



MALMÖ UNIVERSITY

Kalla det för vad det är

En studie kring ledarskapets blinda fläckar i relation till sexuella trakasserier som ett arbetsmiljöproblem inom Danmarks kulturbransch.

Call it for what it is

A study about the blind spots of leadership in relation to sexual harassment as a work environment issue within the culture business in Denmark.

Studenter: Arzana Abazi & Karin Eriksson

Handledare: Filippa Säwe

Examinator: Kenneth Mølbjerg Jørgensen

Kurs: Kandidatuppsats 15 hp, Ledarskap och organisation III, HT 2020

Lärosäte: Malmö Universitet

Förord

Denna uppsats skrevs under en rådande pandemi, hösten 2020 - våren 2021, som en del av ämnet Ledarskap och Organisation på Malmö Universitet. Situationen, som varit underlig, har påverkat vår kommunikationsprocess fundamentalt där vi fått hitta nya tillvägagångssätt att slutföra uppsatsen. Med detta sagt har vi funnit oss i en utmanande men samtidigt lärorik process som i sin tur utvecklat oss som individer på många sätt.

Ett tack till vår handledare Filippa Säwe på Malmö Universitet för ytterst värdefulla samtal och vägledning under processens gång. Samtalen med dig öppnade upp för nya vinklar vi annars inte hade tagit hänsyn till. Tack.

Ett stort tack till vår kära kontakt som slussade oss vidare till ditt fantastiska nätverk. Utan dig hade vi inte funnit de respondenter vi använde till uppsatsen. Tusen tack.

Sist men naturligtvis inte minst, ett ödmjukt tack till våra respondenter. Era mångåriga erfarenheter i samband med er fantastiska förmåga till ytterst intressanta reflektioner gav vår studie enormt mycket.

Tack.

/ Karin Eriksson & Arzana Abazi, Malmö

ABSTRACT

Kalla det för vad det är ämnar identifiera ledarskapets blinda fläckar i relation till sexuella trakasserier. Denna studie är en fortsättning på en tidigare uppsats på B nivå vilka undersökte möjliggörande mekanismer för sexuella trakasserier utifrån ett medarbetarperspektiv. Denna gång har studien använt sig av en kvalitativ metod i form av djupintervjuer av fem ledare vilka är verksamma i Danmarks kultursektor. Uppsatsen har alltså ett ledarskapsperspektiv där den insamlade empirin ställs emot Danmarks Likabehandlingslag, Amerikanska EEOC:s riktlinjer för sexuella trakasserier samt ledarskaps- och maktteorier. Studiens empiri mynnar ut i ett resultat som visar på att huvudbegreppen: sexuella beteenden och sexuella trakasserier, samt medvetenheten kring de olika problemområdena utgör *blinda fläckar*. Studien landar också i tre huvudsakliga problemområden, vars problematik i sin tur kan ses som blinda fläckar: *definitioner, maktstrukturer och rummet*. Dessa presenteras i en modell i relation till ledarskapets process. Inom problemområdena har det kunnat identifieras flertalet blinda fläckar med olika karaktärsdrag som; *juridiskt proaktiv, textformulering, lagen som dokument, tolkningsföreträde, kollektivet, ledarrollen, fullt synliga, samt informella rum*. Detta är också uppsatsens hypotes.

Nyckelord: sexuella trakasserier, problemområden, blinda fläckar, ledarskap, organisation

Call it for what it is aims to identify the leadership's blind spots in relation to sexual harassment. This study is a continuation of a previous minor thesis that explored the mechanisms that made it possible for sexual harassment to occur on the workplace and had a co-worker focus. In this instance, this study used a qualitative research method in which five individuals in leadership positions within the culture sector of Denmark were interviewed. The thesis thus has a leadership perspective where the collected empirical evidence is viewed against Denmark's Equal Treatment Act, the American EEOC's guidelines as well as leadership and power theories. The result of the empirical study shows that the main concepts - sexual behavior and sexual harassment - as well as the awareness of the various problem areas constitute blind spots. The study also lands in three main problem areas whose issues in turn can constitute as blind spots: definitions, power structures and the room. This is presented in a model in relation to the leadership process. Within these, it was possible to identify the majority of blind spots with different characteristic traits, such as; *judicial proactive, text formulation, the legal document, interpretive precedence, the collective, fully*

visual and informal spaces.

Key phrases: sexual harassment, problem areas, blind spots, leadership, organization

Innehållsförteckning

INLEDNING	1
EN IFRÅGASÄTTANDE DEBATT	1
KONSEKVENSER	1
EN DEFINITIONSPROBLEMATIK	2
LEDARSKAPET	3
VÅRT BIDRAG	3
VÅR FORSKNINGSPROBLEMSTÄLLNING OCH SYFTE MED STUDIEN	3
<i>Frågeställningar</i>	4
BAKGRUND	4
B STUDIE	4
FINNS DET EN BRANSCHPROBLEMATIK?	4
AVGRÄNSNINGAR.....	5
TIDIGARE FORSKNING	6
SUMMERING	11
TEORI	12
LEDARSKAP	12
<i>Olika sätt att conceptualisera ledarskap</i>	12
<i>Ledarskapets påverkan</i>	13
MAKT	13
<i>Dominans</i>	13
<i>Makt som transaktion</i>	13
<i>Den osynliga makten</i>	14
<i>Diskursiv makt</i>	14
<i>Tvångsmakt och fickor av makt</i>	15
METOD	16
FENOMENOLOGI	16
KVALITATIV METOD	16
FÖRFÖRSTÅELSE.....	17
<i>Reflektioner kring förförståelse</i>	17
<i>Med vetenskap som förförståelse</i>	17
URVAL LAGRUM.....	18
URVAL INTERVJUER	18
ABDUKTIV ANSATS.....	19
FÖRSTA METOD: TEXTANALYS OCH LAGTOLKNING	19
<i>Lagtolkning</i>	19
<i>Om-satsen</i>	20
ANDRA METOD: SEMISTRUKTURERADE DJUPINTERVJUER.....	20
ETISKA RIKTLINJER	21
<i>Tematisering</i>	21
<i>Planering</i>	21
<i>Intervjusituationen</i>	22
<i>Utskriften</i>	22
<i>Analysen</i>	23
<i>Verifiering och rapportering</i>	23
AVSLUTANDE METODREFLEKTION.....	24

RESULTAT	26
DANSKT LAGRUM.....	26
RESPONDENTERNA.....	26
ÄMNEN AV VIKT.....	27
<i>Betydelsen av "common sense"</i>	27
<i>Betydelsen av informella miljöer</i>	28
<i>Betydelsen av en specifik arbetssituation</i>	28
<i>En gemensam värdegrund</i>	29
<i>Betydelsen av personligt ansvar</i>	30
SUMMERING.....	30
ANALYS	31
SEXUELLT UTBYTE ELLER DISKRIMINERING.....	31
LAGEN DEFINIERAR GRÄNSDRAGNINGARNA.....	32
<i>Lagen som biroll</i>	33
<i>Begreppet sexuella trakasserier</i>	33
<i>Medvetenhet</i>	33
LAGEN SOM DEFINITION.....	34
VAD ÄR PROBLEMET I PRAKTIKEN?.....	35
<i>Diskriminering</i>	35
<i>Upplevelsen</i>	36
<i>Kollektiv upplevelse</i>	37
<i>Omedvetna vittnen</i>	37
<i>Distans</i>	38
<i>Sammanhanget</i>	39
<i>Arbetsplatsen</i>	40
<i>Ett informellt möte</i>	40
<i>Tidsrummet</i>	41
<i>En makt som följer individen</i>	41
SAMMANFATTANDE SLUTSATS	43
BLINDA FLÄCKAR.....	43
PROBLEMOMRÅDEN.....	44
SAMMANKOPPLADE PROBLEMOMRÅDEN.....	44
LEDARENS PROCESS.....	44
MEDVETENHET.....	45
SLUTSATS	46
VIDARE FORSKNING.....	46
KÄLLFÖRTECKNING	47
BILAGA 1	53
BILAGA 2	57
BILAGA 3	60

Inledning

En ifrågasättande debatt

Startskottet för en andra våg av #metoo i Danmark gick av när den folkkära tv-profilen Sofie Linde vittnade om sexuella trakasserier under en humorgala sensommaren 2020. I direktsändning berättade hon att hon i samband med en branschfest blivit uppmanad att utföra oralsex på en erkänd ”tv-topp” under hot om att karriären annars skulle förstöras. (Hårdh, 2020). Efter galan medverkade Linde i danska tv programmet ”Debatten” tillsammans med Pia Kjærsgaard; f.d. partiledare av ”Dansk Folkeparti”, (sjätte största partiet i det danska folketinget 2021), där Kjærsgaard nekade till problem med t.ex. sexism i Danmark, (TT, 2021). Svensk media reagerade på att de medverkande debattörerna hade ifrågasatt om problemet med sexuella trakasserier i Danmark verkligen existerade, (Sundholm 2020). Lindes upplevelser kan påstås ha reducerats ned till ett privat möte mellan två personer utanför någon arbetssituation och därför inte ska anses som ett organisatoriskt arbetsplatsproblem. Bingham, (et. al. 1994) tar dock upp att inom den tvärvetenskapliga forskningen ses sexuella trakasserier varken som en engångsföreteelse eller ett individuellt problem. Linde vittnade dessutom om då hon som frilansande artist i en informell miljö stod ensam i beslutet som kunde påverka hennes karriär, d.v.s. med direkt koppling till yrkesrollen. Hon svarade nej och klarade sig till synes utan negativa rent praktiska konsekvenser, men i skrivande stund har författarna till den här studien ingen inblick i andra typer av konsekvenser som Lindes vittnesmål kan ha resulterat i.

Konsekvenser

Problemet med de negativa konsekvenserna kopplat till sexuella trakasserier har behandlats sedan 80-talet av forskare som bl.a. Louise Fitzgerald och Barbara Gutek. Deras resultat visar på vad problematiken kan medföra för den enskilde, samt organisationer, (Fitzgerald, 1988, 1993, 1997; Gutek, 1986). De mest framträdande är jobbrelaterade i form av förlust av arbete, ökad frånvaro, samt allvarliga psykologiska och praktiska konsekvenser, (Fitzgerald 1993, 1988). Lee, (2018) kallar den samlade konsekvensen för workwithdrawal (dir. övers. arbetsfrånvändhet) och denne understryker vikten av att förstå faktorer som bidrar till spridningen av sexuella trakasserier för både män och kvinnor. Vidare har sexuella trakasserier identifierats som en företeelse genomsyrad av maktförhållanden och som ett

arbetsplatsfenomen, (Clair et. al. 2019). Därför kopplar denna studien problemet med sexuella trakasserier till ett organisatoriskt sammanhang.

Vid den tidigare nämnda debatten gav de medverkande sitt tolkningsföretäde kring vad som kan anses som sexuella trakasserier, d.v.s. ett indirekt påstående att Lindes upplevelse inte ska ingå i problematiken. Detta kan visa på en underförstådd insikt i definitionen kring problemet. I USA framställer dock forskningsvärlden att definitionen av sexuella trakasserier är bristande, (Tinkler & Zhao, 2019; Pina et. al. 2009). I Norden uppstår samma formulering. Nordiska ministerrådet erkänner t.ex. sexuella trakasserier som ett stort samhällsproblem i arbetslivet, (Svensson, 2020) och tar dessutom upp att kultursektorn dragit till sig gedigen uppmärksamhet inte enbart internationellt men också i Norden, (Håkansson, 2019). Svensson, (2020) menar också att ämnet är tvärvetenskapligt och att de olika akademiska disciplinerna sällan anknyter till varandra. Detta resulterar i att området saknar ett helhetsperspektiv och därigenom brister i definition, (Svensson, 2020). Iakttagandet av de förväntade lagliga konsekvenserna uppstår även här en problematik. Borchorst & Rolandsen (2017) har genom att granska 150 domar kopplat till problemet, under en trettio års period, konstaterat att flertalet fall av sexuella trakasserier inte går vidare till domstol. Istället slutar de i tystade förlikningar och skadestånd. Detta leder problemet tillbaka till organisationen och dess hantering.

En definitionsproblematik

För att förstå gränsdragningar behövs insikt i de som finns. I Danmark är det t.ex. förbjudet med sexuella trakasserier i samhället i stort och på arbetsplatsen, (Måwe, 2018a) och klassas som könsdiskriminering, (Måwe 2018b). Efter #metoo har Danmarks lagar skärpts genom ett tillägg i lagen om likabehandling gällande arbetsvillkor och att genom att höja maxstraffet för att ha delat intima bilder utan samtycke på nätet. Nordiska ministerrådet betonar däremot att lagarna är otydliga och att det föreligger ett behov av en utveckling och komplettering av dessa, (Måwe 2018a). Att lagstiftningen inte är tillräcklig tas upp i en granskning som ”Nordisk information för kunskap om kön”, (NIKK) har genomfört. De anser bl.a. att straffrubriceringarna är trubbiga och täcker specifikt svårare former av sexuella trakasserier. Som exempel tas det upp att muntliga trakasserier sällan leder till rättegång. Danmark skiljer sig också från de andra nordiska länder genom att det i dansk lag inte finns angivna skyldigheter för arbetsgivare att aktivt förebygga sexuella trakasserier i likabehandlingslagen. Däremot tar arbetsmiljölagen upp att en arbetsgivare är tvungen att försäkra att arbetet inte

medför risker för psykisk ohälsa på grund av mobbning, inklusive trakasserier, (Måwe 2018b).

Ledarskapet

Den instans som har möjlighet att ha ett proaktivt öga på det som sker inom organisationen är ledaren. Forskarvärlden har på ett omfattande vis betonat vikten av ledarens roll vid hanterandet av sexuella trakasserier, (Lee (2018; Keyton och Clair, 2018). Lee (2018) går t.ex. längre och påstår att problematiken är ett direkt ledarskapsproblem eftersom denne genom sin position kan tydliggöra vad som är godtagbart beteende genom att denne antingen kan främja eller motverka sexuella trakasserier i organisationen. På så vis kan ledaren ge utrymme för icke godtagbart beteende, (Lee, 2018).

Vårt bidrag

Juridikprofessorn Bert Lehrberg, (2018) skriver att det som regleras i lag är ett begränsat urval av särskilt viktiga och vanligt förekommande problem. Han menar att i syftet att förstå lagrummet behövs en tydlig förståelse för den starka kopplingen till verkligheten och att verkligheten i sin tur påverkas av rättsreglernas innehåll, (Lehrberg, 2018). Med avstamp i den starkt kritiska debatten kring Sofie Linde, samt Nordiska ministerrådets anmärkningar kring Danmarks lagstiftning som i sin tur står i relation till den forskning som bedrivits kring omfattningen av sexuella trakasserier utgör många frågetecken som inte försvinner av sig själv. Denna studies bidrag skulle kunna vara att bidra med ett proaktivt perspektiv där en djupare insikt om vilka typer av problem som uppstår i verkligheten relaterat till det som upplevs som sexuella trakasserier. Studien kan komma att även belysa problemets hela process, istället för att endast fokusera på brottspåföljden och då skadan redan är skedd och genom att studera praktik i form av lag och upplevelser ämnar studien att om möjligt mer belysa de blinda fläckar som möter ledare i relation till hanterandet av sexuella trakasserier.

Vår forskningsfråga och syfte med studien

Vår studie angriper fenomenet sexuella trakasserier som ett arbetsmiljöproblem med ett ledarskapsperspektiv. Det fenomen som studeras i studien är hur sexuella beteenden övergår till att bli sexuella trakasserier. Uppsatsens syfte är att identifiera vilka problemområden vari blinda fläckar uppstår och som en ledare behöver förhålla sig till i sin yrkesroll gällande sexuella trakasserier i kultursektorn i Danmark.

Frågeställningar

- Vilka problemområden kan identifieras som de mest centrala för ledaren i relation till sexuella trakasserier?
- Vilken typ problematik uppstår inom dessa problemområden?
- Hur kan relationerna mellan problemområdena förstås?

Bakgrund

I bakgrunden tar studien avstamp i förtydligandet kring ämnesvalet i denna studie, reflekterar kring om huruvida det kan finnas en branschproblematik i relation till sexuella trakasserier, samt redogör kring de avgränsningar som gjorts.

B studie

Denna uppsats är en förlängning av en tidigare utförd studie på B nivå, skriven av författarna till denna studie. Uppsatsen i fråga heter *Gud vad snygg du e' - En studie om de mekanismer som kan möjliggöra sexuella trakasserier i en organisation*. Studiens hypotes utmynnade i att det finns tre mekanismer som när de samspelar möjliggör sexuella trakasserier. Dessa är: makt, diskurs och den sexuella arenan. Studien utgick från ett medarbetarperspektiv och empirin visade på att ledaren var mest förekommande som förövare, men att denne inte ensam kunde verka fritt i utförandet av trakasserier. Genom att ledaren, (informell eller formell) utnyttjar sin makt och får stöd av en tillåtande diskurs kan denne även ha kontroll över vad som kan accepteras som en sexuell arena. Med den sexuella arenan menas den plats där ett sexuellt beteende får spelrum på en arbetsplats, vilket kan utgöra en riskzon, (Abazi och Eriksson 2020). Studien omfattade även en narrativ analys vars resultat landade i att då bristen på uppföljning och då man inte erkänner förekomsten av sexuella trakasserier i en organisation skapas ingen definition på problemet och kan därför leda till större organisatoriska problem. Studien rekommenderade vidare forskning i en dansk kontext då respondenterna uttryckte frågetecken gällande varför debatten kring #metoo inte verkade ha fått gehör i Danmark.

Finns det en branschproblematik?

