åtgärder i organisationer

Reaktiva åtgärder innebär de åtgärder som organisationen tar när sexuella trakasserier redan har skett på arbetsplatsen. När sexuella trakasserier sker i en organisation är det första steget oftast att göra en anmälan, vilket kan göras formellt eller informellt (McCann, 2005). Många organisationer använder sig också av visselblåarsystem för inrapportering av sexuella trakasserier (Jacobson & Eaton, 2018). Systemet innebär att medarbetare kan förbli anonyma när de rapporterar in händelser som bryter mot lagar eller organisationens policys. Vid formella anmälningar inleds sedan en utredning för att organisationen ska få reda på vad som hänt. Vanligtvis samtalar en tredje part med båda parter och samlar in "bevis" på vad det är som skett. Därefter utdelas eventuella repressalier (McCann, 2005). Förekomsten av reaktiva åtgärder i den organisation som studeras i denna studie kommer att presenteras i empirikapitlet.

Många organisationer har en straffskala av repressalier, vilken kan sträcka sig från en tillsägelse till avskedande, beroende på hur grov anklagelsen är. Det är dock vanligare att organisationer

tillämpar den svagaste formen av straff, tillsägelser, även om de har hårdare straff att tillgå (McCann, 2005). Förutom att tillämpa lindriga straff för sexuella trakasserier finns även vidare implementeringsproblem gällande sexuella trakasserier i organisationer. För att säkerställa en effektiv implementering av preventiva samt reaktiva åtgärder mot sexuella trakasserier krävs därför ytterligare handlingar i organisationer, vilka introduceras nedan.

3.2.3 Implementering

Organisationer använder idag olika tillvägagångssätt för att implementera preventiva samt reaktiva åtgärder för sexuella trakasserier. Utifrån McCanns (2005) definition av effektiva sätt för att förebygga och hantera sexuella trakasserier krävs en stark policy. Men en organisation med en väl utvecklad policy är inte garanterad att uppnå målet med att minska sexuella trakasserier. Anledningen till detta är att organisationens förmåga att kommunicera ut policyn till sina anställda kan brista. Dessa brister kan bland annat bestå av att inte regelbundet informera om policyn samt att organisationer fransäger sig ansvaret när sexuella trakasserier väl förekommer i organisationen (McCann, 2005).

För att säkerställa en effektiv implementering av policyn angående sexuella trakasserier är det avgörande att alla anställda känner till den. Genom att policyn är tydligt formulerad och placeras synligt för alla medarbetare kan detta uppnås (Bell m.fl., 2002). Utöver synligheten kan policyn, för att garantera att alla anställda känner till den, bland annat: förekomma i introduktionen för nya medarbetare, skickas ut i nyhetsbrev till alla anställda samt skickas till anställda med krav på signatur att de har läst den (McCann, 2005). Även regelbundna utbildningar är en viktig del i implementeringen av till exempel nolltoleranspolicys, genom att alla anställda tar del av informationen (Bell m.fl., 2002).

En avgörande del i att förebygga sexuella trakasserier i organisationer är även att se till att policys efterlevs när de väl är på plats. Det faktum att en organisation har en välformulerad policy mot sexuella trakasserier verkar inte preventivt om den inte också efterlevs. Detta sker genom att organisationen tar anklagelser på allvar och därmed visar resten av organisationen att policyn faktiskt också efterlevs (McCann, 2005). Organisationer som har en stark policy, ett anmälningssystem samt ett åtgärdssystem är alltså inte garanterade att ha mindre sexuella trakasserier i sin organisation. Genom att i empirikapitlet presentera hur organisationen implementerar sina preventiva samt reaktiva åtgärder mot sexuella trakasserier analyserar vi sedan dessa och identifierar brister i analyskapitlet.

3.3 Organisationens överlevnad

Sexuella trakasserier är ett känsligt ämne för organisationer då anmälningar av sexuella trakasserier kan innebära en intressekonflikt mellan å ena sidan den som anmäler och å andra

sidan organisationen som inte vill skada sin bild utåt (McDonald, 2012). Att organisationen vill behålla en bra bild utåt, alltså att behålla sin legitimitet, är avgörande för dess överlevnad (Meyer & Rowan, 1977). Organisationer kan även stärka sin legitimitet genom att inkorporera metoder som är aktuella i det samhället de är verksamma i. Då arbetet med att förebygga och hantera sexuella trakasserier är aktuellt i det svenska samhället genom både lagkrav samt samhällsliga förväntningar och praxis kan det anses vara en institutionaliserad myt som organisationer måste implementera för att behålla legitimiteten. En stark legitimitet är det som får en organisation att överleva på sikt, inte de aktuella metoderna (Meyer & Rowan, 1977). Gällande sexuella trakasserier finns vedertagna preventiva samt reaktiva metoder för att hantera sexuella trakasserier, som presenterats ovan. Frågan kvarstår om dessa metoder faktiskt är effektiva, eller om det är den legitimitet som organisationer uppnår som gör att organisationen överlever.

För att organisationer ska överleva på sikt krävs även effektivitet. Effektiviteten i företaget påverkas negativt av att det förekommer sexuella trakasserier (Quick & McFayden, 2017). Genom att förebygga sexuella trakasserier kan alltså organisationer få en bättre effektivitet och överleva på sikt (Quick & McFayden, 2017). Huruvida den studerade organisationens eventuella förändring i hur de hanterar sexuella trakasserier kan förklaras med att de vill behålla sin legitimitet alternativt för att uppnå en högre effektivitet är något vi diskuterar vidare i analyskapitlet.

3.4 Sammanfattning av teori

Genom att koppla sexuella trakasserier med makt i avsnittet "Sexuella trakasserier och makt" förklarades att sexuella trakasserier är ett fenomen som uppstår när en person försöker försvara en maktposition. Genom att belysa den maktobalans samt tystnadskultur som existerar ges en grund för att i analyskapitlet kunna ange orsaker till varför det eventuellt förekommer fall av sexuella trakasserier i den mansdominerade organisation som denna studie utforskar. I avsnittet "Att hantera sexuella trakasserier" redovisades verktyg som ofta förekommer för att hantera sexuella trakasserier i organisationer. Detta ger en ram för senare analys angående huruvida organisationen som studeras implementerar dessa åtgärder samt om dessa åtgärder implementeras på ett effektivt sätt. Avslutningsvis presenterades begreppen legitimitet och effektivitet i avsnittet "Organisationens överlevnad" som eventuella incitament för organisationen att förändra sitt sätt att hantera sexuella trakasserier och på så sätt överleva.