Kultursektorn har som tidigare nämnts fått större fokus i den allmänna debatten kring sexuella trakasserier och kan möjligtvis anses utgöra en riskbransch. #metoouppropet fick inledningsvis fick sitt fäste inom just kultursektorn. Var risken skulle kunna uppstå är dock inte så tydligt. I den kontext denna studien behandlar analyseras data från aktörer som

antingen är frilansande eller som står i kontakt med rörlig arbetskraft via tillfälliga kontrakt. Det är alltså ett återkommande scenario att arbeta med tillfällig arbetskraft både i rollen som artistisk ledare (regissör) och som teaterchef. Detta kan innebära en viss problematik kring uppföljning och dialog kring problemet sexuella trakasserier men kan inte klassas som unikt för branschen. Problemet med sexuella trakasserier finns, som tidigare forskning påvisat i alla organisatoriska sammanhang. Forskning i en Nordisk kontext visar t.ex. på att branschernas arbetsuppgifter och arbetsvillkor har en central betydelse. Fysiskt arbete tas t.ex. upp: *Inom yrket som präglas av att kroppen är i centrum normaliseras fysisk kontakt och gränser för överträdelser av sexuell karaktär förskjuts och blir komplexa i vardagen*, (Svensson, 2020, s 10). Eftersom den här studien fokuserar i huvudsak på ledare med erfarenhet av scenproduktion där det dagliga arbetet har omfattat ledarskap av scenaktörer behandlar denna en miljö som beskrivits ovan. Yrket som skådespelare omfattar olika typer av fysiska sammanhang, såsom sexuellt gränsöverskridande beteende, dock inom ramen av dramaturgin, (berättelsens innehåll och disposition) samt regissörens och skådespelarnas tolkningar. Arbetet innebär en viss konstnärlig frihet och kan förklaras som arbetsbeskrivningar som uppkommer i samråd med ledare och medarbetare, (Svensson 2020). Dock skiljer sig branschen i sin form beroende av den press som ligger på de inblandade att leverera ett resultat på ett specifikt datum i samband med premiär. Det är ytterst ovanligt att ett premiärdatum flyttas fram. I skrivande stund är det inte möjligt att ta ställning till huruvida kultursektorn är en riskzon. För att undersöka relevansen av detta påstående krävs en annan typ av forskning.

[Avgränsningar](#)

Lagtext är ett komplicerat område att närma sig och studien gör inga anspråk på att redogöra eller förklara den juridiska processen. Istället undersöker studien bl.a. tänkta brister i lagtextens *utformning*. Studien ämnar inte heller försöka förklara, eller ta ställning till om ett visst sexuellt beteende är bra eller dåligt i sig, ej heller undersöks om huruvida sexuella beteenden ska få förekomma på en arbetsplats. B studien hade i huvudsak ett medarbetarperspektiv därför sågs en fördjupning av ledarskapsperspektivet som viktigt. Samma studie fokuserade på svenska förhållanden och i denna studie utvecklas studier inom det danska som rekommenderats i B studien. Denna studie kommer inte heller att redogöra för specifika ledarskapsstilar, snarare förhåller vi oss till ledarskapet som en process.

Tidigare forskning

Psykologen Louise Fitzgerald, (1993) utgör en avgörande gestalt när det kommer till forskningen inom sexuella trakasserier. Hennes bidrag belyser det faktum att sexuella trakasserier är övervägande en kvinnofråga eftersom majoriteten av de drabbade är just kvinnor, men än viktigare, för denna studie är att hon bidrar till forskningen med insikter och argument som betonar att detta i allra högsta grad är en ”organizational issue”. Hon belyser, som tidigare nämnts att den mest tydliga av konsekvenser gällande sexuella trakasserier är förlust av jobb. Fitzgerald menade bland annat att primärt förebyggande utgör den enda riktiga lösningen (Fitzgerald et al. 1988). Fitzgerald menar också på att sexuella beteenden, romantiska relationer men också en problematik kring sexuella trakasserier är en del av en organisations beteende och förtjänar vidare forskning, (Fitzgerald 1997).

Lam och Xu, (2018) tar också upp ämnet kring organisationens beteende i relation till medarbetarnas samlade beteende ifråga om kommunikation. Deras studie tar upp då obalans en i organisations maktstruktur utmynnar i olika typer av kollektiv tystnad. De menar att tidigare forskning mest fokuserat på hur man kan få medarbetare att tala än att förstå anledningarna som ligger bakom. De pekar istället på vikten av att ledaren förstår sammanhanget istället för det individuella utgångsläget och vidare på risken det innebär för ledaren att inte se till sammanhanget snarare än individen. Forskarna varnar för att ledare kan helt missa organisatoriska problem och genom detta bli passiva inför dessa. De pekar på att detta är ett universellt problem som kan leda till både negativa och ibland till och med katastrofala konsekvenser inom organisationen om detta inte erkänns och hanteras. Problemet beskrivs som att medarbetare i vissa situationer väljer att inte informera ledare om viktig information i organisationen, trots att ledaren har befogenhet att ta emot informationen och att synliggöra innehållet. De olika typerna av tystnad beskrivs som defensiv tystnad, som uppkommer genom rädsla och medgivande tystnad som är baserat på brist på ledarskap och som tar sig uttryck som uppgivenhet. Lam och Xu, (2018) belyser att det finns kollektiv makt i fråga om kollektiva avtal t.ex. där kollektivet har en gemensam transaktionell makt. Men då kollektivet inte upplever detta så kan en tystnad uppstå. Den medgivande tystnaden uppstår när medarbetaren upplever att dennes röst inte räknas. Uppgivenheten är inte en acceptans, utan beskrivs som ett motvilligt accepterande utan protest. Det har också att göra med att individen i sitt sammanhang ser de med hög makt som alltför långt bort och ej påverkbara och därför ställer sig medarbetaren i ett undergivet tillstånd och tystnar.

Gutek & Konrad, (1986) är i linje med Fitzgeralds argument överens om att ämnet kring sexuella beteenden och sexuella trakasserier är en del av en organisations beteende, (Gutek & Konrad, 1986). Vidare menar Gutek & Konrad, (1986) att det föreligger skillnader kring hur män och kvinnor förhåller sig till samt känner inför sexuella närmanden samt skillnader i attityder gentemot sexuellt beteende könen emellan. De tar det amerikanska lagrummet, (EEOC:s riktlinjer) som exempel i regleringen kring en del av dessa beteenden. Riktlinjerna drar gränsen för då ovälkomna sexuella beteenden, verbala eller fysiska, ska benämnas som sexuella trakasserier. Dessa är: (1) accepterandet av sexuella närmanden är krav för att en anställning ska erbjudas, (2) accepterandet eller nekandet till sexuella närmanden används som grund till att fatta anställningsbeslut, (3) sådant beteende stör eller skapar en skrämmande, fientlig eller upprörande arbetsmiljö. Gutek & Konrad (1986) menar att genom att definiera sexuella trakasserier som sexuella närmanden vilka leder till en ohälsosam arbetsmiljö, läggs ett större ansvar på mottagarens uppfattning av vad sexuella närmanden som förekommer på arbetsplatsen är. EEOC pekar även på vikten av att om organisationer vill eliminera sexuella trakasserier ska en förhindrande hållning tillämpas med effektiva medel som omedelbar hantering, samt tydliga arbetssätt kring uppföljningen av klagomål om problematiken, (Dougherty & Smythe, 2004).

Bohns, (et. al. 2018) problematiserar också gränsen mellan romantisk uppvaktning och sexuella trakasserier. Han visar på att det som anses vara flirt av en individ kan upplevas som obehagligt av en annan. Resultatet i forskningen visar på att initiativtagare till uppvaktning inte förstod hur obekvämt mottagaren kan känna sig samt vilken utmaning det blir för denne att tacka nej. Denna brist på förståelse kan resultera i att initiativtagaren missuppfattar motpartens signaler och kan tro denne är genuint intresserad. Detta kan i sin tur leda till att uppvaktningen fortsätter och även eskalerar i en cykel av romantisk uppvaktning av initiativtagaren. och förändrade och undvikande beteenden från motpartens sida som ett svar på en obekvämt situation, (Bohns et. al. 2018).

Flera artiklar inom det kommunikationsvetenskapliga spåret har sitt avstamp i tidskriften *Journal of applied communication research*. Exempelvis Keyton, (2018) redogör för hur händelser formar allmänhetens förhållningssätt och diskurs, men även hur organisatoriska svar och ingripanden påverkar beteenden kring sexuella trakasserier, (Keyton & Clair et al. 2018). Studien tar upp problemet med att många som rapporterar sexuella trakasserier hävdar

att en organisationskultur gör mer för att stödja den som trakasserar än de som *blir* trakasserade. I samma studie lägger Berthoud, (i Keyton & Clair, 2018) ansvaret på ledarskapet när det kommer till detta perspektiv men menar på att gediget arbete kring att skapa hållbara förändringar i en organisationskultur måste ske över alla nivåer i en organisation.

Wieners, (et. al. 2005) tar upp ett psykologiskt fenomen kallat *prime* vilket översätts till svenska *priming*. Begreppet innebär att tidiga erfarenheter av saker och ting ofta påverkar, primar, attityder vilket i sin tur påverkar vilka fördomar man har gentemot likartade objekt. Wieners, (et. al. 2005) forskning indikerar genom denna vinkel på att ju fler offer av sexuella trakasserier som individer personligen kände desto mer var sannolikheten att man bedömde framtida situationer som just sexuella trakasserier samt att sexuella beteenden uppfattades som ovälkomna.

Tinkler och Zhaos, (2019) studie argumenterar för att sexuella trakasserier är en av flera typer av aggressioner vilka klassas som dominansstrategier. Utifrån ett anställningsperspektiv definierar studien makt som *often derived from one's formal rank as well as from one's relative status* (e.g., gender, race, etc.) *in the social structure*. Tinkler och Zhao, (2019) menar att maktfenomenet är situationsbundet, vilket innebär att makt är någonting som blir förhandlingsbart och kan bestridas i alla interaktioner. I linje med detta har studier påvisat att de med lägre strukturell makt ofta är utsatta för sexuella trakasserier, (Tinkler och Zhao 2019). Studien visar på att organisationer måste uppfattas som att de tar proaktiva steg kring motverkandet av sexuella trakasserier och tillförsäkra sina anställda rättvisa för att arbetsklimatet ska anses vara säkert och beskyddande, (Tinkler och Zhao 2019). Dock visar de på att en organisations policy och utbildning inom området inte räcker för att motverka sexuella trakasserier. Tinkler och Zhao, (2019) ser en koppling mellan att när det finns en uppfattning om att organisationen anammade en tillåtande attityd, ansåg anställda att anmälningar om sexuella trakasserier inte skulle tas på allvar av organisationen i fråga.

Ytterligare en artikel som belyser ledarskapets väsentliga roll är Keyton, (et. al. 2018). I artikeln belyses att då individer inte igenkänner eller benämner sexuella trakasserier som just sexuella trakasserier ofta omdefinierar det till någonting annat när trakasserande beteende bevittnats. Detta påvisar att åskådare spelar en viktig roll när det kommer till sexuella trakasserier; någonting som både Clair, (et. al. 2019) och Ford & Ivancic, (2020) belyser i sin

forskning. I Clair, (et. al. 2019) framkommer att det finns en poäng i att inte endast lägga fokus på dyaden, d.v.s endast de direkt inblandade i situationen utan också beakta hur omgivningens diskurs i organisationen kan främja sexuella trakasserier.

Clair, (et. al. 2019) uttrycker att det inte finns oskyldiga åskådare eftersom alla aktivt konstruerar vad sexuella trakasserier betyder. Dessutom påverkas samtliga inom en organisation direkt eller indirekt samt har en avgörande roll i hur diskursen kring sexuella trakasserier ser ut. Åskådare kan alltså vara konstruktiva och destruktiva gällande hantering av fenomenet. I Clair, (et. al. 2019) belyses tre sätt åskådare kan främja sexuella trakasserier: genom att normalisera sexuellt trakasserande beteende, genom att behandla förövare som för viktiga att straffa då de ibland blir viktigare än själva organisationen, samt genom att se offer som irrationella och känsliga. Åskådarens roll behandlas också i Lee, (et. al. 2019) som menar på att dessa sitter på en unik position där de kan vara de första vittnen till en situation av trakasserande karaktär utan att vara direkt inblandade och menar på att denna situation ger de en möjlighet att ingripa.

Lee, (et. al. 2019) belyser, i likhet med Clair, att det finns en tredje part, när det förekommer sexuella trakasserier, utanför dyaden, som kan ha en viktig roll i hur problematiken hanteras. Dessutom menar Lee, (et. al. 2019) att myter kring sexuella trakasserier bör dementeras, där den mest vanliga är att ansvaret bör falla på den utsatta.

Clair, (et. al. 2019) tar upp att det finns ett behov av att expandera parametrarna av *organisationen* vilket i sin tur kan leda till att definitionen av sexuella trakasserier också expanderar. D.v.s. att själva rummet som är organisationen ses i ett större sammanhang. Detta förtydligar Clair, (et. al. 2019) genom att belysa att ifall sexuella trakasserier definieras som ett organisatoriskt fenomen, vad händer om det sker utanför organisationens fysiska gränser? Detta kan tolkas som att även om sexuella trakasserier sker utanför jobbet kan konsekvenserna upplevas inom och påverka organisationen.

McAdams, (2019) exemplifierar perspektiv på sexuell makt. En konsekvens som tas upp är undvikandet av arbetsrelaterade aktiviteter utanför jobbet för att undvika förövaren. Utsatta för sexuella trakasserier prioriterar sin säkerhet och riskerar förlora möjligheter till värdefullt nätverkande i informella tillställningar som följd. McAdams, (2019) pratar vidare om hur människans hjärna, mer specifikt amygdalan, vilken kontrollerar reflexiva känslor och beteenden, identifierar sociala rang och hierarkier och styr beteendet därefter. Med andra ord

menar hon att det är en slags förlorad autonomi som sker där det inte fullt ut kan kontrolleras hur en persons reaktion samt beteende tar sig uttryck i en situation. McAdams drar kopplingar till hennes egna erfarenheter i en arbetssituation där hon utsattes för sexuella trakasserier av hennes överordnade med orden: ”*Mina svar på hans aggression kändes mer som en reflex än ett val*” (s.27).

Nielsen, (et. al. 2017) undersöker sjuksköterskors utsatthet av sexuella trakasserier från dementa patienter. Studien visade på att personalen sällan använde termen sexuella trakasserier för att definiera deras erfarenheter. Eftersom flertalet patienter led av demens eller kognitiva svårigheter ansågs det inte finnas ett tydligt uppsåt till att trakassera. Detta menar Nielsen, (et. al. 2017) kunde utgöra en förklaring till att termen sexuella trakasserier undveks eftersom det antydde till *medveten* trakassering. Detta medförde dock att personalen ofta ifrågasatte deras egna bedömningsförmåga, eftersom de hade svårt att tyda ifall ett beteende var medvetet eller inte.

Pina, (et. al. 2009) belyser den pågående utmaningen för forskningsvärlden gällande att enas kring en definition av sexuella trakasserier. Än idag har forskare, juridiska akademiker och policyskapare inte enats kring en universell definition. Pina, (et. al. 2017) tar upp att den pågående debatten kretsar kring tre huvudfrågor: huruvida icke-verbala beteenden kan definieras som sexuella trakasserier, om enbart den direkt drabbade måste uppleva de negativa konsekvenserna samt huruvida sexism utgör en utav många av sexuellt trakasserande beteenden. Pina, (et. al. 2009) klargör att sexuella trakasserier förklaras utifrån organisatoriska frågor som bl.a. makt- och statuskillnader inom en organisation, vilket i sin tur ökar sannolikheten för att sexuella trakasserier uppstår. Vidare menar författaren att organisationsteorier i stort accepterar att ett av de centrala begreppen som bistår till att förklara sexuella trakasserier är just makt. Med detta menas alltså att det finns normer som menar på att det finns mäktiga kontra maktlösa individer. Dessa relationer definieras av hierarki och att den makt som utövas inom denna hierarki bör räknas med och accepteras. Däremot, belyser Pina, (et. al. 2009) att dessa organisationsteorier inte tar hänsyn till att dessa maktskillnader skulle vara könsspecifika. Män och kvinnor i maktpositioner är kapabla till att begå sexuella trakasserier. Utifrån detta, menar Pina, (et. al. 2009) att sexuella trakasserier vilka begås av individer i “lägre” eller på samma nivå kan ses utifrån att dessa försöker få mer makt eller likställa marknivån. Sammanfattningsvis menar författarna, (et. al. 2009) att både arbetsgivare och arbetstagare behöver fastställa och veta vad som anses vara acceptabelt

beteende på arbetsplatsen, hur sexuella trakasserier börjar, vad det är, hur det fungerar, vilka konsekvenser det innebär för den enskilde samt organisationen och hur det effektivt ska hanteras.

Summering

Tidigare forskning kan sägas summera flera olika begrepp rörande sexuella trakasserier i ett organisatoriskt sammanhang: kollektiv tystnad, könsrelaterade uppfattningar, EEOC's riktlinjer kring sexuella trakasserier, gränsdragningsproblematik, organisatorisk hantering, priming, sexuella trakasserier som dominansstrategi, organisationsexpansion, ledarskapets väsentliga roll, sexuella makt, offeransvar, omdefinieringar, samt maktskillnader.

Teori

Följande kapitel tar upp ledarskapsperspektivet som process, samt olika maktteorier eftersom tidigare studier ringar in dessa områden som viktiga i sammanhanget.

Ledarskap

I *Leadership – theory and practice* skriver Northouse, (2016) att det finns flertalet sätt att svara på frågan vad är ledarskap. I sin bok nämner han yttermera att ledarskapsteoretikern Ralph Stogdill ska ha poängterat att det troligtvis föreligger lika många definitioner på ledarskap som det finns individer vilka försökt definiera det. Vidare skriver Northouse, (2016) att ledarskapet kan likställas med ord som demokrati, kärlek och fred. Intuitivt vet samtliga individer deras innebörd men kan samtidigt ha skilda betydelser för varje person.