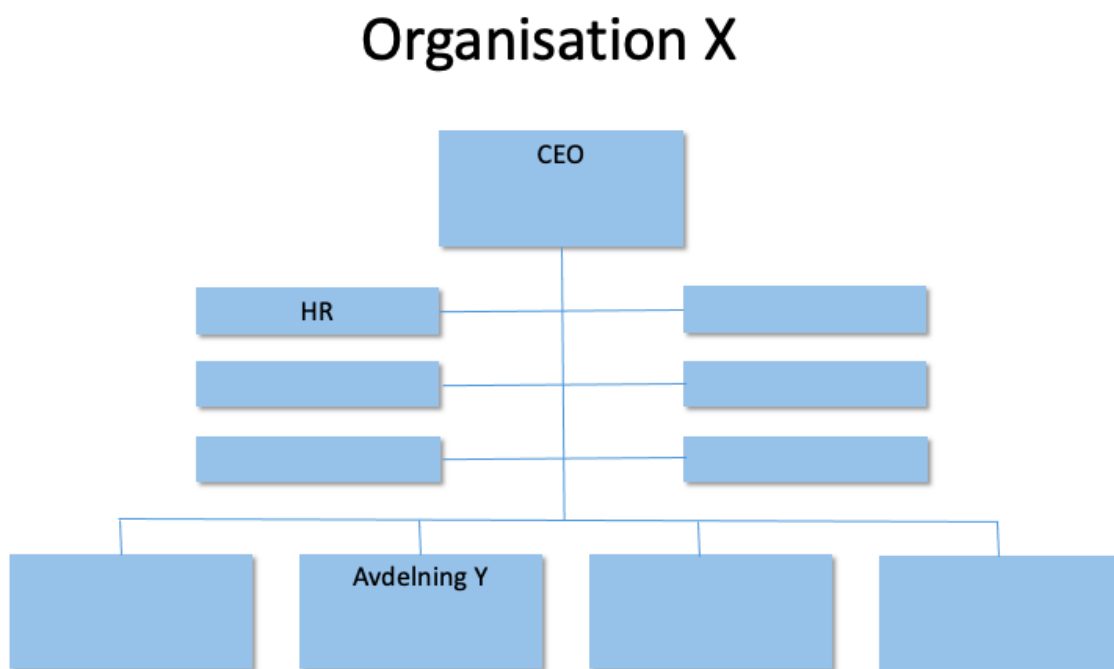
4. Empiri

I följande kapitel presenteras insamlad empiri från semi-strukturerade intervjuer samt insamlade dokument. Kapitlet inleds med en presentation av den organisation som denna fallstudie studerar. Därefter presenteras intervjumaterialet under kapitlen Sexuella trakasserier samt Att hantera sexuella trakasserier.

4.1 Organisationen

Organisationen i studien är ett tillverkande industriföretag som ingår i en koncern. Organisationen är internationell, men har sitt huvudkontor i Sverige där de har cirka 1000 anställda. Genomgående kommer den organisationen vi studerar benämnas Organisation X och avdelning där de flesta intervjupersoner kommer ifrån benämns Avdelning Y. Utöver denna avdelning har vi även intervjupersoner från personalavdelningen, HR.

Nedan presenteras organisationen i ett organisationsschema för att ge en övergripande bild av hur organisationen är uppbyggd:



Figur 2: Organisationsschema

Avdelning Y är en av tio avdelningar på Organisation X och har hundratals anställda. Avdelningen består till största del av ingenjörer, vilket skiljer den åt från andra avdelningar i Organisation X.

4.2 Sexuella trakasserier

Organisation X definierar sexuella trakasserier utifrån Diskrimineringslagens beskrivning av begreppet⁴. Organisation X uppmärksammar att det är problematiskt att definiera sexuella trakasserier på grund av att olika personer kan definiera begreppet olika, beroende på hur grova de sexuella trakasserierna är och huruvida den utsatta upplever situationen som kränkande.

4.2.1 Före #metoo

Organisation X har innan #metoo-rörelsen tillsatt förebyggande åtgärder för att förhindra sexuella trakasserier samt åtgärdsplaner i den händelse av att det ändå skulle ske, vilket framgår i Dokument 1 som var aktuellt 2009⁵. En majoritet av intervjupersonerna påpekar att det preventiva arbetet mot sexuella trakasserier är någonting som Organisation X länge har engagerat sig i. Det understryker bland annat intervjuperson 18⁶. Hon menar att Organisation X redan innan #metoo-rörelsen arbetade för allas lika rättigheter samt att alla ska behandlas likvärdigt.

Trots att många anställda beskriver att det inte skett någon förändring sedan #metoo-rörelsen finns också en del intervjupersoner som påpekar skillnader i jargongen på Organisation X. Intervjuperson 3⁷, som är medarbetare, beskriver jargongen innan #metoo-rörelsen: "Då var det lite mer "tjena-tjena-snack". (...) Man tog inte så hårt på det. (...) alltså mer jargong var det då."

4.2.2 Efter #metoo

Efter #metoo-rörelsen omarbetades Organisation X dokumentation till att omfatta vilka åtgärder som vidtas i det fall sexuella trakasserier förekommer⁸. Intervjuperson 3⁹ uppmärksammade att information gällande sexuella trakasserier kommunicerades ut till anställda i samband med #metoo-rörelsen:

Att "om du känner att du behöver prata om det här, gå till din närmsta chef. Och vill du inte göra det så...". Man hade lite förberedande tips kan man väl säga. Att "skulle det här hända dig, tänk på det här och det här".

⁴ se Dokument 1–4 i Metodkapitlet

⁵ se Dokument 1 i Metodkapitlet

⁶ Kvinnlig chef, anställningstid 5–10 år

⁷ Kvinnlig medarbetare, anställningstid 5–10 år

⁸ Dokument 2, publicerat 2018

⁹ Kvinnlig medarbetare, anställningstid 5–10 år

Intervjuperson 3 beskriver följaktligen en mer intensiv informationsspridning inom verksamheten till följd av #metoo-rörelsen. Intervjuperson 11¹⁰ uppmärksammade en förändring i ledningens fokus efter #metoo:

Jämställdhetsarbetet har kommit högre upp på agendan och de kvinnor som kämpar för jämställdhet har fått en högre röst. De får mer uppmärksamhet från upper management och så vidare.

#metoo-rörelsen ledde alltså till ett större fokus på jämställdhet enligt intervjuperson 11. Även intervjuperson 10¹¹ lyfter fram skillnaden i ledningens fokus sedan #metoo-rörelsen:

Ja, jag har ju påverkats så sätt att jag tror att den rollen som jag har idag, den kanske inte hade funnits. Man kanske inte hade bestämt sig för att faktiskt jobba med det här på allvar om inte #metoo hade kommit.

Intervjuperson 10 bedömer att hennes tjänst inte hade existerat om inte #metoo-rörelsen hade haft sådan genomslagskraft i samhället. Just jämställdhetsarbetet är i de flesta fall någonting som associeras med #metoo-rörelsen bland intervjupersonerna, vilket intervjuperson 15¹² beskriver:

Inte mer än att man trycker på att det är viktigt att vi ska ha en jämnare fördelning och att vi vill ha det jämställt på arbetsplatsen. Men man hänvisar oftast inte till #metoo, utan mer till att det ska vara en jämställd arbetsplats skulle jag säga.

Intervjuperson 15 menar alltså att främst refererar till jämställdhetsarbetet och inte #metoo-rörelsen. Organisation X arbetar mot ett jämställdhetsmål för att öka andelen kvinnor i verksamheten, vilket majoriteten av intervjupersonerna har beskrivit. Kopplingen mellan jämställdhet och jargong är något som uppmärksammas av fler intervjupersoner, som till exempel intervjuperson 11¹³:

Jag upplever att det blir en viss jargong om det bara är män. Jag upplever också att om det är väldigt mycket kvinnor blir det också en viss jargong som inte alltid är så bra. Men om man har en större blandning måste man ta mer hänsyn till motparten och då sköter sig folk på ett helt annat sätt. Dessutom inser de att de kanske inte mår så bra av den där jargongen och att det är gött att få slippa den.

Jargongen på arbetsplatsen påverkas således positivt av en jämnare könsfördelning enligt intervjuperson 11. Förutom upplysningar om hur anställda ska gå tillväga för att hantera sexuella trakasserier och ledningens fokus på frågan var den största skillnaden på Organisation X sedan #metoo-rörelsen enligt intervjupersonerna jargongen. En majoritet av

¹⁰ Manlig teamleader, anställningstid 5–10 år

¹¹ Kvinnlig HR-anställd, anställningstid 10+ år

¹² Manlig teamleader, anställningstid 1–5 år

¹³ Manlig teamleader, anställningstid 5–10 år

intervjupersonerna uttrycker att de märkt skillnad på jargongen på arbetsplatsen sedan #metoo-rörelsen. Intervjupersonen i pilotintervjun¹⁴ uttrycker det såhär:

Man tänker mer på hur man betar sig och vad man säger. Sådant som, rent allmänt, folk sa förr, det säger man inte längre riktigt. Man är försiktigare på jobbet med att uttala sig om en det ena och en det andra. Man vaktar sin tunga.

Anställda är med andra ord mer eftertänksamma enligt intervjupersonen i pilotintervjun. Även antalet anmälningar av sexuella trakasserier är någonting som har minskat de senaste åren, det beskriver intervjuperson 8¹⁵:

Det har hänt väldigt mycket de sista fem-sju åren eller någonting. Idag är det undantag, det händer inte ens en gång om året att vi hör talas om det liksom. Inte inom min verksamhet, sedan vet inte jag vad som händer på hela företaget.

Det minskade antalet anmälningar av sexuella trakasserier kan ha olika orsaker. Intervjuperson 10¹⁶ uttrycker att makthierarkier kan vara en anledning till att det fortfarande finns ett mörkertal i anmälningar:

(...) trots att det blivit lättare att anmäla så är det nog fortfarande så att det finns ett mörkertal. För det är fortfarande någonting som kan vara stigmatiserande och i slutändan har man en rädsla för att det ska drabba en själv att man anmäler. Beroende på hur maktstrukturen ser ut då. (...) där man helt enkelt är rädd för att inte bli trodd eller att det ska på något sätt skvätta tillbaka på en. Så jag tror att det finns, definitivt, ett mörkertal i anmälningar.

Dock anser inte alla intervjupersoner att Organisation X har förändrats sedan #metoo-rörelsen. I själva verket fann vi intervjupersoner som inte känner till organisationens preventiva eller reaktiva åtgärder gällande sexuella trakasserier. Exempelvis svarade intervjuperson 16¹⁷ på frågan om hur Organisation X hanterar sexuella trakasserier "Det vet jag inte."

4.3 Att hantera sexuella trakasserier

Organisation X har preventiva och reaktiva åtgärder för att hantera sexuella trakasserier. Dessa består av bland annat policys, utbildningar, åtgärdsprogram samt utredningar. Nedan presenteras dem.

¹⁴ Manlig chef, anställningstid 10+ år

¹⁵ Manlig chef, anställningstid 10+ år

¹⁶ Kvinnlig HR-anställd, anställningstid 10+ år

¹⁷ Manlig medarbetare, anställningstid 1–5 år

4.3.1 Preventiva åtgärder

Jag är ju stolt och glad över att jobba på en arbetsplats som tar tydlig ställning. Och jobbar till och med proaktivt med de här frågorna, inte bara reaktivt. Det tycker jag känns viktigt.