Northouse, (2016) identifierar tre centrala delar till ledarskap, trots flera olika sätt att förstå och konceptualisera detta fenomen: ledarskapet är en process, ledarskapet innefattar påverkan, ledarskap sker i grupper och ledarskapet innefattar gemensamma mål. Detta sammanfattar Northouse, (2016) på följande sätt: *Leadership is a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal*, (s. 6). Northouse menar vidare att genom att identifiera ledarskapet som en process menas det att ledarskapet inte ses som ett antal egenskaper eller personlighetsdrag vilka finns inom en ledare. Snarare handlar det om en transaktionell utgång som sker mellan en ledare och medarbetare eller de som följer. Vidare menar Northouse, (2016) att genom att förstå ledarskapet som en process medför det att ledaren påverkar och påverkas i sin tur av de denne leder. Processen är därmed inte en linjär, enkelriktad händelse utan snarare en interaktiv sådan. Northouse, (2016) menar på att genom att definiera ledarskapet som en process blir den tillgänglig för samtliga och inte begränsad till den formellt tillsatta ledaren.

Olika sätt att konceptualisera ledarskap

Northouse, (2016) skriver att 65 olika klassificeringssystem har utvecklats i syfte att urskilja och definiera ledarskapets dimensioner. Ett av dessa tillhör den amerikanska ledarskaps- och organisationsforskaren Bernard M. Bass som menade på att vissa definitioner ser ledarskapet som *the focus of group processes*, (Northouse 2016 s.5). Inom detta perspektiv placeras ledaren som mittpunkten av gruppförändringar och aktiviteter och förkroppsligar gruppens vilja. En kontrast till detta, nämner Northouse, (2016) en annan definition som

konceptualiserar ledarskapet utifrån personlighets perspektivet istället, vilket innefattar att ledarskapet utgör en kombination av specifika egenskaper eller karaktärsdrag som gör det möjligt för dessa individer att påverka andra till att utföra uppgifter. Ett annat perspektiv som Northouse, (2016) skriver om är maktrelationen som finns ledare och följare emellan. Ur detta synsätt anses ledaren ha makt som de använder i syfte att få till förändring i andra individer.

Ledarskapets påverkan

Yukl, (2012) tar upp diskussionen kring vilka påverkanshandlingar som anses ska ingå i ledarrollen. Dessa kopplar han till dess syften och resultatet av dessa. Ett syfte med påverkanshandlingarna kan kallas motiv men trots att synen på att ledarskapet har en etisk grund och alltid ser till organisationens bästa så menar Yukl att det är sällan möjligt att avgöra i vilken utsträckning handlingarna är själviska eller ej. Dessutom består vanligtvis resultatet av påverkanshandlingar både av för- och nackdelar, samt menar han på att effekterna av dessa många gånger är oavsiktliga och därför blir svåra att spåra till om huruvida syftet var gott eller ont oavsett resultat. Yukl går vidare i sitt resonemang och tar upp direkt kontra indirekt ledarskap på olika nivåer inom en organisation.

Makt

Det är svårt att mäta makt. Professorn James G. March, (1994) kopplar maktbegreppet till beslutsfattande. March's teorier tar upp problemet med att kunna mäta utförd makt som sådan och vill gärna koppla mätbarheten till konsekvenserna av maktutövandet istället.

Dominans

Professor Steven Lukes, (2005) tar upp en tredje dimension av makt. Lukes skiljer på den positiva makten och den negativa dominansen. Den positiva handlar om maktbegreppet i relation till möjligheten och förmågan av att utöva makt. D.v.s. A får B att göra något som får positiva konsekvenser som produktivitet, transformation, auktoritet utförd och blir mottaget med värdighet.

Makt som transaktion

March, (1994) tar t.ex. upp den transaktionella makten som beskrivs som en frivillig bytesmodell. March visar på att den fundamentala idén gällande bytesmodellen är att de medverkande, oavsett om det rör sig om individer, grupper eller organisationer, frivilligt väljer att ingå i en utbytesrelation som är reglerad genom ett regelsystem. Inom detta system

bidrar varje deltagare med någon slags resurs, som t.ex. pengar, fastigheter, kunskap, kompetens, tillgång till andra, rättigheter och auktoriteter och information. Genom utbytet önskar varje deltagare att förbättra sin egen position. När utbytet når utanför en laglig gräns eller då detta inte upplevs som en gemensam accept upphör processen. March, (1994) tar också upp tre villkor för att kunna i samma utbytesprocess uppnå självförverkligande: Att parterna kan kontrollera reglerna, kontrollera resurserna, samt preferenser och identiteter. Den transaktionella makten kan jämföras med det som Lukes, (2005) beskriver som en binär maktrelation. Generellt sätt menar dock Lukes att man inte kan utgå från att allt maktutövande är just binärt. Att man som aktör inte kan utgå ifrån att det finns likasinnade intressen utifrån maktbalansen och att den har en gemensam grund.

Den osynliga makten

Steven Lukes, (2005) vill transportera begreppet utanför de konventionella ramarna och pekar på att det råder en väsentlig skillnad mellan hur man tänker kring termen i teorin och hur man studerar ämnet empiriskt. Lukes menar att utövandet av makt blir som mest effektivt då detta är minst synligt och har i tidigare forskning undersökt sambandet mellan maktlöshet och dominerande. Lukes, (2005) menar att den negativa aspekten här kan ses som dominans istället. Som exempel tar han upp beroendeframkallande makt genom dominans som går emot en persons egentliga intressen. Lukes problematiserar kring dominans för att undersöka om det kan finnas ett underliggande samtycke till dominans av vissa subjekt (personer). Som ett slags säkerhetsställande att det finns ett samband mellan dominans och medgivande. Detta ställer han mot två invändningar: att ett sådant slags medgivande inte existerar är väldigt ovanligt och att det inte kan säkerhetsställas att ett sådant medgivande finns. Slutligen hävdar Lukes att uppfattningen av makt på ett sådant sätt inte kan avstå från en förståelse av begreppen "verkliga intressen" och "falsk medvetenhet". D.v.s. att för att hävda att det finns en godtagbar dominans så måste mottagaren även förstå vad "uppsåt" och "falsk medvetenhet" betyder i sammanhanget.

Diskursiv makt

Inom diskursanalysen tar Ahrne och Svensson, (2016) upp den franske filosofen Michel Foucaults s.k. utestängningsprocedur. Med detta menas att det spelar roll vem eller vilka som ges auktoritet att bestämma vad som är sant och hur världen ska tolkas. Foucault menar också att det även existerar medvetna förbud. D.v.s. att alla vet att allt inte kan uttryckas var som helst eller när som helst. Utifrån denna medvetenhet uppstår en slags uteslutningsprincip då

något uttalas som positivt för att i samma innebörd även avslöja indirekt vad som anses som negativt.

Tvångsmakt och fickor av makt

Jacobsen och Thorsvik, (2008) belyser hur “fickor av makt” kan uppstå i en organisation utöver den formella ordningen. Fickorna kan resultera i att medlemmar utnyttjar en situation genom att bl.a. inte ta till sig riktlinjer från ledning eller administrativa överordnade. Jacobsen och Thorsvik (2008) definierar makt som en möjlighet att påverka en situation, samt en persons eller grupps förmåga att övervinna motstånd. Maktmissbruk blir en handling där en aktör får igenom åsikter och motstånd. Jacobsen och Thorsvik, (2008) tar upp begreppet tvångsmakt som de beskriver som något som inbegriper fysisk eller psykisk makt för att pressa individer till handlingar de inte skulle ha gått med på.

Metod

Fenomenologi

Studien undersöker fenomenet: hur ett sexuellt beteende övergår till att upplevas som sexuella trakasserier. Denscombe, (2014) beskriver fenomenologin som ett handlingsätt vilket lägger fokus på subjektivitet över objektivitet, beskrivning snarare än analys, tolkning över mätning samt medverkan framför struktur. Bengtsson, (1998) sammanfattar att perspektivet syftar till att försöka förstå enskilda människor och sociala grupper utifrån de levda relationer som de har till sin miljö, den värld som de lever och verkar i. M.a.o. innefattar detta ett belysande av individers uppfattningar, åsikter, attityder, övertygelser samt känslor, Det fenomenologiska tillvägagångssättet har en väsentlig del i vår forskning då syftet grundar sig i att undersöka ledarskapets komplicerade situation vid hantering av sexuella trakasserier. Vi anser att forskningsfrågan besvaras genom att angripa frågan fenomenologiskt, dels på grund av att tidigare forskning visar på en djupt rotad definitionsproblematik men också för att denna studies kontext med tillhörande forskning inom problemområdet är bristfällig. Därför kan det påstås att definitionerna, samt upplevelsen av det som associeras till begreppet sexuella trakasserier behöver upptäckas och definieras.

Kvalitativ metod

Enligt Ahrne och Svensson, (2015) har kvalitativa metoder vuxit fram som ett alternativ till kvantitativa metoder. Tidiga forskare som Bogdan & Taylor, (1975) beskriver kvalitativ forskning som forskningsprocedurer som ger beskrivande data: människans egna skrivna eller talade ord och observerbara beteenden. Brante och Fasth, (1982) skriver att kvalitativa metoder utmärks i jämförelse med kvantitativa metoder genom möjligheten att utvinna många upplysningar från få enheter, genom t.ex. observationer och intensivintervjuer där intresset för det säregna och det avvikande ligger i fokus. Datasamlingen kommer här närmare verkligheten som undersöks och syftar till en beskrivning och djupare förståelse för det fenomenet forskningen rör sig kring. Uppsatsens mål har alltså varit att genomföra en studie vilket skulle kunna bidra med en förståelse på en djuplodande nivå för fenomenets komplexitet.

Förförståelse

Jakobsson, (2011) tar upp två förhållningssätt i relation till förförståelse; det fenomenologiska och hermeneutiska. Inom fenomenologin anses det att hänsyn inte ska tas till förförståelsen, medan man inom hermeneutiken ser förförståelsen som en tillgång i sammanhanget.

Vi har, som författare, vissa förkunskaper gällande tolkning av lagrum. Detta i samband med att vi gick en kurs i Förvaltningsrätt på Malmö Universitet, 2018. Däremot är den kunskapen begränsad då vi inte är jurister. Därför kan man se författarnas relation till lagrummet som att vi har en djupare förståelse för problematiken som kan uppstå i tolkningen av lagrummet innebörd. Dock menar, Kvale och Brinkmann (2014) att en intervjuares förkunskap för ämnet är viktigt. De drar paralleller mellan ämneskunskap och underlättandet av att kunna ställa naturliga följdfrågor och genom detta kunna landa i ett bredare material. En av författarna till den här uppsatsen har 10 års erfarenhet av att jobba i kulturbranschen. Den förkunskap har använts som ett medel till access och förtroende då tilltänkta respondenter kontaktades för medverkan. Man kan påstå att flera av de tilltänkta respondenterna verkade reagera positivt på att det fanns en gemenskap via branschtillhörighet och därigenom nätverkssamband i relation till förtroende för ämnet.

Reflektioner kring förförståelse

Då ämnet sexuella trakasserier utgör ett laddat ämne och dessutom ser till aktualiteten samt den pågående diskussion som förs både på politisk och organisatorisk nivå har författarna till den här studien avsett att undanröja, i möjligaste mån, en subjektiv och alltför känslomässig hållning till ämnet. Detta utan påverkan och engagemang i de olika resonemang som redan förs i den allmänna debatten. Eftersom ämnet även till viss del dominerats av #metoo rörelsen, vilket har ett större fokus på kvinnors upplevelser av sexuella trakasserier och då författarna till den här studien är kvinnor så används fenomenologin som medel för att skapa ett större fokus på fenomenet i sig som tidigare formulerats och för att isolera frågeställningen ytterligare.

Med vetenskap som förförståelse

Författarna till den här studien har lagt stor vikt vid att kunna ge feedback genom tidigare forskning inom området och de problemområden som tagits upp i kombination med den tidigare utförda B studien med dess innehåll och hypotes. Tidigare har det nämnts i studiens bakgrundskapitel att B studien identifierat tre mekanismer som kan ses som faktorer vilka möjliggör förekomsten av sexuella trakasserier, (Abazi och Eriksson 2020). Studien kan

anses som delar av en meningsfull förförståelse och som en bidragande faktor i siktet till att fördjupa kunskapen kring det fenomen denna studie undersöker. Eftersom den tidigare studien innehåller tydliga vetenskapliga frågeställningar så bör den ses som beståndsdelar av en objektiv förhållning till den här studiens syfte.

Urval lagrum

Inom svensk juridik talar man om det juridiska problemet, som först ska förstås innan man tillämpar rättsregel. Med detta menas att man i varje specifikt fall kan landa i ett eller flera olika lagrum, som t.ex. diskriminering, ofredande och sexuellt övergrepp etc. beroende av situation, (Lehrberg 2018). Vi har i denna studie valt att göra en generalisering i vårt urval kring vilken lagtext vi analyserar, d.v.s. valt lagrum först, utan att analysera vilket problem som ska lösas. Som tidigare nämnt har problemet med sexuella trakasserier beskrivits som könsbaserad diskriminering, (Svensson 2020). Det lagrum som hänvisar visar till brottet sexuella trakasserier i Danmark benämns i lagen Likabehandling av män och kvinnor. Här beskrivs sexuella trakasserier som just könsbaserad diskriminering.

Urval intervjuer

Denscombe, (2014) menar på att snöbollsurvalet är en process där urvalet successivt växer fram där en person hänvisar till nästa. Vi hade en individ som satt på ett antal kontakter vilka denne rekommenderade. Utifrån de rekommendationer vi fick kontaktades de via mejl. I samband med den initiala kontakten tillfrågades vissa ifall de i sin tur kunde rekommendera någon som kunde vara av vikt att intervjua till uppsatsen.

För att få svar på uppsatsens syfte har det genomförts intervjuer med ledare verksamma i Danmark. Vi har i huvudsak valt respondenter som är likvärdiga i erfarenhet och tillhör det "översta skiktet" inom danskt kulturliv. De har rört sig mellan olika typer av ledarskap, både direkt som indirekt i rollen som medarbetare och ledare. Detta har ansetts viktigt för att kunna få tillgång till väl genomtänkta reflektioner som mångårig erfarenhet och personlig mognad kan erbjuda. Två män och tre kvinnor har valts ut i siktet att få en könsneutral empiri med fokus på organisation och samtliga är bosatta i Danmark. Respondenterna är mellan ca 35 och 65 år.

Abduktiv ansats

Wästerfors, (Sjöberg och Wästerfors 2008) gör en tolkning på Becker som menar att det insamlade materialet måste studeras så öppet som möjligt för att i sin tur finna de teoretiska och analytiska ingångar som forskare önskar använda sig av, detta kallas baklängesmetoden. Wästerfors, (2008) menar, i linje med Becker att forskningsprocessen inte är linjär, utan pendlar fram och tillbaka för att generera ett resultat. Genom att samla in empiri via djuplodande intervjuer, samt lagtext och samtidigt gjorts sökningar på tidigare forskning kan denna studies forskningsmetod beskrivas som en abduktiv ansats. Under intervjuprocessen har det bl.a. ringats in vilken kunskap respondenterna har om lagrummet och deras reflektioner kring detta. Därefter har en analys inletts med tolkning utifrån övriga frågeställningar som rör ledarskapets funktion. Datan har sedan sammankopplats för att urskilja mönster i den data vi insamlat. För att bekräfta hypotesen anknuten till uppsatsens syfte kopplade vi våra resultat till tidigare forskning till de teoretiska begreppen.

Första metod: Textanalys och lagtolkning

Tidigare forskning har tagit upp definition som problem, (Pina et. al. 2009). i relation till sexuella trakasserier. Däremot finns det en definition formulerad i lagen kring brottet sexuella trakasserier som varje medarbetare på ett eller annat sätt är medveten om, (läs Lehrberg i Inledningen). Ahrne och Svensson, (2015) menar på att då en studie använder sig av textanalys är det väsentligt att förstå att texten i fråga bör ingå i ett diskursivt sammanhang som speglar den miljö som ska studeras. Vår studie vill besvara frågan om huruvida det danska lagrummet, (lagtexten i danska Likabehandlingslagen som behandlar sexuella trakasserier) har en otydlighet och ifall denna i relation till ledarskapsrollen kan medföra negativa konsekvenser vilket i sin tur kan anses utgöra en blind fläck i sammanhanget. Det intressanta för denna studien är att undersöka vilken effekt den nuvarande lagtexten har på den verklighet som denna studie undersöker. Ahrne och Svensson, (2015) ger direktiv på hur en textanalys kan genomföras. Vår studie analyserar kortare lagtext som inte redogör för bakgrund, innebörd, syfte och mening med texten, därför landar studiens textanalys istället i det som Lehrberg, (2018) kallar lagtolkning.

Lagtolkning

Lehrberg, (2018) skriver att all lagtolkning måste utgå ifrån en språklig tolkning av lagtexten. En utgångspunkt är ofta att de ord som används betyder detsamma som i vardagsspråket, med undantag från juridiska begrepp. Han menar att trots om lagstiftarna lägger ned möda på

lagtextens språkliga utformning finns det gränser för vilken grad av precision som kan uppnås. Språket är inte något fulländat instrument för att förmedla information, utan har vissa inneboende svagheter.

Om-satsen

Lehrberg, (2018) skriver om ett visst förlopp som han kallar för elementär tolkning och som han ser som ett självklart medel då text tolkas. Det elementära har här en logisk följd. Ett exempel han tar upp är den s.k. om-satsen. I praktiken betyder detta att det finns ett villkor för ett agerande som i sin tur kan kopplas till en rättsregels beskrivning (rekvisit) som i sin tur kan kopplas till en påföljd, som tidigare nämnts. En rättsregel kan beskrivas som ett handlingsdirektiv för mänskligt handlande av generell karaktär, som har tillkommit eller i vart fall fått sin status genom ett visst formaliserat förfarande. Som exempel beskrivs: att om A gör detta (rättsregel) så följer detta (rättspåföljd) för B. Däremot krävs försiktighet, enligt Lehrberg, när det dras logiska slutledningar utifrån rättsregler. Rättssystemet har vissa egenheter som vid en direkt tillämpning blir osäkert, (elementär logik).