Intervjuperson 17¹⁸ anser att Organisation X arbetar preventivt och reaktivt med sexuella trakasserier och har en tydlig nolltolerans mot det. Det preventiva arbetet var någonting som framgick av de flesta intervjupersoner som någonting som Organisation X genomför. Utbildningar gällande sexuella trakasserier genomförs både anpassat efter ledare och för alla som är anställda vid koncernen, oftast som en del i en utbildning med fler teman enligt intervjupersonerna. Intervjuperson 17¹⁹ ger exempel på hur de preventiva åtgärderna kan se ut:

Vi har också gett olika exempel och rollspel, visat filmer på mer sådana här subtila trakasserier som kanske är lite mer svårt att sätta fingret på än en mer fysisk kränkning.

Uppföljning av utbildningar är enligt intervjuperson 19²⁰ någonting som är centralt i det preventiva arbetet:

Vi följer även upp de här delarna i medarbetarundersökningar. Det är hela vitsen egentligen med att ha regelbundna seminarier och utbildningar, det är ju för att vi inte ska ramla in i det.

Att genomföra uppföljningar efter olika utbildningar som inkluderar bland annat sexuella trakasserier är en viktig del i arbetsprocessen enligt intervjuperson 19. Intervjupersoner som inte har en chefsposition eller jobbar inom HR uttrycker att det förekommer skillnader mellan chefer och medarbetares inkludering i utbildningarna. Detta påpekar intervjuperson 5²¹:

Vi hade en chefskurs för några år sedan, men det var inte specifikt sexuella trakasserier utan det var mer mångfald, att vi ska ha en inkluderande atmosfär. (...) Sedan för gemene man har vi nog väldigt lite skulle jag säga.

Intervjuperson 5 menar alltså att utbildningar som riktar sig mot personer med chefspositioner i Organisation X är mer vanliga än för andra medarbetare.

¹⁸ Kvinnlig HR-anställd, anställningstid 5–10 år

¹⁹ Kvinnlig HR-anställd, anställningstid 5–10 år

²⁰ Manlig chef, anställningstid 10+ år

²¹ Kvinnlig teamleader, anställningstid 5–10 år

4.3.2 Reaktiva åtgärder

I det fall sexuella trakasserier uppstår på Organisation X har de en åtgärdsplan. Denna åtgärdsplan börjar med en utredning. Beroende på vad utredningen visar, hur grova de sexuella trakasserier är, beslutas det om åtgärder. Åtgärderna varierar från reprimander till uppsägning, som beskrivs av intervjuperson 19²²:

(...) det är ju lättare när det har varit konsulter som har varit involverade. Då har vi flyttat på konsulten, eller sagt upp konsulterna och med anställda så är det ju olika typer av åtgärder eller reprimander. Det måste ju varje organisation ta i så mycket man kan för att visa att det inte är ett accepterat beteende.

Utredningen genomförs på ett sätt som gör att både den "utsatta" och "anklagade" inte offentliggörs för Organisation X, detta för att skydda båda parter. Det faktum att utredningen genomförs bakom stängda dörrar är någonting som kritiserar av ett antal intervjupersoner. Till exempel uttrycker intervjuperson 2²³ att den bristande transparensen kan vara problematisk:

För jag menar, vad jag känner själv är ju att man reagerar, man säger till, man reagerar, man säger till och sedan sker det säkert mycket bakom kulisserna som man inte vet om själv, för det är så känsligt.

Balansen mellan att hantera en känslig fråga och att använda åtgärder för att statuera exempel för framtida beteenden är någonting som intervjupersoner uttrycker är svårt. Vidare beskriver intervjuperson 2²⁴ hur hon är orolig för den bristande transparensen kan komma att påverka Organisation X:

För det blir en envägskommunikation och man börjar undra: hur kommer det här slå tillbaka på mig till slut? Och det har jag ju också lyft till min chef att till slut blir man ju tyst. Och till slut blir det ett accepterat beteende från den här personen så börjar det bli att " Jaja, han var ju inte så arg den gången.". Det blir väldigt snabbt att det byggs upp en acceptans, det är lite läskigt.

För att hantera den bristande transparensen som intervjuperson 2 belyser föreslås flera intervjupersoner att Organisation X kan vara mer öppna med vad som händer i utredningarna och vilka konsekvenser sexuella trakasserier får. Genom att kommunicera ut åtgärder till medarbetare anser intervjuperson 19²⁵, som är chef, att man kan tydliggöra vad som hänt i utredningen:

²² Manlig chef, anställningstid 10+ år

²³ Kvinnlig teamleader, anställningstid 1–5 år

²⁴ Kvinnlig teamleader, anställningstid 1–5 år

²⁵ Manlig chef, anställningstid 10+ år

Sedan tror jag också att något man kan göra annorlunda är när vi har haft de här casen med sexuella trakasserier så tycker jag att det hyschas lite för mycket. Jag har tyckt att man faktiskt skulle kunna vara väldigt tydlig över att ”Det här har hänt och de här åtgärderna har vi gjort.”. För jag vet ju, som chef, jag sitter ju i en ledningsgrupp så jag får ju reda på åtgärderna och vad som händer. Men jag tror att det kommuniceras inte riktigt ut till anställda. Och det leder ju också till att man många tycker att ”företaget gör ingenting” och ”ingenting händer här” och... Men det händer faktiskt en hel del grejer och folk har faktiskt blivit av med jobbet för de här delarna, men det kommuniceras inte riktigt ut heller. Då tror folk här att vi inte gör någonting.

Sammanfattningsvis ger intervjupersonerna en bild av att Organisation X framförallt har en tydlig nolltoleranspolicy mot sexuella trakasserier. Denna policy är känd av majoriteten av intervjupersonerna med några få undantag. De preventiva och reaktiva åtgärderna gällande sexuella trakasserier uppfattas inte ha förändrats sedan #metoo-rörelsen av de anställda, dock är ämnet mer i fokus sedan rörelsen genom att ledningsgruppen investerar mer i det. De brister i Organisation X preventiva och reaktiva åtgärder mot sexuella trakasserier som intervjupersonerna identifierar är bristfällig transparens gällande vad som händer i utredningen samt vilka repressalier som utdelas.

5. Analys

I följande kapitel presenteras analysen av den insamlade empiri baserad på tidigare forskning och teorier som presenterats i den teoretiska referensramen under rubrikerna Sexuella trakasserier och makt, Att hantera sexuella trakasserier samt Organisationens överlevnad.

5.1 Sexuella trakasserier och makt

Organisation X är, som tidigare nämnts, verksam i en mansdominerad bransch vilket betyder att Organisation X har större risk att uppvisa tendenser på sexuella trakasserier (Berdahl, 2007; Gruber, 1998). Detta betyder att Organisation X uppvisar en riskfaktor i och med att männen har majoritet på organisationen (Gutek, 1985; Fitzgerald m.fl., 1995; Fitzgerald m.fl., 1997). Att det råder en obalans i fördelningen mellan män och kvinnor på Organisation X är även något som intervjupersonerna uppmärksammat vilket är tydligt då de är verksam i en mansdominerad bransch. Intervjupersonerna anser dock inte att en anställds könstillhörighet påverkar hur de blir behandlade inom organisationen utan de tycker istället att alla behandlas lika och med samma respekt. Organisation X arbetar mot ett jämställdhetsmål, vilket vi anser kan bero på att de vill eliminera dessa riskfaktorer. Det faktum att Organisation X engagerar sig i jämställdhetsmål anser vi betyder att organisationen inser att den påverkas negativt av maktobalansen mellan könen.

Det framgår ur intervjupersonernas svar angående hur Organisation X såg ut innan #metoo-rörelsen att organisationen tidigare präglades av en annorlunda jargong jämfört med jargongen idag. Intervjupersonerna beskriver jargongen idag som att "Man vaktar sin tunga"²⁶. Det tolkar vi som att kommunikationen har ändrat karaktär till att bli mer försiktig då man sedan #metoo-rörelsen har mer i åtanke hur mottagaren samt åhörare uppfattar exempelvis skämt. Vår uppfattning är inte att jargongen på Organisation X på något sätt var respektlös före #metoo-rörelsen, men att den blivit mer "skärpt". Jargongen och normerna på en organisation är starkt kopplade till företagskulturen. Vad som är tillåtet och inte avspeglas i kulturen, vilken kan vara präglad av maktrelationerna som mansdominerade branscher uppvisar.

En företagskultur som har överseende med sexuella trakasserier är ännu en riskfaktor som kan öka risken för att sexuella trakasserier uppstår (Gutek, 1985; Fitzgerald m.fl., 1995; Fitzgerald m.fl., 1997). Genom att se jargongen som ett uttryck för hur det dominerande könet uttrycker makt för att behålla sin dominerande position (Berdahl, 2007) i förhållande till ett hot menar vi att jargongen är ett resultat av en maktobalans på samma sätt som sexuella trakasserier är det. Enligt intervjupersonerna har jargongen förändrats successivt och inte som en direkt reaktion av #metoo-rörelsen, utan istället som ett resultat av att Organisation X anställt en större andel kvinnor än tidigare samtidigt som organisationen har påverkats av samhällsliga faktorer.

²⁶ se citat från pilotintervju under 4.2.2

5.1.1 Tystnadskultur

Anmälningar om sexuella trakasserier har minskat enligt intervjupersonerna. Intervjuperson 8²⁷ uttrycker det såhär: "Idag är det undantag, det händer inte ens en gång om året att vi hör talas om det liksom.". Detta skulle kunna bero på att Organisation X på ett effektivt sätt har minskat riskfaktorer (Gutek, 1985; Fitzgerald m.fl., 1995; Fitzgerald m.fl., 1997) och därmed minskat fall av sexuella trakasserier inom verksamheten. Eftersom sexuella trakasserier är en känslig fråga finns alltid risken de omges av en tystnadskultur. Därför skulle en annan förklaring till att anmälningarna har minskat kunna vara att det finns en tystnadskultur inom Organisation X gällande sexuella trakasserier²⁸. En tystnadskultur yttrar sig många gånger när en person innehar en stark informell maktbas (Gillberg, 2018). Detta är dock inget som de övriga intervjupersonerna har uppmärksammat eller indikerat att det skulle finnas på Organisation X.

Risken finns alltid att personer som utsätts för sexuella trakasserier och som besitter en svag informell maktbas väljer att inte anmäla på grund av att de anser att de ändå inte kommer att få gehör (Gillberg, 2018). Detta stämmer överens med vad intervjuperson 2²⁹ påpekar: "För det blir en envägskommunikation och man börjar undra liksom; hur kommer det här slå tillbaka på mig till slut?". Vi anser att det intervjuperson 2 säger är ett tecken på att hon besitter en svag informell maktbas. Detta innebär indirekt att andra anställda på Organisation X besitter en stark informell maktbas. Med tanke på att intervjuperson 2 är kvinna och Organisation X är mansdominerad drar vi slutsatsen att den informella maktbasen främst ligger hos männen. Detta är dock någonting som håller på att förändras i Organisation X genom deras jämställdhetsarbete. Vi anser därför att den informella maktbasen kommer att justeras och följaktligen kommer anställda känna att de får större gehör.

Ytterligare en faktor som påvisar hur den informella maktbasen (Gillberg, 2018) som existerar i Organisation X är fördelad är enligt oss de olika bilder som medarbetargruppen kontra chef- och teamleader gruppen ger oss av organisationens engagemang i att motverka sexuella trakasserier. Medarbetargruppen ger överlag en bild av att Organisation X har många förbättringsområden gällande sexuella trakasserier, såsom att de inte känner till arbetet som organisationen utför för att hantera sexuella trakasserier. Detta står i kontrast till den empiri vi samlat in från intervjupersoner med en högre hierarkisk ställning där arbetet överlag ställdes i en mycket positiv dager och att cheferna är stolta över det arbete som utförs. Vi anser därför att högre uppsatta anställda besitter en större informell maktbas än övriga medarbetare.