Metoden vi använder i den här studien blir till en kombination av text- och lagtolkning där syftet är att tolka om definitionen i lagrummet är förståelig för en medarbetare i ledarposition.

Andra metod: semistrukturerade djupintervjuer

Denna studies empiri resulterade i (förutom den danska lagtexten) fem djupintervjuer. Dessa varade mellan en timme och två och en halv. Sammanlagt utgjorde intervjuerna en datainsamling på över 520 minuter. Samtliga intervjuer transkriberades i sin helhet, ord för ord. Intervjuerna skedde på distans med hjälp av tekniska medel. De medel vi använde var Google meets, Zoom och FaceTime. Enligt Kvale och Brinkmann, (2014) är det centrala inom intervjumetoden att kunskapen skapas i det sociala samspelet mellan intervjuaren och intervjupersonen. Alvesson, (2011) kategoriserar olika positioner och nämner den han föredrar och som han kallar den romantiska intervjun som kännetecknas genom att den som intervjuar kommer närmre respondenten genom den närhet och det djup som skapas under intervjun. På så vis kommer deltagarna i kontakt med det autentiska och äkta i respondentens upplevelser. Genom detta nås inte enbart känslor utan även idéer, värderingar, förståelsen för hur ett genomförande fungerar, beskrivandet av processer och integrerande o.s.v. kan hamna i fokus samtidigt. Det var denna förhållning som vi ansåg stämde bäst överens med vårt fenomenologiska perspektiv, dessutom gjorde vi bedömningen att ämnet var så pass komplext

att längre intervjuer skulle tillämpas, en s.k. djupintervju. Djupintervjuer anses också enligt Hamilton, (1989) fördelaktiga då ämnet kan uppfattas som särskilt känsligt eller personligt. Eftersom denna studie behandlar sexuella trakasserier ansågs ämnet som just detta.

Etiska riktlinjer

Kvale och Brinkmann, (2009) skriver om de etiska problemen som kan skapas, huvudsakligen p.g.a. svårigheter i att *forska om privata liv och presentera redogörelserna på den offentliga arenan* (s. 78). Etiska utmaningar föreligger under hela intervjuundersökningen och eventuella etiska frågor bör därför hanteras utifrån följande begrepp: *tematisering, planering, intervjusituationen, utskriften, analysen, samt rapportering och verifiering*.

Tematisering

Att tematisera, menar Kvale och Brinkmann, (2009) är övervägandet av intervjuundersökningens syfte, inte enbart i relation till det vetenskapliga värdet utan huruvida forskningen förbättrar den undersökta mänskliga situationen. Vad gäller tematisering, har det underliggande syftet i vår studie varit att söka förstå ett komplext fenomen som utgör ett arbetsmiljöproblem med medföljande negativa konsekvenser, (Fitzgerald, 1998, 1995, 1997; Gutek, 1986). Att utöka forskning utifrån olika perspektiv kring sexuella trakasserier kommer onekligen leda till ökad förståelse, som potentiellt (och med förhoppning) leder till förbättrade arbetsmiljöer. Genom att synliggöra ledarskapets problemområden och de blinda fläckar uppstår en medvetenhet kring vad en ledare behöver hantera och förhålla sig till. För respondenterna har intervjuprocessen inneburit en möjlighet till djupa reflektioner inte enbart kring sexuella trakasserier men också det egna ledarskapet. Det kan argumenteras att studien utifrån dessa faktorer förbättrat den nämnda mänskliga situationen.

Planering

Att planera syftar till att mottaga respondenternas informerade samtycke samt säkra anonymiseringen. Vidare, menar Kvale och Brinkmann, (2009) att det måste övervägas vilka konsekvenser medverkan till studien kan medföra. Studiens ämne är av känslig natur. Inte minst har detta påvisats när ett antal respondenter tackat nej till medverkan, dels p.g.a. vad vi tolkat som, just ämnets känsliga art. En av anledningarna till nekandet var ifrågasättandet av anonymiteten med hänsyn till personens verksamhets unika produktion. Detta har självfallet respekterats. Att motta informerad samtycke var av vikt. Respondenterna (i likhet liksom i den tidigare B studien) uttryckte en tvekan kring vilken data de kunde bidra med, d.v.s. vilken

roll de skulle ha i studien. Därför formulerades tydligt skrivna mejl och meddelanden om vilka vi var, vilket lärosäte vi kom ifrån, syftet med kontakten men också hur vi fått deras kontaktuppgifter. Därutöver initierades det till ett s.k. "pre-intervjuzoom möte" där vi mer ingående berättade om forskningsidén, syftet samt deras roll. Vi erbjöd också att skicka den tidigare utförda B studien till respondenterna i syfte att ge de möjligheten att ta del av den ifall de ville. Yttermera kommunicerades ut hur vi ämnade anonymisera både personer och arbetsplatser nämnda under intervjun. Samtycket gavs muntligt under detta möte, däremot bad vi respondenterna skicka ett mail med bekräftelse på att de givit samtycke. Utöver detta skedde intervjuerna i utrymmen där enbart vi som intervjuare och respondenterna befann oss i. Detta skedde, som nämnt, via tekniska medel. Detta gjorde att vi kunde ta ställning till att öka säkerheten och bekvämligheten genom att söka skapa vad vi benämner för ett safe space via anonymisering, genom att vi båda två är närvarande i samma rum samt såg till att ingen annan befann sig i den miljön och kunde ta del av reflektionerna. Detta förstärktes ytterligare genom att samtliga personer accepterade intervjun med bild. Trots distansen hade vi möjligheten att se varandra. Detta skapade en mer nyanserad intervju, upplevde vi, vilket också hjälpte oss att kunna ställa givande följdfrågor. Vi upplevde dessutom att förtroendet ökade för oss då respondenterna kunde någorlunda se att vårt *rum* var säkert.

Intervjusituationen

Denna situation definieras enligt Kvale och Brinkmann, (2009) som den påverkan som medverkandet till intervjun kan få på den egna personen och hur denne uppfattar sig själv. Detta hanterade vi på det sättet att vi tydliggjorde för respondenterna att vi alltid fanns tillgängliga via mail ifall de i efterhand ville tillägga eller tydliggöra någonting. Detta för att ge respondenterna en chans till att dra tillbaka ställningstaganden de kanske inte längre stod bakom. Intervjuerna var djupintervjuer vilket innebar att stressen minskade då tiden för reflektioner och att kunna gå tillbaka till vissa frågor fanns till en större grad än om den utsatta tiden varit mindre. Dessa faktorer ansåg vi, motarbetade potentiella risker vad gäller negativa påverkningar intervjuprocessen kan ha orsakat.

Utskriften

Utskriften, uttrycker Kvale och Brinkmann, (2009) syftar till huruvida de utskrivna texterna är lojala gentemot de muntliga uttalandena, samt även här till anonymiseringen. Under denna process beslutade vi att anonymisera empirin simultant som den transkriberades.

Respondenterna har också varit medvetna om att intervjun spelats in för att i sin tur

transkriberas ord för ord. Transkriberingen har minimerat risken för illojalitet gentemot materialet i förhållande till respondenternas muntliga framföranden, eftersom intervjun skrevs ner i sin helhet. Under transkriberingsprocessen har vi uteslutit namn på individer eller organisationer som nämnts, likaså har respondenten i fråga namngivits med bokstaven R och en siffra. Genom att anonymisera från start hela intervjun och inte enbart de citat som använts i uppsatsen har vi tillförsäkrat att inga namn läcks ut, om så fallet skulle vara att transkriberingen mot förmodan läcks ut till obehöriga. I direkt anslutning till examenstillfället togs beslutet att de transkriberade filerna skulle raderas från datorerna samt det inspelade materialet från våra telefoner i syfte att försäkra oss att dessa, på något sätt, inte sprids.

Analysen

Kvale och Brinkmann, (2009) behandlar frågan kring vilken grad intervjuerna kan analyseras samt om respondenterna hade möjlighet att påverka hur intervjuerna tolkas. Då kulturbranschen kan anses vara relativt "liten" förelåg det inte långsökt att antaga att respondenterna i någon mån kände till varandra. Vi var noga med att inte nämna namn under intervjuerna för att kunna tillförsäkra anonymiteten. Däremot såg vi en möjlighet att berika diskussionerna genom att påpeka när en annan respondent (utan namn) haft liknande reflektioner som den intervjuade. Detta, ansåg vi, gjorde att respondenterna fick större utrymme för fördjupad reflektion eftersom det som sades kunde ställas i relation till det en annan uttryckt. Det fanns, enligt oss, plats för en viss fördjupad synergi i upplevelserna. Genom detta kunde tydligare mönster och eventuella samband framträda i materialet och därmed en mer gedigen analys. Det föreligger en bifogad bilaga med exempel på frågor som ställdes under intervjun.

Verifiering och rapportering

Kvale och Brinkmann, (2009) pekar på skyldigheten att redovisa verifierad och säkrad kunskap bl.a. genom hur pass kritiska frågor som ställts. Dessutom görs frågan kring anonymisering återigen aktuell i samband med att studien publiceras. För att uppnå bästa möjliga förutsättningar erbjöds respondenterna att genomföra intervjun på engelska eller sitt modersmål. De flesta intervjuerna genomfördes sedermera på engelska. Detta minskade risken för språkliga missförstånd, vilket i sin tur, annars kunde bidragit till missförstånd i analysprocessen. Verifiering behandlar dessutom forskarnas egen roll under intervjuprocessen i förhållande till just den verifierade och säkrade kunskapen. Studiens intervjuguide utgick från de huvudsakliga problemområden som tidigare forskning presenterat; *diskurs, makt,*

definition, kultur och hierarki. Dessutom framkom det, via den tidigare B studien, att områdena diskurs och makt hade en större påverkan på arbetsmiljön i relation till sexuella trakasserier ur ett medarbetarperspektiv. Detta gjorde att frågorna hade en större skärpa kring dessa områden/ mekanismer eftersom ledaren även har rollen som medarbetare, då de ledningsmässigt har någon ovanför sig. Avsikten var att lotsa respondenterna genom dessa för att undersöka vilket eller vilka av dessa som berörde varje respondent mest, samt för att kunna ge gensvar till respondenterna med avstamp i aktuell forskning. Följdfrågorna formades därför kring vetenskapliga resonemang och genom detta kunde vi styra respondenten genom, det som Alvesson, (2017) kallar för meningsfull reflektion med avsikten att få respondenten att förankra sin ledarskapsroll i det organisatoriska sammanhanget. Vår aktiva roll som intervjuare ansåg vi var viktig för att inte intervjun skulle landa i ett allmänt medarbetarperspektiv. Intervjuerna var dock semistrukturerade och respondenterna var de som styrde innehållet. Respondenterna pendlade mellan deras s.k. *dubbla stolar* under intervjun, d.v.s. i sin roll som ledare som styr kollektivet och i sin tur kommunicerar med ledning och medarbetare som en *del* av kollektivet. Vi fann att det förelåg en utmaning i den bemärkelsen att de kvinnliga respondenterna fick uppfattningen att de skulle komma med personliga erfarenheter av sexuella trakasserier vilket vi, via de nämnda "pre-intervju" möten kunde tillförsäkra att så inte var fallet. Dessutom förelåg en angelägenhet i att tillförsäkra de manliga deltagarna att studien inte heller handlade om att försöka "sätta dit någon". Detta eftersom #metoo debatten till större delen haft ett genusperspektiv där mäns handlingar gentemot kvinnor belysts.

Avslutande metodreflektion

Kvale och Brinkmann, (2009) menar att dessa etiska problem inte bör ses som frågor vilka måste lösas en gång för alla. Snarare ska dessa ses som problemområden som man ständigt bör vara uppmärksamma över och reflektera kring. Det handlar om att inneha en slags öppenhet för potentiella dilemman, tvetydigheter och konflikter som oundvikligen sker under forskningsprocessen. Vi som bedrivit studien har haft flertalet diskussioner kring ämnets angelägenhet och angelägenheten i att fortsätta forska, utforska samt utveckla kunskapen kring sexuella trakasserier men också hur vi bäst kan tillämpa denna studien i enlighet med de etiska riktlinjerna. Förhoppningen i enlighet med det Kvale och Brinkmann, (2009) skriver, är att ämnet, kunskapsmässigt, berikats i samband med denna uppsats, inklusive de vetenskapliga och mänskliga intressen, vilket i sin tur främjat individers välbefinnande.

Kvale och Brinkmann (2009) skriver att det föreligger en risk att intervjuaren, under processens gång, identifierar sig med respondenterna så till den grad att objektivitet inte längre är möjligt och den professionella distansen går förlorad. Eftersom intervjuguiden inledningsvis lutade sig i stor grad på tidigare forskning som styrande verktyg för att sedermera bli reflekterande respondenterna emellan resulterade detta att intervjuerna kunde genomföras med ett avstånd med utrymme för reflektion.

I detta fall, i och med studiens fenomenologiska position, och dess medföljande subjektiva arbetssätt kunde användandet av t.ex. en enkät kanske varit att föredra. Då en omfattande forskning redan existerar inom ämnet har en sådant tillvägagångssätt inte prioriterats. Syftet med den här studien har varit att via ledarens egna narrativ försöka att på djupet förstå den verklighet som en beslutsfattare behöver få insikt om.

Ett visst ifrågasättande kring om författarna till den här studien har de rätta språkkunskaperna för att kunna på ett rättvis sätt hantera och analysera det danska lagrummet kan vara på sin rätt. Men då texten är så pass kortfattad och de facto att vi har reducerat analysen av lagrummet till det som i teorin beskriver den enkla formen av lagtolkning gör att vi anser att vi på så vis har skapat hanterbar data för den här studiens syfte.

Att använda sig av tekniska medel för att genomföra är intervju är inte en felfri metod. Den organiska aspekten där människor emellan möts har fallit bort. Det är inte möjligt att besvara frågan gällande ifall respondenterna svarat annorlunda om intervjun skett i verkliga livet. Däremot möjliggjorde faktumet att intervjuerna genomfördes virtuellt att geografiska distanser inte påverkade oss. Dessutom hade det inte varit möjligt att intervjua ledare i Danmark på annorlunda vis på grund av den rådande pandemi som världen befinner sig i.

Resultat

I följande två kapitel har det genomförts en tolkning och analys, samt inbäddad diskussion för att visa på specifika kategorier. Detta för att förtydliga vilka problemområden som ansetts viktiga. Kapitlet inleds med en kortare presentation av lagrummet samt de olika respondenternas utsagor, för att sedan utmynna i en djupare analys. Resultatet avslutas med en modell som förtydligar förloppet av det fenomen studien undersöker: vilket är då sexuella beteenden övergår till att ses som sexuella trakasserier.

Danskt lagrum

I Danmark likställer man sexuella trakasserier med könsdiskriminering. Lagen har en retrograd hållning eftersom texten beskriver ett förlopp i nutid och som får behandlas då diskriminering har inträffat och ska behandlas i rätten. Problematiken står i anknytning till tre lagar: den nämnda diskrimineringslagen, likabehandlingslagen och arbetsmiljölagen. I diskrimineringslagen finns en grundläggande problematik med formuleringen i relation till den som utsätts för brott. Fokus ligger på gränsdragningen som ska förtydligas av den utsatta parten och har ett stort fokus på bevisbörda. Med bevisbörda menas att ansvaret ligger på den utsatta att visa på att diskriminering har inträffat. Ur ett förloppsmässigt perspektiv kan detta kallas för en s.k. *proaktiv blind fläck* i förhållande till verkligheten.

Diskrimineringslagen omfattar dock inte ordet kön, därför behandlas brottet sexuella trakasserier istället i paragraf 6 i *Likabehandlingslagen av kvinnor och män med avseende på anställning*. Denna lagtext analyseras under rubriken *Sexuellt utbyte eller diskriminering*.

En mer förebyggande hållning står även beskrivet i den danska arbetsmiljölagen att arbetsgivaren är förpliktigad att säkra att arbetet inte utgör någon risk för fysisk eller psykisk ohälsa p.g.a. mobbning, inklusive sexuella trakasserier, men inte någon föreskrift kring hur detta arbete skulle kunna gå till, (Måwe, 2018b).

Respondenterna

Samtliga medverkande respondenter fick beskriva deras yrkesbana i relation till de val de gjort i karriären. Det som stod ut var att samtliga långt ifrån är- eller har varit stationära på en arbetsplats under en längre tid. Generellt kan sägas att intervjuerna hade en samtalston med uttalat utrymme för reflektion och problematisering. I likhet med B studiens respondenter, vilka var medarbetare, uttryckte samtliga respondenter i denna studie tveksamhet kring huruvida de hade något av värde att bidra till ämnet. Samtalen styrdes till viss del av intervjuguiden och varje respondent fick inledningsvis frågan om att berätta om sig själva och

deras yrkesliv och bana. Några av respondenterna stod mellan två arbetsplatser, andra befann sig mitt i, eller mellan produktioner som arbetsledare. Denna rörlighet och olika kontextuella reflektioner gjorde intervjuerna mycket dynamiska och intensiva.

Ämnen av vikt

I början av intervjuerna tog samtalet olika riktningar för de olika respondenterna.

Detta satte en personlig prägel och som i sin tur skapade en personlig och förtroendefull dialog. Några av respondenterna gjorde ett avstamp i sin roll som medarbetare till ett övergående ledarskap, medans andra gjort karriär direkt in i ledarskapsrollen. Några av dem hade en närmare anknytning till #metoo debatten än de andra. Det var tydligt att ledarrollen hade blivit påverkad i detta sammanhang. Vilken effekt detta upprop hade haft på respondenterna skiljde sig dock åt, mycket beroende på deras arbetssituation och arbetsplats. Gemensamt var att alla respondenter på ett eller annat vis hade behövt förhålla sig till problemet med sexuella trakasserier. Detta tog sig uttryck i att intervjuerna vid vissa tillfällen nådde en höjdpunkt i samtalet. Det kan påstås att reflektionerna brände till på olika vis och av olika anledningar för de intervjuade.

Betydelsen av "common sense"

Intervjun med respondent 1 präglades av en kronologi och med djupa reflektioner kring dennes hela yrkesliv som ledare. Det blev tydligt att ämnet hade satt igång många tankebanor om definitioner, hans egen maktposition och i och med detta ett behov att få svar på flera egna frågor. Samtliga respondenter fick möjligheten att återkomma med övriga frågor eller tankar via mail vid behov, men det var endast respondent 1 som återkom och fortsatte dialogen. Problemet som denne uttryckte var sin egen ledarroll vid bedömandet av huruvida ett sexuellt beteende skulle klassas som sexuella trakasserier. Han tog upp intention som det mest svårhanterliga:

"Therein lies a general issue that I as a leader should address. That is, the question of, if all the experiences are legitimate. In principle, I think they are. But in reality, it can create an unhealthy working environment, if I, uncritically, relate to everyone's experiences without critical approach to the legitimacy. But then a new problem appears. Namely, that I risk holding on to a culture that somebody finds problematic. As mentioned earlier: I don't have any other answer but 'common sense'. But I think that this day and age shows us that 'common sense' does not have an objective status."

(Respondent 1)

I valt citat ser vi en definitionsproblematik och än mer *vem* som bör ha tolkningsföreträde i den tänkta situationen. Individen som upplever problematiken blir här till en blind fläck som tolkningsföreträdare eftersom personen ifråga kanske inte kan klassas som legitim.

Betydelsen av informella miljöer

Vid intervjun med respondent 2 stod det ut i sitt sammanhang att denne tidigt i yrkesbanan hade varit obekvämt med ledarrollen, men att han senare i karriären kommit till insikt att vägen genom detta var den rätta för att åstadkomma det han ville. Generellt sett uttryckte han en stark lojalitet till kollektivet och hade djuplodande reflektioner kring de roller som finns utifrån kön. Han ägnade en stor del av intervjun till att problematisera hierarkiska fenomen utanför denna studies huvudämne för att landa i olika arbetsmiljöer. Inom detta ämne uttryckte han behovet av att få använda informella miljöer för att förlänga sin ledarskapsroll:

“I would say that it helps that we simply get to spend more time together. That you during a certain amount of time have the opportunity to scale down the demand of me being (the leader) inside a room, instead of me leading the work process, I don't have to do that here, instead it is what it is, the things we talk about are what we talk about, so to speak.”

(Respondent 2)

Citatet summerar mycket av den verklighet som många ledare möter, .d.v.s. då informella miljöer fördjupar och befäster sociala kontakter. Samtidigt belyser även uttalandet ett mellanläge gällande roller och sammanhang utanför arbetsplatsens fysiska ramar. Det kan påstås att det sätter ledarskapsrollen utan beslutsfattande makt i fokus i en informell miljö.

Betydelsen av en specifik arbetssituation

Under en stor del av intervjun med respondent 3 kom ämnet in på genus där respondenten flera gånger vittnade om situationer där hon känt sig diskriminerad p.g.a. kön. Hon var den enda som påtalade även fackets roll som observatör och kunnig tredje part för aktuella regelverk. Vidare togs även ledarskapet i relation till kommunikation upp. Hur en ledare kan definiera gränsdragningar i sin beslutsfattande makt i form av flertalet frågeställningar. Hon tar upp ett exempel då hon i rollen som medarbetare fick frågan av en ledare om en sexuell gränsdragning i en arbetssituation, dvs. ifall hon var okej att acceptera en viss sorts sexuell beröring:

"[---] and the director said "could you, only if you want to, could you take, I mean, if you don't like it, you shouldn't do it, could you, it doesn't matter, I mean would it be okay if you (laughter, as the respondents lowers the shirt to bare the shoulders). "Yeah of course, I mean," (inaudible) "Okay, you mean like this?" and I go, it really doesn't matter for me, it's part of the art, [---]."

(Respondent 3)

Här märks hur ledaren ger respondenten flera olika valmöjligheter. D.v.s. respondenten får viss beslutsfattande makt över en känslig arbetssituation. Det framgår tydligt att respondenten ombeds att välja vilken typ av utbyte /transaktion som är acceptabelt. Detta kommuniceras och i efterhand reflekterar respondenten över situationen och benämner det som en "medvetenhet om det nya normala".

En gemensam värdegrund

Respondent 4 pratar om att #metoo fått henne att reflektera kring gränserna kring sitt ledarskap. Hon är dessutom den enda (oss veterligen) ledaren som har fått hantera ett skarpt läge i relation till sexuella trakasserier. Denna situation har märkbart påverkat hennes relation till ämnet. Det problem hon dock lyfter för att förtydliga de utmaningar som präglar och har präglat hennes ledarskap handlar om gapet mellan ledarskapet och medarbetarna som både är praxis men som också samtidigt kan ha en begränsande funktion gällande insyn och transparens. Hon reflekterar, som vi uppfattade det under intervjuens gång, frustrerat, över den kollektiva kommunikationen som behöver fungera i samförstånd med henne som ledare. Att man måste vara överens om vilka värderingar som gäller:

"I always say, since -17, -18 I've been saying that this means a lot to me that we have the best theatre workplace in the country. And to have that, we need a good tone and we need a good way to behave, and it can be crazy difficult to define good behavior. I mean in Denmark we have been talking a lot about the grey zones, we don't know, you know, what is what, and I say that every time,[---]"

(Respondent 4)

Citatet visar på hur hon som ledare identifierar medarbetarna som ett kollektiv med stor påverkan på verksamhetens påverkan. Vidare uttrycker respondenten en vilja av att befästa en gemensam värdegrund och förmågan att definiera en sådan tillsammans sina medarbetare. Hur organisationen ska skapa en värdegrund i praktiken ligger här på tolkningsföreträdet. Återigen utgör tolkningsföreträdet en blind fläck som i föregående citat.

Betydelsen av personligt ansvar

Respondent 5 var den enda som tydligt gjorde en gränsdragning i hur man generellt sett skulle kunna undvika vissa problem med sexuella trakasserier. Hon ringade in en prioriteringsordning och visade på att i en arbetsplats bör man behandlas och tilltalas utifrån yrkesroll och inte kön. Vidare skilde hon på olika typer av ledarskap vid hanterandet av sexuella trakasserier och då ämnet togs upp i relation till henne själv tog hon upp sexuellt beteende i en informell miljö som något hon hade hanterat utan negativa påföljder:

“And basically people should be able to fall in love at work and we need also to take personal responsibility for saying ‘no’. I said no to a lot of theatre directors leaders that wanted to come in contact with me intimately and it struck my mind that maybe I put myself in a difficult spot if they will not hire me again but actually I never felt that threat actually. It was quite like honest move and also acceptable that I was not interested and we have a fine relationship today, but I am aware of that it is not always like that”.

(Respondent 5)

Situationen som beskrivs tar upp närmanden i informella miljöer där respondenten är medveten om vars förlopp skulle kunna få negativa konsekvenser. Det anmärkningsvärda i citatet är medvetenheten om att hennes situation är individuell och att hon undviker att utveckla när situationen skulle kunna ha slutat negativt. Samtidigt tar hon också upp ansvarsbördan i den som blir uppvaktad. Citatet kan påstås visa på att sexuella beteenden kan anses utgöra en blind fläck i sig.

Summering

Ovan citat landar redan här i tre olika karaktärer som utgör studiens fokus, nämligen blinda fläckar: en *juridisk proaktiv blind fläck* där problematiken ringar in bevisbördan på den utsatte, *tolkningsföreträde som blind fläck* eftersom det inte föreligger en självklarhet i vem som ska anses förstå och besluta om vad som kan anses som sexuella trakasserier, samt *sexuellt beteende som blind fläck* eftersom begreppet inte kan anses som något allmängiltigt att definiera. Dessa blinda fläckar står i direkt anknytning till ledarrollen och dennes förmåga att upptäcka, identifiera och förstå problem som rör sexuella trakasserier.

Analys

Sexuellt utbyte eller diskriminering

Sexuella trakasserier behandlas i lagen: *Lagen om likabehandling av kvinnor och män med avseende på anställningar, (lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn beskæftigelse)*, i § 1 stycke 4 och stycke 6. Lagen som sådan uttrycker förbud mot diskriminering och att män och kvinnor ska behandlas lika, ingen diskriminering får alltså ske på grund av könstillhörighet. Definitionen lyder:

Sexuella trakasserier förekommer när oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende visas med sexuella övertoner i syfte eller med effekten att kränka en persons värdighet, särskilt genom att skapa ett hotande, fientligt, förnedrande, förödmjukande eller obehagligt klimat.

I likhet med paragraf 4 i diskrimineringslagen används även här begrepp som *syfte* och *oönskat*. I texten formuleras ytterligare två otydliga formuleringar: *ovälkommet* beteende med *sexuella övertoner* med dess tillhörande konsekvenser. Lehrberg, (2018) tar upp lagtolkningens elementära form med en logisk följd. För att kunna koppla den logiska följd i formuleringen behövs ovan nämnda ord definieras. För att påföljd ska kunna ske måste villkoret i om-satsen uppfyllas. Definieras däremot inte villkoret tydligt är ingen påföljd (konsekvens) aktuell. Alltså har inget brott begåtts. Detta kan beskrivas som att lagens ordagranna formulering blir till blinda fläckar.

Gutek och Konrad (1986) beskriver det Amerikanska lagrummet, (EEOC's riktlinjer) där sexuellt beteende står i direkt anknytning till en *transaktion*. Riktlinjerna drar ett direkt samband mellan sexuell förväntan från en person med beslutsfattande makt (kring villkoren rörande anställning) av leverans från en person i behov av anställning. Detta samband kan kopplas till det March (1994) skriver om transaktionell makt. D.v.s. då två personer frivilligt ingår i ett utbyte av resurser. Det är *förväntan* på ett utbyte där sexuellt beteende anses som resurs som förtydligar gränsdragningen i det Amerikanska lagrummet och som kan klassas som ett tydligt villkor enligt Lehrbergs om-sats. Sexuellt beteende kan alltså inte ses som ett medel i maktutbytet mellan två personer. Insisterar personen med beslutsfattande makt på denna transaktion kan detta kopplas till det som Jacobsen & Thorsvik, (2008) beskriver som tvångsmakt. M.a.o. om en medarbetare pressas till att byta sex mot anställning eller

anställningsförhållanden klassas detta som sexuella trakasserier. Helt i linjen med Lehrbergs om-sats.

Genom att jämföra lagrummen kan man se flera distinkta skillnader i formuleringarna kring vad som ska klassas som trakasserier. Det Amerikanska lagrummet behandlar brottet sexuella trakasserier utan inblandning av diskriminering, medans det danska försöker behandla både diskriminering och sexuella trakasserier inom samma lagrum, dvs. diskriminering. Genom detta kan det bli svårt att förstå i vilket sammanhang de danska aktörerna befinner sig i och genom detta även vilka regler, (lagrum) som gäller. Den danska lagen saknar delen gällande transaktion som maktmedel. Detta innebär att ansvaret för gränsdragningen helt och hållet faller på den utsatta. D.v.s. att denne behöver formulera vad som anses som ovälkommet både för förövare och för sig själv, ev. även förstå om det sexuella beteendet har ett kränkande syfte och samtidigt bedöma om det beteendet har sexuella övertoner och vad detta betyder. Genom denna definition kan det påstås att beskrivningen är alltför otydlig för den utsatte att definiera. Det Amerikanska lagrummet kan påstås att indirekt visa på att trakasserier med stor sannolikhet utövas av en ledare av något slag och ger utrymme för en förståelse i nuet eftersom en transaktion förtydligar inblandningen av sexuellt beteende. Detta ger även utrymme för ett direkt ingripande av vittnen till händelsen, inkl. den drabbade själv att kunna åberopa problemet. I det danska lagrummet är denna förhållning inte tydligt kopplat till makt eller ledarskap på samma sätt. Istället lägger det danska lagrummet större fokus på beteendets konsekvenser utfört av en eller flera individer och där definitionen av andra villkor måste utredas först för att påföljd ska aktualiseras. Återigen kan detta visa på blinda fläckar i lagtextens definitioner.

[Lagen definierar gränsdragningarna](#)

För att kunna förstå om lagens definition av sexuella trakasserier påverkade respondenterna ställdes frågor om kunskapen om lagrummet under intervjun. Empirin visade på att det i ett fall inte fanns någon kunskap om innehållet, bland tre av dom fanns viss kunskap om lagens definitioner kring sexuella trakasserier utan att redovisa detta i detalj. En av respondenterna stod ut då hon aktivt agerat för att ta del av lagrummet via en advokat. Det fanns även tydliga tecken på ett undvikande av att diskutera innehållet i lagen hos flera respondenter p.g.a. att de tolkade att deras specifika titel inte omfattade hanterandet.

Lagen som biroll

Det som stod ut tydligast var att lagen hade en sekundär roll i det praktiska problemet.

Respondent 1 formulerade:

“(...) I think that the law, my belief, even though I don’t know it, is that the law is not that precise. But it's only written in some more fluffy, bigger scale, so I think that (...) having this idea that our issues at the theatre if we had some issue would be more specific in many ways more complex than the law would describe (---).

(Respondent 1)

Respondenten fortsatte att visa på en viss insikt om att lagen förmodat skulle komma att förändras, men att dennes inställning var att man inte skulle förhastiga sig:

(...)because right now a lot of things are happening so I find myself also in, in times where I think, I think I’m gonna wait for like, I don’t think that we should write the laws right now, I think that we should write the laws in maybe a couple of months (...).”

(Respondent 1)

Begreppet sexuella trakasserier

Däremot uppstod flera diskussioner om diskriminering. En av respondenterna uttryckte insikter kring detta:

“I think that the discussion as it has developed in Denmark has made it very difficult to make, to define the different grades, degrees of sexual harassment, because everything has become sexual harassment. And I think there is a part that says sexual harassment and a part that says discrimination. (...) I mean, I have been discriminated a lot of times as a woman. But have I been sexually harassed, or do I know what that is? (---) I mean it is such a fine line (...).”

(Respondent 3)

Medvetenhet

Den respondent som hade agerat för att ta del av lagrummet berättade att hon p.g.a. #metoos “andra våg”, d.v.s. diskussionerna som följde efter Sofie Lindes avslöjande hade konsulterat en advokat för att få bättre inblick i hur hon som chef kan agera vid upptäckten av sexuella trakasserier:

“(...) I haven't been aware of that before, of course I have been consulting with a lawyer if we had any cases here, but I have not been aware when I as a leader can fire people who is not behaving well. I mean, yeah. So, I'm getting more aware that now because that is of course a big thing, I mean it's very important to be aware of that too.”

(Respondent 4)

Eftersom Lehrberg, (2018) i sitt resonemang betonar att verkligheten formar lagen och lagen i sig påverkar verkligheten visar respondenternas olika förhållningar till lagrummet på en bred förhållning, men också en otydlig relation till lagen som sådan. I respondent 1s fall identifieras en direkt definitionsproblematik där denne ordagrant säger att lagen inte stämmer överens med verkligheten och därför inte kan tas i beaktande. Han kritiserar språket som sådant och visar en tydlig förankringsproblematik till lagen som dokument. Ifrågasättandet av lagen som funktionell i sammanhanget kan här beskrivas som passiv eftersom den inte används, och därför kan lagen som dokument ses som en blind fläck.

I respondent 3s fall trycker denna på att eftersom *allt* är sexuella trakasserier så finns det i praktiken inga tydliga gränsdragningar och därför ingen praktisk tillämpningsbar definition. Respondenten talar om att det verkar finnas olika grader av sexuella trakasserier och visar samtidigt på en insikt om vad diskriminering är och att hon samtidigt inte ser det som sexuella trakasserier. Det finns alltså här en skiljelinje mellan uppfattningen av sexuella trakasserier och diskriminering trots att sexuella trakasserier ska bedömas som en form av diskriminering enligt dansk lag. Eftersom det råder en tydlig förvirring kring vad som definieras som sexuella trakasserier kan det påstås att själva *begreppet* utgör en blind fläck.

Respondent 4 uttrycker vikten av att förstå lagens funktion och gör sig medveten om denna genom ett juridiskt ombud. Genom detta kan påstås att en omedvetenhet kring lagens funktion och innebörd utgör en blind fläck.

Lagen som definition

I både respondent 1 och 3's fall kan en tydlig tveksamhet urskiljas i att se lagen som en legitim definitionbärare av sexuella trakasserier.

I tidigare textanalys jämfördes det Amerikanska lagrummet med det danska för att undersöka villkoret som ska uppfyllas för att en påföljd ska antas. I denna uppstod en problematik kring definitioner av vissa villkorsbegrepp i det danska lagrummet. Precis som respondent 1s första citat tog upp: d.v.s. definitioner kring uppsåt. I det nämnda citatet tar respondenten själv upp att det borde ligga på honom själv som ledare att definiera detta, men då uppstod det enligt honom, ytterligare två problem: om han som ledare ska ha tolkningsföreträde eller den som

upplever sexuella trakasserier. Alltså frågan om vem som ska ha beslutsfattande makt och vilken utsaga som ska uppfattas som sann. D.v.s. vems definition ska anses legitim?