²⁷ Manlig chef, anställningstid 10+ år

²⁸ se citat från Intervjuperson 10 under 4.2.2

²⁹ Kvinnlig teamleader, anställningstid 1–5 år

5.2 Att hantera sexuella trakasserier

Organisation X har implementerat preventiva samt reaktiva åtgärder för att hantera sexuella trakasserier i enlighet med de åtgärder som enligt McCann (2005) är effektiva sätt att hantera och förebygga sexuella trakasserier. Samtidigt finns forskning som säger att det inte alltid hjälper. Nedan analyserar vi vilka åtgärder som Organisation X tar för att hantera sexuella trakasserier.

5.2.1 Preventiva åtgärder i Organisation X

Organisation X har en nolltoleranspolicy mot sexuella trakasserier, vilket framgår av både dokumenten som vi fått tillgång till från organisationen samt intervjupersonernas egna beskrivningar. Enligt McCann (2005) är en policy ett effektivt sätt att hantera och förebygga sexuella trakasserier. För att policyn ska fungera på ett effektivt sätt krävs dock att alla medarbetare känner till den, vilket framgår av intervjuerna att alla inte gör³⁰. Vi anser att för att Organisation X på ett mer effektivt sätt ska kunna implementera policyn krävs att den görs mer synlig för alla medarbetare (McCann, 2005). Detta kan ske genom att den är mer framträdande på Organisation X intranät samt att den ingår mer frekvent i utbildningar för alla medarbetare.

En annan preventiv åtgärd som Organisation X tillämpar är utbildningar och seminarier gällande sexuella trakasserier. I dessa utbildningar ingår bland annat organisationens nolltoleranspolicy, exempel och rollspel samt att organisationen har uppföljningar av utbildningarna. Att utbildningarna innehåller bland annat scenarion är en viktig aspekt för att förändra beteendet bland medarbetare (Quick & McFayden, 2017).

Däremot påpekar intervjuperson 5³¹ att utbildningarna främst riktar sig mot anställda i chefspositioner: "Sedan för gemene man har vi nog väldigt lite skulle jag säga.". Vi anser att detta är problematiskt då utbildningarna får större effekt om de riktar sig till alla anställda och inte bara cheferna. Därmed kan alla anställda få kunskap och förståelse om sin partiskhet (Quick & McFayden, 2017).

5.2.2 Reaktiva åtgärder i Organisation X

De reaktiva åtgärder angående sexuella trakasserier som vi återfunnit i Organisation X är anmälningssystem, visselblåsarsystem, utredningar samt olika repressalier. Dessa åtgärder återfinns i den handlingsplan för sexuella trakasserier som finns i Organisation X.

³⁰ se citat från Intervjuperson 16 under 4.2.2

³¹ Kvinnlig teamleader, anställningstid 5–10 år

Om det förekommer sexuella trakasserier i en organisation är det första steget att göra en anmälan informellt eller formellt (McCann, 2005), vilket också är fallet i Organisation X. I Organisation X påbörjas därefter en utredning som sker genom samtal med båda parter samt insamlande av eventuella bevis för att komma fram till vad som skett vilket sedan leder till potentiella följder. Vad påföljderna innebär beror på vad utredningen visar har skett. Denna utredning går i linje med hur andra organisationer hanterar en utredning om sexuella trakasserier (McCann, 2005).

Anmälningar av sexuella trakasserier kan, som tidigare nämnts, innebära en intressekonflikt mellan den som anmäler och organisationen då sexuella trakasserier är ett känsligt ämne för organisationen (McDonald, 2012). Organisation X behandlar utredningar gällande sexuella trakasserier med försiktighet för att skydda de inblandade, men detta kan leda till att medarbetare får intrycket av att ingenting händer. Att utredningarna som sker i Organisation X gällande sexuella trakasserier mestadels sker konfidentiellt har både för- och nackdelar. Exempelvis påpekar intervjuperson 2³² gällande utredningarna att "...sedan sker det säkert mycket bakom kulisserna som man inte vet om själv, för det är så känsligt." Det gäller alltså för organisationen att överväga huruvida en mer offentlig utredning skulle skada eller hjälpa organisationen.

En anledning till att Organisation X hade tjänat på att offentliggöra eventuella utredningar är att de då kan visa på att policyn efterlevs, vilket är en avgörande del i att förebygga sexuella trakasserier (McCann, 2005). Enligt vår uppfattning tar Organisation X anklagelser på allvar samt utreder dem och tillämpar repressalier. Dock uppfattar vi att det inte kommuniceras ut till medarbetarna, vilket är någonting som intervjuperson 19³³ uttrycker: "Men det händer faktiskt en hel del grejer och folk har faktiskt blivit av med jobbet för de här delarna, men det kommuniceras inte riktigt ut heller. Då tror folk här att vi inte gör någonting."

5.2.3 Förbättringsområden

Organisation X har samtliga preventiva samt reaktiva åtgärder gällande sexuella trakasserier på plats. Dock anser vi att genom att i större utsträckning aktivt informera om organisationens nolltolerans mot sexuella trakasserier, att alla anställda regelbundet får delta i utbildningar, genom att tillämpa en större transparens i utredningar, utan att kränka de inblandade, samt att uppmärksamma repressalier kommer Organisation X mer effektivt att förebygga sexuella trakasserier.

³² Kvinnlig teamleader, anställningstid 1–5 år

³³ Manlig chef, anställningstid 10+ år

5.3 Organisationens överlevnad

De förändringar som vi identifierar har skett i dokumenten vi fått ta del av från organisationen gällande de preventiva samt reaktiva åtgärder rörande sexuella trakasserier i Organisation X sedan #metoo-rörelsen är att de blivit mer utförliga och förtydligade samt att det även ingår kommentarer från högsta ledningen. De förändringar som vi uppfattar har skett enligt intervjupersonerna är en förändring i ledningens fokus, en större informationsspridning samt en förändring i jargongen. Förändringen som skett i jargongen på arbetsplatsen är enligt somliga intervjupersoner ingenting som skett som en reaktion på #metoo-rörelsen, medan andra menar att det skett en normförskjutning som innebär att “man vaktar sin tunga”³⁴.

Vad beror dessa förändringar på? Vi menar att en bakomliggande faktor kan vara att det skett en förändring i de samhälleliga förväntningarna och praxisen inom branschen vilket leder till att Organisation X inkorporerat de metoder som är aktuella idag. Vi anser att #metoo-rörelsen har påverkat samhället genom att förändra vilka metoder som ska användas och på så sätt har #metoo-rörelsen gjort att dessa metoder blivit en institutionaliserad myt. Genom att Organisation X anpassar sina metoder efter gällande normer och praxis behåller de sin legitimitet (Meyer & Rowan, 1977). På så sätt är de förändringar som skett i Organisation X sedan #metoo-rörelsen ett resultat av att organisationen vill överleva. Att minska och eliminera sexuella trakasserier i organisationen är även ett sätt för organisationer att öka sin effektivitet (Quick & McFayden, 2017). Vi anser att även detta är ett incitament för att Organisation X har förändrats sedan #metoo-rörelsen eftersom organisationers mål är att maximera sin effektivitet.

Sammanfattningsvis menar vi att skälet till att organisationen implementerar preventiva samt reaktiva åtgärder mot sexuella trakasserier är att det ökar effektiviteten samtidigt som de behåller sin legitimitet vilket leder till att Organisation X överlever på sikt.

³⁴ se citat från Pilotintervjun under 4.2.2

6. Slutsats

Syftet med denna studie var att undersöka eventuella skillnader i Organisation X preventiva och reaktiva åtgärder mot sexuella trakasserier före och efter #metoo-rörelsen. Efter att ha undersökt de dokument Organisation X delgivit oss kan vi konstatera att det skett en förändring. Detta konstaterande kan dock vara snedvridet då vi endast fått ta del av ett begränsat antal av de dokument som producerats på Organisation X under åren 2009–2020. Alltså kan Organisation X ha tagit fram fler dokument gällande sexuella trakasserier under dessa år som vi inte fått ta del av i denna studie. Vårt syfte var även att undersöka huruvida de anställda upplevde en förändring till följd av #metoo-rörelsen, vilket vi anser att de gör. Dock kan denna förändring inte förklaras enbart av #metoo-rörelsen. Vi är även medvetna om att de svar vi fått ta del av endast representerar en liten del av de anställda vid Organisation X, vilket betyder att den upplevda förändringen hos intervjupersonerna måhända inte stämmer överens med övriga anställda. Majoriteten av intervjupersonerna vi varit i kontakt med är dessutom chefer, vilket även det möjligtvis påverkat vår studie genom att de möjligtvis vill framställa Organisation X så att det på bästa sätt gynnar dem.

Vidare identifierade vi brister i de preventiva samt reaktiva åtgärder som Organisation X använder idag. Dessa brister är att organisationen inte på ett tillräckligt effektivt sätt informerar alla anställda om den gällande nolltoleranspolicyn och att alla anställda inte får ta del av effektiva utbildningar (Bell m.fl., 2002; McCann, 2005). Genom att exempelvis skicka ut policyn med svarskrav till alla anställda alternativt genomföra utbildningar gällande sexuella trakasserier mer frekvent anser vi att denna brist kan minimeras (McCann, 2005). Organisationen använder heller inte de åtgärder som vidtas om och när sexuella trakasserier uppstår för att visa för alla anställda att Organisation X verkligen implementerar policyn och att bryta mot policyn faktiskt får reella konsekvenser (McCann, 2005). Genom att tillämpa mer transparens i utredningen, utan att kränka de inblandade, menar vi att Organisation X kan ändra beteenden på arbetsplatsen med hjälp av att statuera exempel av tidigare konsekvenser. På så sätt minimeras risken ytterligare att beteenden av sexuellt trakasserande art yttrar sig i framtiden på arbetsplatsen.

Avslutningsvis anser vi att anledningen till att Organisation X använder de preventiva samt reaktiva åtgärder som de använder idag är att de vill öka sin effektivitet samtidigt som de vill behålla sin legitimitet och på så sätt överleva. Det faktum att ledningen i Organisation X numera engagerar sig mer aktivt i jämställdhetsarbetet anser vi är ett tecken på att de insett att detta arbete i längden lönar sig för organisationen och ger den högre effektivitet genom att det minskar fallen av sexuella trakasserier (Gutek, 1985; Fitzgerald m.fl., 1995; Fitzgerald m.fl., 1997; Quick & McFayden, 2017). Det är även tydligt att Organisation X exempelvis sätter upp jämställdhetsmål att sträva efter. Anledningen till detta anser vi är att organisationen vill visa en bra bild utåt och därigenom bibehålla sin legitimitet (Meyer & Rowan, 1977). Slutligen menar vi att Organisation X implementerar de nödvändiga åtgärderna för att hantera sexuella trakasserier samt att de anpassar sina metoder efter rådande institutionaliserade myter, där #metoo-rörelsen inkluderas, för att kunna fortsätta vara en framgångsrik organisation.

6.1 Förslag på vidare forskning

Vi anser att vidare forskning behövs angående huruvida organisationer har förändrat sina preventiva samt reaktiva åtgärder gällande sexuella trakasserier sedan #metoo-rörelsens genombrott i olika samhällen. Framförallt skulle det vara intressant att genomföra flerfallsstudier för att jämföra hur multipla organisationer i olika samhällen har förändrats för att undersöka huruvida #metoo-rörelsen som samhällsligt fenomen endast är en institutionaliserad myt i Sverige. Dessutom anser vi att det är högst intressant att inkludera andra könstillhörigheter än endast kvinnor och män i framtida forskning. Vidare finns kunskapsluckor angående hur det preventiva samt reaktiva åtgärderna mot sexuella trakasserier implementeras i den offentliga sektorn, vilket vi finner vore ett bra komplement till denna studie. Slutligen anser vi att en uppföljningsstudie baserad på samma premisser som denna är av intresse för framtida forskning.