I övrigt fanns det ingen kontakt med lagen för två av respondenterna. Lagen blir här en tydlig blind fläck i sammanhanget. I respondent 4s fall visar citatet på att hennes kontakt och förståelse av lagens innehåll i detta inte är tillräckligt då hon anlitar ett juridiskt ombud. Detta tolkar vi dels som att lagtexten är otillgänglig som styrdokument för en organisations ledare och därför blir lagen otillräcklig för att kunna användas som gränsdragning i den operativa verksamheten. Detta stämmer dels in på Nordiska ministerrådets anmärkningar kring att lagen är i behov av utveckling och nyansering, (Måwe 2018a), men understryker även Lehrbergs, (2018) resonemang att lagen påverkas av verkligheten genom att det som tas upp i lag måste formuleras som återkommande problem.

Vad är problemet i praktiken?

Som de tidigare citaten påvisade förelåg det en problematik i ledarskapsrollen att kunna ta hjälp av lagen på egen hand. Som tidigare nämnts anlätade en av respondenterna en jurist för att försäkra sig om att hennes beslutsfattande makt skulle vara legitim vid en situation där hon som ledare kanske skulle behöva förändra en potentiell förövares anställning.

Lehrberg, (2018) nämner att det som regleras i lag är en konsekvens av återkommande problem i verkligheten. De olika respondenterna uttryckte olika förhållningssätt till vad de ansåg gick över gränsen till sexuella trakasserier.

Diskriminering

Respondent 5 refererar direkt till diskriminering då frågan ställs om hon anser att det är lätt att definiera vad sexuella trakasserier är:

“This is very difficult. But my personal guidelines is that you should meet your colleague in the role of this person’s professional title. In a working situation. (---) I’ve been treated as my gender a lot. So when I come as a director and ask for something specific I will get the answer that it’s funny that I ask because maybe I don’t know because I’m a blonde girl, or something like that. That I am met with my gender, before my title.”

(Respondent 5)

Respondent 5 lägger fokus på yrkesroll och menar på att det är titeln som ska styra bemötande på arbetsplatsen. Detta utgör hennes kompass av vad som anses vara trakasserier. Fokus ligger här på genus och diskriminering. D.v.s. att hon som kvinna inte ska bli behandlad annorlunda p.g.a. sitt kön på arbetsplatsen. Situationen kan kopplas till den delen av lagtexten

som tar upp ett oönskat (mottagarens avgörande) verbalt beteende. Bemötandet som beskrivs kan ses som en störning som skulle kunna resultera i negativa konsekvenser: D.v.s. att om hon som kvinna inte skulle kunna sköta sitt jobb obehindrat p.g.a. könstillhörighet. Detta står i anknytning till lagrummets villkor. Problemet uppstår dock när både syftet i handlingen ska bevisas, d.v.s. att uppsåtet är att kränka där konsekvenserna blir ett förödmjukande klimat som ska påvisas. Även bevisningen av att sexuella övertoner förekommit ligger bevisbördan på den utsatte. Kommentaren i sig säger ingenting om den valda situationen. Det kan mycket väl finnas en flirt bakom kommentaren utan att författarna till den här studien är medvetna om detta, ej heller respondent 5. Vem som ska tolka var gränsen går och när detta kan tolkas blir det som tidigare benämnts tolkningsföreträde som en blind fläck, likaså då lagen blir till en proaktiv blind fläck i problemet av påvisande av uppsåt.

Upplevelsen

Respondent 4 tar upp det individuella ställningstagande kring vad som kan definieras som sexuella trakasserier:

“But I mean, you have something between and it's very difficult to define. The funny thing is you never doubt yourself when you are the one being harassed. I mean, it's very clear for me, when this is a flirt, when this is nice words (...) you know, when it's nice for both parts and it's very easy for the one who is being harassed to know that this is not okay”.

(Respondent 4)

Citatet berättar om att det ofta är tydligt för den som utsätts för gränsöverskridande sexuellt beteende när detta sker. Enligt dansk lag läggs ett stort ansvar på den utsatta att sätta gränsen själv. Då uppstår två problem: bevisbördan fokuserar på uppsåt, *ej upplevelse*, trots att enligt Bohn, (2018) den som uppvaktar och den som är föremålet för denna kan uppfatta situationen på olika vis. Dessutom belyser Bohn hur svårt det är för mottagaren att p.g.a. obehag säga nej med ett fortsatt uppvaktande som följd. Ett annat exempel då den som drabbas av sexuella trakasserier hamnar mellan förövarens ej påvisbara onda uppsåt och sina egna upplevelser är Niensens (et. al 2017) forskning. Här omdefinieras trakasserier p.g.a. uppsåtet som inte ansågs vara ont och genom detta förbisågs de drabbades upplevelser samt de negativa konsekvenserna som följde. I praktiken innebar det att de drabbades upplevelser inte ansågs legitima till att bedöma en brottslig handling, trots att personalen utsattes för gränsöverskridande sexuellt beteende. Situationen kan beskriva en slags medveten blind fläck eftersom man medvetet bortsåg från upplevelser och konsekvenser.

Kollektiv upplevelse

Respondent 1 problematiserade också den utsattes upplevelse men ifrågasatte om denne kunde anses ha tolkningsföreträde:

“(...) if somebody is feeling harassed, then there is harassment. (...) but the problem with that definition is that people are different, as we spoke about, and some people can make you feel harassed, by something that is totally acceptable to the vast majority, maybe the rest of all the people who work at that place. And that gives some very down to earth specific pragmatic problems, because, how should we behave around this person that is feeling harassed? At any given moment. And then of course, we would say that this person maybe too “sköbelig” (fragile) (...) it would be a very big problem, to say such a thing, (...) for, in a juristic kind of thinking (...) it is quite a big problem, the harassed who's feeling harassed.”

(Respondent 1)

Det respondenten tar upp är problemet då tolkningsföreträdet läggs på person - den utsatta. Om den utsatta inte ges tolkningsföreträde, utan övergår till majoriteten, en kollektiv makt, som ovan citat lutar åt, kan situationen riskera att landa i det som Foucault kallar för en utestängningsprocedur. Denna kan beskrivas som ett slags *victim blaming* där “vittnet” eller den drabbade stämplas som “bräcklig”. Detta kan leda till att denna lämnas ensam i sin upplevelse och definitionen uteblir, eller övergår till en icke-fråga för organisationen, men där konsekvenserna för den enskilde blir negativa även utanför organisationen.

Citatet påvisar också det som Clair (et. al. 2019) belyser i sin artikel där de menar på att åskådare kan främja sexuella trakasserier genom att aktivt konstruera innebörden av begreppet och därför bli medskyldiga. Foucaults utestängningsprocedur kan anses kallas för just en sådan främjande konstruktion där kollektivets upplevelser får tolkningsföreträde och genom detta uppstår en blind fläck för ledaren att förhålla sig till.

Omedvetna vittnen

Respondent 2 tar ett exempel för att visa på då denne ansåg att sexuella trakasserier var ett faktum. Han beskriver en situation där en skådespelare agerar utanför givna instruktioner och i en låst situation inför publik:

“(---) And when they die in the end, he gropes her. There he lies and is touching her breast, ‘cause they were supposed to die laying in a spoon like position. Then he started doing that, touching her breast, while playing dead on stage. (...) I mean it’s absurd even to imagine. (...) It had absolutely nothing to do with touching somebody on the breast, in that context.”

(Respondent 2)

Trots att publiken anses som en viss typ av åskådare så skapar sammanhanget, i detta fall teaterföreställningen, en slags acceptans för att det som sker på scen är det som ska ske. I det här fallet kan åskådarna ses som oskyldiga. Genom att det som Jacobsen och Thorsvik, (2008) kallar för fickor av makt, uppstår det möjligheter för individer att utnyttja situationer genom en viss typ av maktmissbruk. Utifrån detta perspektiv kan blinda fläckar uppstå även i kontrollerade miljöer och till och med kallas för fullt synliga blinda fläckar. Den blinda fläcken uppstår också i situationen om mannen i det här fallet skulle hävda medgivande. Den kvinnliga skådespelaren har svårt att påverka situationen eftersom det sitter en betalande publik och tittar på dom med en viss förväntan. Något frivilligt utbyte, som en slags självförverkligande transaktion, som March, (1994) skriver om kan inte existera eftersom den ena parten inte kan påverka villkoren: d.v.s. reglerna, resurserna, (sin egen kropp) eller sin identitet (integritet) i sammanhanget (föreställningens form). Därför kan man se handlingen som ett direkt exempel på tvångsmakt, (Jacobsen och Thorsvik, 2008). Detta visar på ytterligare behov av att förstå ämnets komplexitet.

Distans

En motsats till utbyte och tvång kan vara glappet mellan ledare och den operativa kärnan.

Respondent 4 återger då hon upplever en blind fläck i sin egen roll:

“And next to that to understand that I as a leader, I have my blind spots as well, or I can have my blind spots, I mean, I can have a lot of great ideas about how to talk about it, how to get a nicer place to work and everything but, and my style or the way I'm a leader is very open, my door’s open everyone can say everything, you know. But I found out that it’s not enough that I as a leader say ‘my door’s open, come to me if you feel sad or come to me if you feel offended in any way’, because sometimes I’m a part of the problem without knowing”.

(Respondent 4)

Respondenten uttrycker här en problematik som rör hennes position i relation till kollektivet. Hon erkänner att denna position i sig kan få medarbetarna att göra en bedömning innan de delger henne viktig information p.g.a. en upplevd distans mellan kollektivet och ledaren. Detta problem kan ställas i relation till den kollektiva tystnad som Lam och Xu, (2018) tar

upp. I citatet beskrivs inte en hotfull miljö, men det finns utrymme för det som kallas för medgivande tystnad, d.v.s. tystnad som uppstår då kollektivet inte upplever att deras röst räknas i praktiken med en uppgivenhet som följd. Däri ligger utmaningen att förstå, som ledare, om huruvida en sådan tystnad existerar med viktig information som inte når ledningen och därmed kan övergå till att bli en s.k. kollektiv blind fläck.

Sammanhanget

Respondent 3 tar upp att en tydligare allmän diskurs har uppträtt i samband med #metoo uppropet. Hon reflekterar över att detta har påverkat hennes medvetenhet kring definitioner. I likhet med respondent 2 reflekterar respondent 3 över situationer där vissa övertramp skett som inte har med sammanhanget att göra:

“Sexual approach or sexual harassment, I must say myself I have never felt, I have been in rooms where sexual harassment could be the issue. It has been expressed that way and it hasn’t been addressed that way, but I mean, looking at things with the views now and look back on rehearsal teams and rehearsal spaces, I could see sexual harassment or sexual approaches that was not appropriate for the situation.”

(Respondent 3)

Citatet beskriver henne själv som medveten åskådare i vissa formella sammanhang oavsett påverkansmakt som ledare. Citatet berättar om hennes uppfattning om hur gränsdragningar i relation till sexuellt beteende har utvecklats i relation till det allmänna förtydligande som #metoo debatten bidragit med. Genom det som Wiener, (2005) kallar för *priming* har hennes tidigare personliga erfarenheter i samband med #metoo påverkat och format hur hon definierar och ser på sexuella trakasserier idag. Genom avsaknaden av en definition kunde inte respondenten vara det Clair, (et. al. 2019) beskriver som en konstruktiv åskådare, d.v.s. en åskådare med tolkningsföreträde. Därigenom fråntas även respondenten det som Yukl, (2012) kallar för indirekt ledarskap som signifierar en viktig del av ledarskapets funktion. Hade respondenten i den stunden haft den definition hon har idag hade hon kunnat ingripa för att hon inte var direkt utsatt och genom detta inte påverkad. Detta står i direkt anknytning till det som Lee, (et.al. 2019) skriver om åskådare. Avsaknaden av definition i sammanhanget utgör därmed en blind fläck både för medarbetare och ledare.

Arbetsplatsen

Denna studies sammanhang är som tidigare tagits upp en bransch med en stor mängd rörlig arbetskraft. Exemplet med Sofie Linde tar också upp då en tvingande sexuell transaktion uppstod i ett informellt rum. Utgången blev i Lindes fall positivt trots att hon sa nej till det hotfulla "erbjudandet", men det anmärkningsvärda i den situationen var att en person ansåg sig ha direkt påverkansmakt på Lindes framtida yrkesliv utanför en fysisk arbetsplats. Situationen med Sofie Linde problematiserar organisationens rum. Den tar upp den makt en person, med beslutande makt över anställningsförhållanden, även har i ett informellt rum eller situation. Alltså är inte det fysiska rummet det rum som håller reglerna eller definitionerna. Det är istället anställningen i sig som skapar arbetsplatsen, d.v.s. det rum vars regler ska reglera situationen. Detta kan kopplas till det som Tinkler och Zhao, (2005) visar på: d.v.s. att maktfenomenet är situationsbundet.

Ett informellt möte

Respondent 1 tar upp en reflektion denne har kring romantiska närmanden på arbetsplatsen:

"if I was to flirt with you then we were in that discourse, and I would never consider for a minute that you could find that to be a problem because I had some kind of power. Because, now we are man and woman, now we are equal and obviously you will tell me what you think about my flirt. That is where we came from, many of us."

(Respondent 1)

Tolkningen blir här att respondenten syftar till att maktförhållandena blir reducerade till dyaden. Dvs. att maktbalansen mellan parterna likställs utifrån situation, inte arbetsplatsen och dess roller. Återigen kan denna situation ses utifrån Bohns, (et. al. 2018) forskning, nämligen att initiativtagare kan riskera missa att beakta den möjliga obekväma situation mottagaren till flirten försätts i. Här riskerar den som blir uppvaktad att kringgå situationen på andra sätt än att bemöta problemet och därför får heller inte den som uppvaktar veta att situationen kan upplevas som obekväma eller ovälkommen som det står formulerat i dansk lag. Vidare belyser McAdams, (2019) en annan aspekt nämligen att amygdalan i individens hjärna registrerar sociala ranger och beteenden styrs utifrån dessa. Med andra ord menar McAdams att personer i lägre positioner inte helt enkelt kan sätta gränser och betar sig därför undergivet. Detta kan kopplas till det som Lukes, (2005) kallar för en osynlig makt. D.v.s. den makt som han anser blir mest effektiv då denna utövas utom synhåll för andra: dominans. Lukes tar upp att då den som blir föremål för dominans och upplever sig maktlös (p.g.a. undergivenhet) kan

hamna i något som kallas för beroendeframkallande makt. Denna blir då negativ och går emot den som domineras egentliga intressen. Lukes visar på att det i denna typen av relation kan varken medgivande eller förståelsen för vad verkliga intresset betyder fastslås och därför inte heller uppsåt. Därför kan denna inte anses som något godtagbart. Detta visar på att maktförhållanden existerar oavsett situation och rum och att dessa kan uppfattas som trakasserier oavsett intention. Därför kan påstås att arbetsplatsen blir till en blind fläck om denna används som ett informellt rum.

Tidsrummet

Respondenten uttalar sig om de informella rum som hon anser är problematiska och som ska regleras utifrån arbetsplatsens ramar:

“Yes. So it’s at the bar after a premiere or something like that. (...) I don’t know if it’s right to separate working situations and informal socializing private situations that people find themselves in outside of work time. But I guess I am more clear about my position and my leadership in inside the working situation. I find that easier.”

(Respondent 5)

I citatet låter respondenten ramarna kring arbetsplatsen definieras av arbetstiden istället för det fysiska eller formella rummet. Hon anmärker även på att hon finner det mycket lättare att förstå sin ledarskapsroll när detta sker inom arbetstid. Den informella miljön skapar här en slags blind fläck.

En makt som följer individen

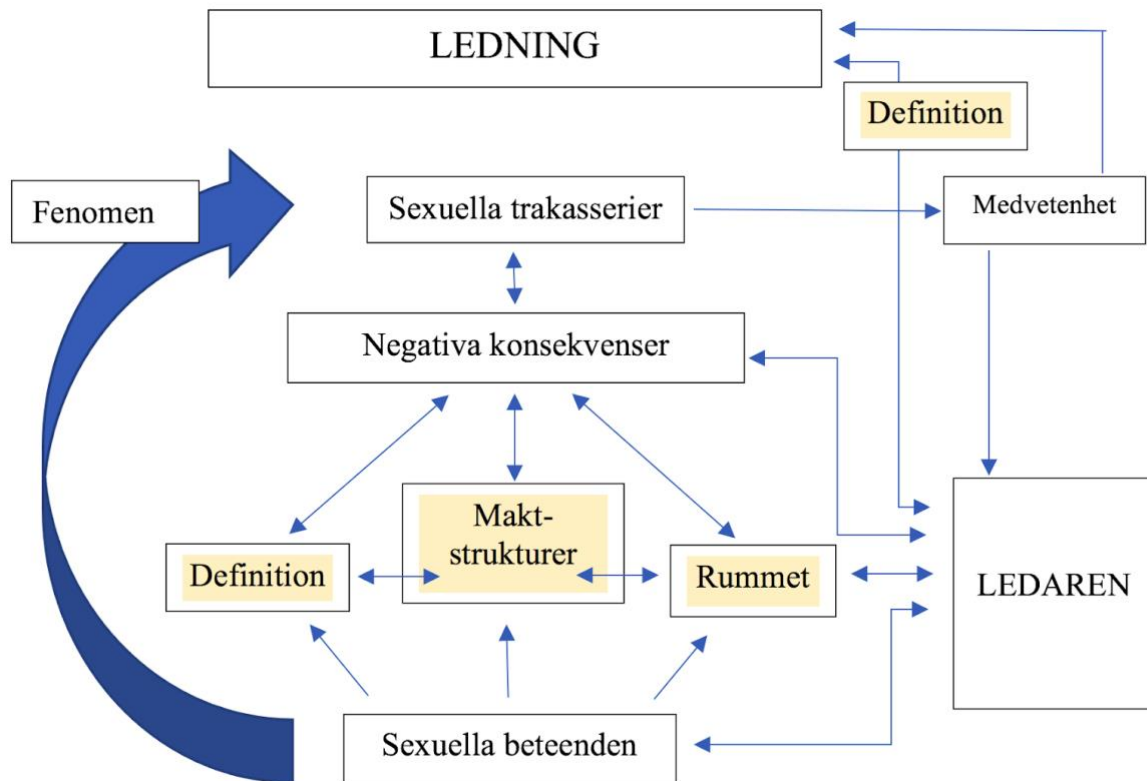
Respondent 1 berättar om då denne blev medveten om sin egen maktposition i en informell situation då han blev ombedd att tala med en medarbetare om arbetsrelaterade saker i en formell miljö:

“Then there was this actor who told me at one, one of these nights, ‘But _____, you have to call me in for a meeting. If you want, if we should talk about this we have to talk about this in a meeting, you can’t just talk about it’. And I was like ‘But why not?’ (...) ‘Yeah but it’s because I get afraid. (...) I think the theatre should be in this way and you think the theatre should be in this way and I start thinking well, is he gonna fire me’. And I was like, ‘What? Of course I’m not gonna fire you, (...) we are just discussing theatre’. And then I realized, (...) at that point I hadn’t taken the power into account. So, I’ve learned that.”

(Respondent 1)

Insikten om sin egen makt i ett informellt rum uppstod genom att den anställde berättade om att oavsett avsikt bakom respondentens ord så kunde medarbetaren missförstå syftet med det som sades p.g.a. respondentens ledarskapsroll. Medarbetaren blev här rädd och uppfattade situationen som fientlig. Detta kan man koppla till Clairs, (et. al. 2019) resonemang att verksamheter behöver se till organisationen som något som rör sig utanför arbetsplatsen. Medvetenheten är det centrala i denna situation, där en omedvetenhet kring ledaren och dennes påverkansmakt kan påstås skapa en blind fläck.

Sammanfattande slutsats



Modell: Sexuella trakasserier och de blinda fläckarna

Blinda fläckar

Som utsagorna från respondenterna visar går sexuella beteenden genom vissa problemområden som i sin tur innehåller s.k. blinda fläckar. Modellen ovan visar förloppet då sexuella beteenden övergår att klassas som sexuella trakasserier. Den illustrerar hur sexuella beteenden passerar genom problemområdena; definition, maktstrukturer och rummet. De olika områdena innehåller en otydlighet som medarbetarna och ledaren oftast är omedvetna om. Det är okunskapen kring vad som händer inom problemområdena som gör att dessa blir till blinda fläckar. Denna problematik kan påverka huruvida sexuella beteenden får negativa konsekvenser och som i sin tur kan uppfattas som sexuella trakasserier och som ledaren då måste förhålla sig till. Modellen tydliggör även då sexuella beteenden får negativa konsekvenser och när dessa inte hanteras går dessa negativa konsekvenser tillbaka in i problemområdena och förstärker strukturerna kring problematiken och därigenom riskerar att skapa ytterligare problem med långtgående konsekvenser. Förloppet blir alltså till ett

kretslopp av destruktiva mönster och beteenden vilka förstärks. Genom denna kontinuerliga process utan åtgärder uppstår det som författarna till den här studien kallar för just blinda fläckar.

Problemområden

Inom området *Definition* existerar det, som uppsatsens empiri visar på, olika sorters karaktärer som skapar otydlighet kring vad som kan uppfattas som sexuella trakasserier. I studiens kontext finns det danska lagrummet som en definition, men även andra uppfattningar styr vad som upplevs som ett ovälkommet beteende; t.ex. den rådande diskursen inom organisationen. I området *Maktstrukturer* råder det olika sorters strukturer som påverkar huruvida ett sexuellt beteende får negativa eller positiva konsekvenser. Förutom ledarens närvaro med dennes inflytande och påverkan, finns även en kollektiv makt. D.v.s. att fler än en person kan få tillåtelse att dominera och får tolkningsföreträde. Slutligen i området *Rummet* berörs en otydlighet kring vad som primärt kan anses vara ett rum där sexuella trakasserier kan förekomma inom ramarna för en arbetsplats. I denna studie behandlas vad som ses som informella och formella miljöer och vad som kan anses innanför eller utanför arbetstid, samt situationer som får rummet att bli flytande.

Sammankopplade problemområden

Problemområdena korrelerar sinsemellan. D.v.s. om t.ex. definitionen om vad som kan klassas som sexuella trakasserier är otydlig kan tolkningen av beteendet läggas på den eller de som har makt över den allmänna diskursen på arbetsplatsen. Tolkningsföreträdet utgår därför inte nödvändigtvis utifrån kompetens och insikt, utan i relation till vilken dominerande ställning man har. Vidare påverkar detta Rummet. D.v.s. vad som anses accepterat i rummet, men även hur dominans också rör sig mellan informella och formella rum med eller utan negativa konsekvenser.

Ledarens process

Ledaren har en mottagande roll genom att få direktiv från ledningen, när något har benämnts och definierats som sexuella trakasserier. När de negativa konsekvenserna kommer i kontakt med ledaren förs dessa vidare till problemområdena i hanteringen. Modellen visar också på att ledaren kan uppleva, men även agera genom sexuella beteenden. Detta är den information som ledaren behöver hantera och implementera i verksamheten och som är en flytande process. Vidare rapporterar ledaren till ledningen gällande den information som når denne

kring delar av verksamheten som ledningen inte står i kontakt med, bland annat när en medarbetare har gjort ledaren medveten om något som upplevts som sexuella trakasserier. Ledaren i fråga svarar på mottagandet av detta, men bemöter de negativa konsekvenserna av det som sker inom de blinda fläckarna innan detta har benämnts som sexuella trakasserier, samt styr och är en del av det som sker inom problemområdena. Ledaren står i modellen i kontakt med förloppet som omfattar fenomenet och behöver analysera den information som når denne i relation till sexuella trakasserier, men det kräver i sin tur medvetenhet för att analysen ska bli meningsfull, samt ett definierande av vad sexuella trakasserier är för att problemområdena ska bli hanterbara i förebyggandet av problematiken.

Medvetenhet

En otydlighet kring definition kan i kombination med en omedvetenhet från ledaren, men också från medarbetarna påverka vilka konsekvenser ett sexuellt beteende kan få. En gemensam tydlighet och medvetenhet om vad som definieras är av vikt för att ett sexuellt beteende ska kunna uppfattas och behandlas som sexuella trakasserier. Att vara medveten om att makt existerar hos medarbetarna såväl som hos ledaren i relation till sexuellt beteende är väsentligt för att kunna avstyra obalans men även för att identifiera hur medarbetaren ska kunna hantera ett sexuellt beteende utan att det skapar negativa konsekvenser för den enskilde. Slutligen visar modellen på att dominans och definitioner påverkar sexuellt beteende i formella rum, men även utanför dessa. En omedvetenhet kring hur makt och definitioner förändras beroende på rum kan skapa större otydlighet och genom detta skapa fler blinda fläckar.

Slutsats

Studiens empiri visar på att huvudbegreppen som *sexuella beteenden* och *sexuella trakasserier*, samt *medvetenheten* kring de olika problemområdena utgör blinda fläckar. Studien landar också i tre huvudsakliga problemområden, vars problematik i sin tur kan ses som blinda fläckar: *definitioner*, *maktstrukturer* och *rummet*. Inom dessa har det kunnat identifieras flertalet blinda fläckar med olika karaktärer: Inom definition kopplas de första till lagrummet och dess formulering med det som kan kallas för en *juridisk proaktiv blind fläck* som visar på problemet då bevisbördan läggs på den utsatta. Lagens *textformulering* och problemet i att förstå innebörden i enskilda ord kan också påstås utgöra en blind fläck. Empirin visade även på att *lagtexten som dokument* med dess funktion utgjorde en blind fläck eftersom respondenterna indikerade på att de inte använde sig av detta. Vidare upptäcktes blinda fläckar i relation till en praktisk definition: Det första problemet uppstod i relation till maktstrukturer och vem som har tolkningsföreträde. Eftersom synen på vem som skulle anses ha detta inte alltid sågs som tydligt kan det påstås att *tolkningsföreträdet* i sig är en blind fläck. Ett visst avstånd mellan rummet och ledaren kunde också anses utgöra ett problem då *kollektivet*, om detta stod för långt från ledningen i tystnad kan representera en blind fläck. I en sådan situation uppstod även frågetecken om huruvida *ledarrollen* i sig utgjorde en blind fläck. Rummet problematiseras även i empirin där det framkom att det kan uppstå *fullt synliga blinda fläckar* i en arbetssituation utan medvetna vittnen. Empirin visade också på en problematik då arbetsplatsen och dess ramar inte är tydliga, där *rum som upplevs som informella* blir till blinda fläckar. Dessa blinda fläckar står i direkt anknytning till ledarrollen och dennes förmåga att upptäcka, identifiera och förstå problem som rör sexuella trakasserier.

Som tidigare nämnt identifierade den tidigare B studien tre mekanismer vilka möjliggjorde sexuella trakasserier. I den aktuella uppsatsen kan urskiljas att de nämnda mekanismerna aktualiseras i form av just problemområden för ledaren. B studien och denna nuvarande uppsats utgör på så vis två sidor av samma mynt.

Vidare forskning

Den utarbetade modellen är en version i sitt tidiga stadie. Ett förslag på vidare studier kan därmed vara att pröva modellens olika komponenter genom att bryta upp den och lägga fokus på en del och fördjupa den. Detta kan medföra fördjupad förståelse för, inte enbart modellen, men också för sexuella trakasserier vilket är i behov av fortsatt forskning.

Källförteckning

Ahrne, Göran & Svensson Peter (2015). (red) "*Handbok i kvalitativa metoder*". Uppl. 2. Liber AB: Stockholm. S. 166 – 167, 185.

Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj (2017). "*Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*". Uppl. 3. Studentlitteratur AB: Lund.

Bengtsson, Jan, (1998). "*Fenomenologiska utflykter – människa och vetenskap ut ett livsvärldsperspektiv*". Daidalos: Göteborg. S. 16.

Bergendorff, Johan (2017). "*Dansk studie: Vikarier och praktikanter extra utsatta*". Sveriges Radio.

Länk: <https://sverigesradio.se/artikel/6831986> [Hämtad: 2020.10.11]

Bingham G. Shereen (1994). "*Conceptualizing Sexual Harassment as a Discursive Practice*". Praeger Publishers Inc. s 3.

Bohns K. Vanessa & Devincent A. Lauren (2019) "*Rejecting Unwanted Romantic Advances Is More Difficult Than Suitors Realize*". *Social Psychological and Personality Science*, Vol. 10(8) 1102–1110, DOI: 10.1177/1948550618769880

Länk: <https://doi.org/10.1177/1948550618769880> [Hämtad: 2020.10.11]

Bogdan, R, Taylor, S.J. (2016). "*Introduction to Qualitative Research Methods*". New York: Wiley-Interscience.

Booth C. Wayne,. Colomb G. Gregory,. Williams M. Joseph,. (2004). "*Forskning och skrivande - konsten att skriva enkelt och effektivt*". Studentlitteratur AB: Lund.

Borchorst, A., & Agustin, L. R. (2017). "*Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor*". Aalborg Universitetsforlag. [Hämtad: 2020.10.11]

Brante, T., Fasth, E. (1982). "*Termer i sociologi. Innebörd och sammanhang*". Malmö: Liber

Clair P. Robin, Brown E. Nadia, Dougherty S. Debbie, Delemeester K. Hannah, Martin-Geist Patricia, Gorden I. William, Sorg Tyler & Turner K. Paaige (2019) ”#MeToo, sexual harassment: an article, a forum, and a dream for the future, Journal of”, Journal of Applied Communication Research, 47:2, 111–129, DOI: 10.1080/00909882.2019.1567142
Länk: <https://doi.org/10.1080/00909882.2019.1567142> [Hämtad: 2020.05.11]

Debatten (2020). “*Debatten: Lige løn, lige køn?*”. DrTv.
Länk: https://www.dr.dk/drtv/se/debatten_-lige-loen-lige-koen_226877 [Sändes: 2020.09.03]

Denscombe, Martyn (2016). “*Forskningshandboken - För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*”. Uppl. 3. Studentlitteratur AB: Lund.

Fitzgerald F. Louse, Shullman L. Sandra, Bailey Nancy, Richards Margaret, Swecker Janice, Gold Yael, Ormerod mimi & Weitzman Lauren (1988) ”The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace”. Journal of Vocational Behavior 32, 000-1-8791/88, 152-175
Länk: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90012-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90012-7). [Hämtad: 2020.10.11] S. 154.

Fitzgerald, F. Louise (1993) ”Sexual Harassment – Violence Against Women in the Workplace”. American Psychological Association, Vol. 48, No. 10, 1070-1076
Länk: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.10.1070> [Hämtad: 2020.10.11]

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(4), 578–589.
Link: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578> [Hämtad: 2020.10.11]

Ford L. Jessica & Ivancic R. Sonia (2020) ”Surviving organizational tolerance of sexual harassment: an exploration of resilience, vulnerability, and harassment fatigue”, Journal of Applied Communication Research, 48:2, 186–206, DOI: 10.1080/00909882.2020.1739317
Länk: <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1739317> [Hämtad: 2020.10.11]

Hamilton, Jack (1989). ”*Vad du behöver veta om marknadsundersökningar*”. ESOMAR. Modena Offset AB: Spånga.

Håkansson Y. Susanna (2019). ”*Norden fritt från sexuella trakasserier – en förutsättning för jämställdhet – Initiativ och åtgärder efter #MeToo*”. Nordisk information för kunskap om kön, Nordiska ministerrådet. Göteborg.

Länk: <https://nikk.no/wp-content/uploads/2019/11/2019-Norden-fritt-fr%C3%A5n-sexuella-trakasserier-en-f%C3%B6ruts%C3%A4tning-f%C3%B6r-j%C3%A4mst%C3%A4lldhet.pdf>

[Hämtad: 2021.03.01]

Hårdh M. Martin (2020). ”*Metoo-våg I Danmark - tre år senare*”. Svenska Dagbladet.

Länk: <https://www.svd.se/danmark-tar-itu-med-sexismen--tre-ar-senare> [Hämtad: 2020.10.11]

Jacobsen, I Dag och Thorsvik Jan (2008). ”*Hur moderna organisationer fungerar*”. Uppl. 3. Studentlitteratur AB: Lund.

Keyton Joann, Clair Robin, Compton A. Cristin, Dougherty S. Debbie, Berthoud Forbes Diane, Manning Jimmie & Scarduzio A. Jennifer (2018) ”Addressin sexual harassment in a sexually charged national culture: a Journal of Applied Communication Research forum”, Journal of Applied Communication Research, 46:6, 665–683, DOI: 10.1080/00909882.2018.1546472

Länk: <https://doi.org/10.1080/00909882.2018.1546472> [Hämtad: 2020.05.13]

Konrad, A., & Gutek, B. (1986). ”Impact of Work Experiences on Attitudes Toward Sexual Harassment”. Administrative Science Quarterly, 31(3), 422–438. DOI:10.2307/2392831

Länk: <https://www.jstor.org/stable/2392831>. [Hämtad: 2020.09.24] S. 436.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009) ”*Den kvalitativa forskningsintervjun*”. Uppl. 2. Studentlitteratur AB: Lund. S. 78 – 79.

Lee Junghyun (2018) ”Passive leadership and sexual harassment – Roles of observed hostility and workplace gender ratio”. *Personnel Review*, Emerald Publishing Limited, Vol. 47 No. 3, 594-612, DOI: 10.1108/PR-07-2016-0169

Länk: <https://www-emerald-com.proxy.mau.se/insight/content/doi/10.1108/pr-07-2016-0169/full/html> [Hämtad: 2020.09.24]

Lehrberg, Bert (2018). ”*Praktiskt juridisk metod*”. Uppl. 10. Författaren och Iusté AB: Uppsala. S. 52, 105, 138, 139.

Lukes, Steven (2005). ”*Power - a radical view*”. Palgrave Macmillan: London. S. 109.

March, G Simon (1994). ”*A primer on decision making - How decisions happen*”. The Free Press: New York. S. 148 – 149.

McAdams, C.J. Perspectives on Sexual Power, #MeToo. *Acad Psychiatry* 44, 26–28 (2020). <https://doi-org.proxy.mau.se/10.1007/s40596-019-01146-3> [Hämtad: 2020.05.13]. S. 27.

Måwe, Ida (2018a) ”*Vad säger lagen om #metoo?*”. Nordisk information för kunskap om kön, Nordiska ministerrådet. Göteborg

Länk: <https://www.gu.se/sites/default/files/2020-05/2018-vad-sager-lagen-metoo.pdf>

[Hämtad: 2021.03.01]

Måwe, Ida (2018b) ”*Ett år efter Me Too – Initiativ och åtgärder i de nordiska och baltiska länderna*”. Nordisk information för kunskap om kön, Nordiska ministerrådet. Göteborg.

Länk: <https://nikk.no/wp-content/uploads/2019/11/2018-Ett-ar-efter-Me-Too.pdf>

[Hämtad: 2021.03.01]

Nielsen D. Maj Britt, Kjaer Susie, Aldrich T. Per, Madsen E.H. Ida, Friborg K. Maria, Rugulies Reiner, Folker P. Anna (2017) ”Sexual harassment in care work – Dilemmas and consequences : A qualitative investigation”. *International Journal of Nursing Studies* 70, 122-130, DOI: 10.1016/j.ijnurstu2017.02.018

Länk: <https://www-sciencedirect-com.proxy.mau.se/science/article/pii/S0020748917300548?via%3Dihub>

[Hämtad 2020:10:23]

Northouse, G. Peter (2016). *Leadership: Theory and Practice*. Uppl. 7. SAGE Publications Ltd: S. 6, 5.

Pina Afroditi, Gannon A. Theresa & Saunders, Benjamin (2009) ”An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues”, *Aggression and Violent Behavior* 14, Psychology Department, Keynes College, 1359/1789, 126–138
Länk: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2009.01.002> [Hämtad: 2020.10.05]

Svensson, Malin (2020). ”*Sexuellt trakasserad på jobbet – en nordisk forskningsöversikt*”. Nordisk information för kunskap om kön, Nordiska ministerrådet.
Länk: https://nikk.no/wp-content/uploads/2020/05/Sexuellt-trakasserad-p%C3%A5-jobbet-en-nordisk-forsknings%C3%B6versikt-Tema-Nord-2020_511-1.pdf [Hämtad: 2021.03.01]
S.10.