Referenslista

- Arbetsmiljöverket (2020-05-20). *Förebygg sexuella trakasserier*. [Elektronisk]. Stockholm. Tillgänglig: <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/sexuella-trakasserier/#7> [2020-10-03].
- Arbetsmiljöverket (2017-11-23). *Kränkande särbehandling ska inte förekomma*. [Elektronisk]. Stockholm. Tillgänglig: <https://www.av.se/nyheter/2017/metoo/> [2020-09-19].
- Bell, M.P., Quick, J.C. & Cacyota, C.S. (2002). Assessment and Prevention of Sexual Harassment of Employees: An Applied Guide to Creating Healthy Organizations. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 160–167.
- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32, 641–658.
- Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 3. rev. uppl. Stockholm: Liber.
- Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. 2. rev. uppl. Malmö: Gleerups utbildning.
- Dotevall, Rolf (red.) (2018). *Sveriges lag: innehåller författningar som trätt i kraft per den 1 januari 2018: huvudboken är uppdaterad till och med 6 december 2017 med SFS 2017:1151 som sista tillagda SFS*. 6. rev. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Eisenhardt, K. & Graebner, M. (2007). Theory building from cases: Opportunities and challenges. *Academy of management journal*, 50(1), 25-32.
- 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., Swan, S., & Fischer, K. (1995). Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51(1), 117–138.
- Folkhälsomyndigheten (2020). *Covid-19*. [Elektronisk]. Stockholm. Tillgänglig: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/> [2020-10-22].

- Freire, P. (2004). *Pedagogy of hope: reliving pedagogy of the oppressed*. London: Continuum.
- Gillberg, N. (2018). *Jag har aldrig märkt att kön har haft någon betydelse*. Lund: Studentlitteratur.
- Gruber, J. E. (1998). The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment. *Gender & Society*, 12(3), 301-320.
- Gutek, B. A. (1985). *Sex and the workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Jacobsen, D. I. (2002). *Vad, hur och varför: om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur.
- Jacobson, R. & Eaton, K., 2018. How Organizational Policies Influence Bystander Likelihood of Reporting Moderate and Severe Sexual Harassment at Work. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 30(1), pp.37–62.
- McCann, D. (2005). *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*. Geneva: International Labour Office.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14, 1–17.
- Meyer, J. & Rowan, B. (1977) Institutionalized Organizations: Formal structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, Vol 82, No 2, pp. 340-363
- Patel, R & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 3. rev. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Quick, J. C., & McFadyen, M.A. (2017). Sexual harassment: Have we made any progress? *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 286–298.
- Regeringen (2019-09-21). *Regeringen vill se skarpare sanktioner mot diskriminering och trakasserier*. [Elektronisk]. Stockholm. Tillgänglig: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/09/regeringen-vill-se-skarpare-sanktioner-mot-diskriminering-och-trakasserier/> [2020-09-19].
- Regeringen (2020-10-15). *Tre år efter #metoo - arbetet måste fortsätta*. [Elektronisk]. Stockholm. Tillgänglig: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/10/tre-ar-efter-metoo--arbetet-maste-fortsatta/> [2020-12-10].
- SCB (2017). *Arbetsmiljön 2017*. [Elektronisk]. Stockholm: Statistiska centralbyrån. Tillgänglig: <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2017/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2017-rapport-2018-2.pdf> [2020-09-19].

Siverbo, S., Andersson, M., Galan, N., Hellman, S., Jansson, E., Lind, K., Myhrman, L., Nehls, E., Staxäng Torbäck, L., & Svensson, A. (2018). #metoo-management. [Elektronisk]. Trollhättan: Högskolan Väst. Tillgänglig: <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1280945&dswid=-1490> [2021-01-08]

Studio DN 22 maj: Tarana Burke myntade "metoo" redan 2006. (2020). [Elektronisk] *Dagens Nyheter*, 22 maj. Tillgänglig: <https://www.dn.se/nyheter/varlden/studio-dn-22-maj-tarana-burke-myntade-metoo-redan-2006/> [2021-01-08].

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. [Elektronisk]. Stockholm. Tillgänglig: <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html> [2021-01-08].

Ås, B., 1978. *Hersketekniker*, pp.Kjerringråd 372203 1978:3, s. 17–21.

Ås, B., 2004. *The five master suppression techniques*, pp.Women in white : the European outlook 2004 9600887 S. 78–83.

Bilaga 1: Intervjuguide

Inledande frågor

1. Vad är dina arbetsuppgifter på organisationen?
2. Vad heter avdelningen du arbetar på?
3. Hur länge har du arbetat inom organisationen?
4. Har du haft samma roll hela tiden?

Jämställdhet

5. Har du någon gång reflekterat över fördelningen mellan män och kvinnor på din arbetsplats?
6. Upplever du din arbetsplats som jämställd?

Sexuella trakasserier

7. Hur hanterar er organisation sexuella trakasserier?
8. Har ni några preventiva åtgärder mot sexuella trakasserier?
9. Hur kommer ni åt dessa?
10. Är det något som skickas ut när man anställs?
11. Har ni någon personalhandbok?
12. Hur ser er policy ut gällande sexuella trakasserier?
13. När etablerades den?
14. Har ni något visselblåsarsystem?
15. Vilka åtgärder vidtar ni om sexuella trakasserier förekommer?
16. Har du några förslag på vad organisationen kan göra annorlunda?
17. Är det någonting rörande sexuella trakasserier som du vill tillägga?

#metoo

18. Vilka åsikter uppfattar du att man har här på din arbetsplats gällande #metoo?
19. Är detta också din egen uppfattning?
20. Har du påverkats av #metoo-rörelsen?
21. Har du någonsin funderat på #metoo i relation till din arbetsplats?
22. Har din arbetsplats påverkats av #metoo?
23. Kan du se några förändringar på arbetsplatsen förknippat med #metoo?
24. Några förändringar i policys eller övriga personaldokument? Utbildningar?
25. Tror du att din arbetsplats kommer att påverkas av #metoo i framtiden?
26. Är det någonting mer rörande #metoo som du vill tillägga?

Organisationen och omvärlden

27. Har du upplevt att saker som händer i samhället har påverkat hur ni arbetar på arbetsplatsen? (Samhällsdebatt)

28. Varför tror du att din arbetsplats reagerar på samhällsförändringar?
29. Upplever du några skillnader på hur policys ser ut och hur ni arbetar i praktiken?
30. Är det någonting gällande kopplingen till omvärlden som du vill tillägga?

Avslutning

31. Är det ok om vi återkommer om vi har fler frågor?
32. Är det någonting du vill tillägga?