Sundholm, Marianne (2020). *Hygge-kulturen har tillåtit sexism, men tre år efter alla andra är #metoo-uppvaknandet nu starkt i Danmark*. Yle.
Länk: <https://svenska.yle.fi/artikel/2020/10/11/hyggekulturen-har-tillatit-sexism-men-tre-ar-efter-alla-andra-ar-metoo> [Hämtad: 2020.10.11]

Sydsvenskan (2021). *Danska maktpartiet Venstre i fritt fall*. Sydsvenskan.
Länk: <https://www.sydsvenskan.se/2021-01-23/danska-maktpartiet-venstre-i-fritt-fall?redirected=1> [Hämtad: 2021.01.05]

Sorensen, Inge (2018). *What sexual harassment in Zentropa tells us about cultural policy post-Weinstein*. *Feminist Media Studies*, 18:3. 502-505, DOI: 10.1080/14680777.2018.1456165
Länk: <https://doi.org/10.1080/14680777.2018.1456165> [Hämtad: 2020.10.20]

Tinkler E. Justine & Zhao Jun (2019) ”The Sexual Harassment of Federal Employees: Gender, Leadership Status, and Organizational Tolerance for Abuses of Power”. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 349–364, DOI: 10.1093/jopart/mu037
Länk: <https://doi-org.proxy.mau.se/10.1093/jopart/muz037> [Hämtad: 2020.09.23]. S. 350.

Weiner L. Richard, Voss M. Amy, Winter J. Ryan & Arnot Lucy (2005) "The More You See It, the More You Know It: Memory Accessibility and Sexual Harassment Judgments".

Springer Science + Business Media Inc. Vol. 53, Nos 11/12, 807–820, DOI: 10.1007/s11199-005-8294-2

Länk: <https://doi-org.proxy.mau.se/10.1007/s11199-005-8294-2> [Hämtad: 2020.09.23]

Wästerfors, David & Sjöberg, Katarina (2008). (red) "*Uppdrag: Forskning - Konsten att genomföra kvalitativa studier*". Författarna och Liber AB: Malmö.

Yukl, Gary (2012). "*Ledarskap i organisationer*". Pearson Education Limited: Essex. S. 7, 8, 9

BILAGA 1

Underlag till Intervjuguide att användas vid förintervju.

Problemområden:

- Definitionsproblem gällande vad sexuella trakasserier är
- Otydlighet i lagrummet
- Hur den rådande organisationskulturen kan främja eller förebygga sexuella trakasserier
- Ledarskapsrollen som sådan
- Ekonomiska påtryckningar

Fenomenet:

Vår studie tittar närmare på ett fenomen: d.v.s. då en persons sexuella beteende övergår till att klassas som sexuella trakasserier. Vi som individer har sexuella behov, men vad händer när det behovet integreras med ens arbetsplats för att i sin tur utvecklas till ett ovälkommet sexuellt beteende som får negativa konsekvenser för en individs arbetssituation? Då har vi rört oss över gränsen för sexuellt beteende och in på området sexuella trakasserier.

Definitionsproblematik

Det finns två spår när det gäller definitioner som kan beröra ledarrollen:

- Definition i lagrummet
- Definition rent upplevelsemässigt och utifrån terminologi

1. Om man jämför olika länders lagrum så kan man klargöra följande:

I Sverige har vi en samtyckeslag, men inte i Danmark. Sverige har även en diskrimineringslag och denna finner man även i Danskt lagrum. USA har en definition genom EEOC där man har tre tydliga kopplingar mellan sexuellt beteende och arbetsvillkor som klassas som sexuella trakasserier.

Analys av lagrummen

I relation till textanalysen bör vi kanske få in ett moment kring detta i intervjuguiden?

Det vi har kommit fram till?

Vilka delar av lagrummet som lämnar utrymme för tolkning:

Lagrummet;

- Har du behövt undersöka lagrummet i relation till sexuella trakasserier någon gång under sin tid som ledare?
- I så fall när? I vilken yrkesroll?

Citat från lagtexten:

Läs upp och be respondenten kommentera hur hen ska kunna agera.

Ska vi använda oss av ett case?

Eftersom det inte ligger på arbetsgivarens ansvar att jobba proaktivt för att motverka sexuella trakasserier, hur ska du som ledare förhålla dig till om du misstänker att trakasserier förekommer?

- När kom du i kontakt med lagrummet som tar upp sexuella trakasserier
- Vem var det som initierade att du skulle ha kännedom om lagen?
- Vilken lag förhåller du dig till som ledare
- Var det skillnad då du jobbade med regi?

2. Då vi gjorde research kring hur människor som varit i närheten av sexuella trakasserier märkte vi att flera definitioner var svåra att greppa. Vi fick höra att man inte hade sett något hända och därför inte hade agerat eller reagerat.

En annan återgivning handlade om att man trodde att personen som blev anklagad hade haft många flickvänner, man trodde alltså att det fanns ett medgivande i relationen.

- Hur kan man veta om en sexuell relation är medgiven?
- Hur kan man närma sig ämnet på ett tydligt sätt?
- Hur kan man som ledare undersöka att en sexuell relation är accepterad från båda parter
- Har du själv funderat kring ett ”förbud” av romantiska relationer för att hindra att problematiken uppstår?
- Har du hört talas om någon kollega som ansetts ha haft många relation som du själv reagerat på? I så fall vad var det som fick dig att reagera?

Organisationskultur

Tidigare forskning har visat på ett tydligt samband mellan en positivt laddad organisationskultur och en starkt upplevd samhörighet och hinder när det gäller att hantera sexuella trakasserier. Samma studier visade samtidigt på att en negativt laddad organisationskultur hade lättare att ta upp problematiken. Att problemet existerar i både negativa miljöer som i positiva är ett faktum.

Ledarskapsrollen

Vi fann studier som gjorde en direkt koppling mellan det som angavs som ett passivt ledarskap till förekomsten av sexuella trakasserier. Orsaken till detta kan vara flera och det kan även vara svårt att definiera ett s.k. passivt ledarskap som sådant. En del av problemet med en passiv ledarskapsroll hittade vi i en annan studie där forskarna visade på sambandet mellan då en organisations ledning var otydligt och ej drivande i motverkandet av sexuella trakasserier som hindrade problemlösning och ställningstagande även för ledaren.

- Hur ser du på ledarskap, rent generellt?
- Finns det en gräns för när du som ledare förstod att ditt ansvar även inkluderade området sexuella trakasserier
- Hur ser du på din roll som ledare när det kommer till att hantera arbetsmiljöfrågor, speciellt sexuella trakasserier?
- Anser du att du har tillräckligt med kunskap och stöd, som ledare att hantera detta? Om ja, på vilket sätt? Om nej, på vilket sätt?
- Om du som ledare anser att du inte har tillräckligt med verktyg, vad anser du att du och din organisation behöver?
- Vad anser du är de största utmaningarna, i din roll som ledare, vid hantering av sexuella trakasserier?

Ekonomiska beslut

En dansk studie visade hur den hierarkiska strukturen förändrades inom ett framgångsrikt filmbolag då man upptäckte systematiska trakasserier som en del av organisationskulturen. Sponsorer, som i normala fall inte skulle ha lagt sig i en företags inre verksamhet gick in som ekonomisk ledning och förändrade ägandeskapet samt införde villkor för att verksamheten skulle hantera problemet.

Avslut:

Det här samtalet tar upp problemområden som behöver eftertanke och reflektion att hantera. Men reflektion och eftertanke kräver tid, att få ta plats och även möjlighet att ta form om man vill skapa förändring. Enligt forskningen kräver detta intellektualisering, nyfikenhet, viljan att gå på djupet och att utreda, ompröva använda olika vokabulärer, en pendling mellan teori och praktik.

- Hur skulle du kunna tänka dig att jobba förebyggande med de här frågorna i din nuvarande arbetsmiljö?
- I så fall på vilket sätt och kanske i vilken miljö skulle du tycka att ett öppet förhållningssätt kring de här frågorna hade varit meningsfullt och behövligt?

BILAGA 2

Intervjuguide C uppsats,

Presentation

- Tell us about yourself. Your age, years in the business etc.
- Has the #metoo movement affected you in your professional role in some way? If so, can you tell us about that?

We classify this issue as a work environment problem

- Do you have any reflections about that?
- Do you think that this issue is more common in the culture sector because of the nature of the profession, using your body as a tool.

The judicial framework (The law that deals with sexual harassment)

- When and if did you come in contact with the law that deals with the issue of sexual harassment?
- If yes: In what situation?
- If no: Why do you think that is?
- Do you consider it as a part of your professional role to have insight in the law addressing this issue?
- Do you find it easy to understand what sexual harassment is?

The Business

The phenomenon that is sexual harassment

- In what way do you think your co-workers describe what can be considered as sexual harassment?
- **Have you discussed it at work?**
- Tell us more about this
- Limits, attitudes, sexuality...
- Is there a difference in how you address the problem at work compared to how you speak about this outside working hours?

Definitions

- How would you describe sexual harassment in your working role?
- Would this be different if you were working as a director / producer?
- How do you view touching as a boundary setting in a working environment?

Your role as a leader

- How do you view leadership? What does it mean to you?
- What are your biggest challenges as a leader, in relation to the debate that is going on regarding metoo?
- Was there a time, that you can remember, where you realized that being a leader also meant that it was a part of your role to deal with sexual harassment?
- In relation to the previous question, how do you see your role as a leader when it comes to dealing or handling of sexual harassment?
- Do you think that you are equipped, do you have the right knowledge and support as a leader, to deal with sexual harassment as a work environmental issue?
- If you don't think that you have the right tools, what do you think that you and your organisation needs, to be able to properly manage this issue?

- What do you think the greatest challenges are, for a leader, when it comes to handling sexual harassment? What are your and your organizations challenges?

Organisational culture

In a previous study we found results that clearly showed that a positive organisational culture was hindering the issue of sexual harassment to be addressed. The same study showed that a negative environment had it more easy to handling the issue.

- Your thoughts on this? Hygge...
- In your role today, do you have any guidelines on how to avoid issues with sexual harassment to occur?
- How would you address the issue if you yourself was submitted to sexual harassment?

Economic power

A reoccurring pattern we have witnessed concerning the issue is that sometimes a person accused of sexual harassment has great economical power.

- Do you think that this plays an important part in how organisations handle sexual harassment?
- Have you found yourself in a situation where you hesitated in how to deal with harassment (in general) because that person accused was important for the economical situation?

Rapping it up

To create change in an organisation you have to have the time and space for reflection. If change is needed in your organisation when it comes to attitude and knowledge...

Utfärdande av lagen om likabehandling av kvinnor och män med avseende på anställning osv.

Lagen om likabehandling av kvinnor och män med avseende på sysselsättning mm meddelas härmed, jfr. Beslut nr 734 av den 28 juni 2006, med de ändringar som följer av 2 § i lag nr 182 av den 8 mars 2011.

Kapitel 1

Lagens räckvidd etc.

§ 1. I denna lag innebär lika behandling av män och kvinnor att ingen diskriminering sker på grund av kön. Detta gäller både direkt diskriminering och indirekt diskriminering, särskilt med hänvisning till graviditet eller äktenskap eller familjestatus.

Stk. 2. Det föreligger direkt diskriminering när en person behandlas mindre gynnsamt på grund av kön än en annan person är, har varit eller skulle behandlas i en liknande situation. Direkt diskriminering på grund av kön finns vid någon form av negativ diskriminering i samband med graviditet och under kvinnors 14-veckors frånvaro efter förlossningen.

Stk. 3. Indirekt diskriminering föreligger när en bestämmelse, ett kriterium eller en praxis som verkar vara neutral skulle placera personer av ett kön sämre än personer av det andra könet, såvida inte denna bestämmelse, villkor eller praxis objektivt motiveras av ett affärsändamål och medlen för att uppfylla det är lämpliga och nödvändiga.

Stk. 4. Trakasserier enligt definitionen i stk. 5 och sexuella trakasserier enligt definitionen i *stk. 6* betraktas som diskriminering på grund av kön och är därför förbjuden. En persons vägran eller samtycke till sådant beteende får inte användas som en motivering för ett beslut som rör den drabbade.

Stk. 5. Trakasserier föreligger när oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende visas i förhållande till en persons kön, i syfte eller med effekten att kränka den personens värdighet och skapa ett hotande, fientligt, förnedrande, förödmjukande eller obehagligt klimat.

Stk. 6. Sexuella trakasserier förekommer när oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende visas med sexuella övertoner i syfte eller med effekten att kränka en persons värdighet, särskilt genom att skapa ett hotande, fientligt, förnedrande, förödmjukande eller obehagligt klimat.

Stk. 7. En instruktion om att diskriminera en person på grund av kön betraktas som diskriminering.

Stk. 8. Lagen utesluter inte bestämmelser om skydd av kvinnor, särskilt i samband med graviditet och förlossning, jfr kapitel 3.

Stk. 9. Lagen gäller inte i den mån en likabehandlingsskyldighet följer av ett kollektivavtal.

Kapitel 2

Likabehandling för män och kvinnor

§ 1 a. Offentliga myndigheter ska inom sitt område arbeta för jämställdhet och införliva jämställdhet i all planering och administration inom de områden som omfattas av denna lag.

§ 2. Varje arbetsgivare måste behandla män och kvinnor lika när det gäller anställning, omplaceringar och befordringar.

§ 3. Varje arbetsgivare som anställer män och kvinnor ska behandla dem lika när det gäller tillgång till yrkesvägledning, yrkesutbildning, yrkesutbildning och omskolning.

Stk. 2. Skyldigheten till likabehandling gäller även den som bedriver vägledning och utbildningsverksamhet som nämns i stk 1.

§ 4. Varje arbetsgivare som anställer män och kvinnor ska behandla dem lika när det gäller arbetsförhållanden. Detta gäller även uppsägning.

§ 5. Likabehandlingsskyldigheten gäller även den som fastställer regler och fattar beslut om tillgång till ett självständigt yrke. Detta gäller även skapande, layout eller expansion av ett företag samt påbörjande eller expansion av någon annan form av egenföretagande, inklusive dess finansiering.

Stk. 2. Skyldigheten för likabehandling gäller alla som fastställer regler och fattar beslut om yrkesutbildning etc. och om villkoren för att bedriva ett sådant yrke.

§ 5 a. Skyldigheten till likabehandling gäller också den som beslutar om medlemskap i och deltagande i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i organisationer vars medlemmar utövar ett specifikt yrke, inklusive de fördelar som organisationer ger medlemmarna.

§ 6. Det får inte anges i tillkännagivandet att för anställning eller yrkesutbildning etc. personer av ett visst kön efterfrågas eller föredras.

Lag nr 1385 av den 21 december 2005, som ändrar fotnot till lagens titel, § 1 § 13 § 15 och infogar § 1 a, § 5 a, § 8 a och titeln till kapitel 1 innehåller följande ikraftträdande:

§ 2

Lagen träder i kraft dagen efter verkställande order i officiella tidning.

Lagen nr 566 av den 9 juni 2006, som upphäver § 7, § 7 a, och § 10 i lagen och ändrar titeln på lagen, § 8, § 8 a, § 9 och § 16 innehåller följande ikraftträdande bestämmelse:

§ 55

Lagen träder i kraft den 3 juli 2006.

Lag nr 182 av den 8 mars 2011, som ändrar fotnot till titeln på lagen och infogar § 18, innehåller följande ikraftträdande bestämmelse:

§ 4

Lagen träder i kraft den 15 mars 2011.

Arbetsministeriet, 8 juni 2011

Inger Støjberg

/Lise Fangel

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.1)

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006 med de ændringer, der følger af § 2 i lov nr. 182 af 8. marts 2011.

Kapitel 1

Lovens anvendelsesområde m.v.

§ 1. Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Direkte forskelsbehandling på grund af køn foreligger herunder ved enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Chikane som defineret i stk. 5 og sexchikane som defineret i stk. 6 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller

indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Stk. 5. Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 6. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 7. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 8. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. kapitel 3. *Stk. 9.* Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

Kapitel 2

Ligebehandling af mænd og kvinder

§ 1 a. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning på de områder, denne lov omhandler.

§ 2. Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser.

§ 3. Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.

§ 4. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

§ 5. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv. Dette gælder også oprettelse, indretning eller udvidelse af en virksomhed samt påbegyndelse eller udvidelse af enhver anden form for selvstændig virksomhed, herunder finansiering heraf.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om erhvervsuddannelse m.v. og om vilkår for udøvelse af et sådant erhverv.

§ 5 a. Pligt til ligebehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller i organisationer, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

§ 6. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

Loven træder i kraft den 15. marts 2011.

Beskæftigelsesministeriet, den 8. juni 2011 Inger Støjberg

Officielle noter

/ Lise Fangel

¹⁾Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

²⁾Dvs. lovens § 21.

³⁾Dvs. lovens § 7 a.

⁴⁾Dvs. lovens § 7, stk. 1, § 7, stk. 4, § 10, stk. 2, § 10, stk. 3, § 10, stk. 5, § 10, stk. 6, § 10, stk. 7 og § 19, stk. 2.

⁵⁾Loven ændrer i denne lovs §§ 1, 13 og 19 og ophæver § 18.

⁶⁾Dvs. lovens § 1, stk. 2, og § 16 a.

⁷⁾Loven ændrer i denne lovs §§ 7, 7 a, 10 og 16, stk. 4.

⁸⁾Lov nr. 141 af 25. marts 2002 blev bekendtgjort i Lovtidende den 26. marts 2002.

⁹⁾Lov nr. 1385 af 21. december 2005 blev bekendtgjort i Lovtidende den 22. december 2005.