



Våld och genus i arbetslivet

Kunskapsöversikt

Rapport 2011:3

Kunskapsöversikt

Våld och genus i arbetslivet

Författare

Paulina de los Reyes och Soheyla Yazdanpanah
Ekonomisk-historiska institutionen – Stockholms universitet

Rapport 2011:3

Förord

Arbetsmiljöverket har fått i uppdrag av regeringen att informera och sprida kunskap om områden av betydelse för arbetsmiljön. Under kommande år publiceras därför ett flertal kunskapsöversikter där välrenommerade forskare sammanfattat kunskapsläget inom ett antal teman. Manuskripten har granskats av externa bedömare och behandlats vid seminarier på respektive lärosäte.

Rapporterna finns kostnadsfritt tillgängliga på Arbetsmiljöverkets webbplats. Där finns även material från de seminarier som Arbetsmiljöverket har arrangerat i samband med rapporternas publicering.

Den arbetsgrupp vid Arbetsmiljöverket som har initierat och organiserat framtagandet av översikterna har letts av professor Jan Ottosson. Vi vill även tacka övriga kollegor vid Arbetsmiljöverket som varit behjälpliga i arbetet med rapporterna.

De åsikter som uttrycks i denna rapport är författarens egna och speglar inte nödvändigtvis Arbetsmiljöverkets uppfattning.

Jan Ottosson

Innehållsförteckning

Inledning	4
Syfte.....	4
Tillvägagångssätt, begrepp och avgränsningar.....	4
Vad vet vi idag? En kort lägesbeskrivning.....	6
Arbetsrelaterat våld i Sverige – en kort summering.....	9
Våld, trakasserier och mobbning	12
Sexuella trakasserier.....	12
Mobbning.....	13
En feministisk förståelse av våld.....	15
Ett genusperspektiv på våld i arbetslivet	16
<i>Kvinnor i det militära. Varför är detta ett utsatt yrke?</i>	19
<i>Vård och omsorg. Är alla lika utsatta för våld och hot?</i>	20
<i>Sexuella trakasserier inom högskolan</i>	22
Avslutande kommentarer	24
Referenser	28

Inledning

Ett antal indikatorer pekar på att det arbetsplatsrelaterade våldet har ökat i omfattning de senaste årtiondena och på att ökningen drabbar kvinnor i större utsträckning än män. Utvecklingen är inte unik för Sverige. Internationella studier visar att det arbetsrelaterade våldet har ökat (WHO 1995, Di Martino 2003, Chappell & Di Martino 2006) och att det har drabbat många yrkeskategorier där kvinnor dominerar. Vård, omsorg och skola har länge varit kända som särskilt utsatta yrkesområden. På senare tid har även övervakningsarbete samt arbete i butik och inom socialtjänsten hamnat i denna kategori. Flera rapporter och undersökningar har riktat uppmärksamhet mot våldet i arbetslivet och belyst problemet utifrån olika perspektiv. Det finns dock få studier där det arbetsplatsrelaterade våldet analyseras ur ett genusperspektiv. Även om skillnader mellan kvinnors och mäns utsatthet för våld dokumenterats i ett antal olika rapporter är kunskapen om våldets genusimplikationer begränsad. En viktig uppgift är därför att kartlägga den forskning som beskriver, analyserar och problematiserar kopplingen mellan genus och förekomsten av våld i arbetslivet.

Syfte

Kunskapsöversikten redovisar befintlig forskning som behandlar hot och våld i arbetslivet och på olika sätt lyfter fram problemets genusdimensioner. Syftet är att ge en bild av det nationella och internationella forskningsläget inom området och peka ut områden där kunskapsunderlaget är starkt eller där det behöver utvecklas. Ambitionen är också att lyfta fram på vilket sätt ett genusperspektiv kan ge en fördjupad förståelse av såväl de sammanhang där hot och våld förekommer som de institutionella förutsättningarna för att motverka detta våld.

Tillvägagångssätt, begrepp och avgränsningar

Kunskapsöversikten syftar till att kartlägga den forskning om våld i arbetslivet som använder sig av ett *genusperspektiv* eller problematiserar detta våld utifrån ett perspektiv som beaktar kvinnors och mäns olika villkor i arbetslivet och i samhället. Vi använder en bred definition av det genusteoretiska fältet för att kunna täcka in ett stort antal analyser och rapporter. Vi har till exempel valt att inkludera forskning som belyser kvinnors och mäns utsatthet för våld på ett deskriptivt plan utan att problematisera genusrelationers betydelse för förekomsten av våld. Med andra ord ingår forskning vars förankring i genusteoretiska resonemang inte alltid är utvecklad eller uttalad. Vi har således prioriterat en bred förståelse av genusperspektivet för att dels kunna kartlägga hur forskningen har kopplat genus till analysen av arbetsrelaterat våld och dels granska vad ett genusperspektiv kan tillföra analysen av detta våld.

Det genusvetenskapliga fältet är varken teoretiskt eller metodologiskt homogent. Eftersom olika författare använder olika begrepp och benämningar använder vi begreppet

genusperspektiv som synonymt med *könsperspektiv* och *feministiskt perspektiv*. Vi är naturligtvis medvetna om att skillnader i begrepps användningen också innebär teoretiska positioneringar i frågan om könsförhållandens karaktär och deras politiska implikationer. Men vi har bedömt att det inte är särskilt fruktbart att göra en sådan distinktion i denna översikt. I redovisningen kommer vi dock att använda de begrepp författarna själva har valt att använda. Även om det kan skapa en viss förvirring anser vi att det är viktigt att i möjligaste mån återspegla författarnas resonemang och begrepp.

När det gäller våld har vi avstått från att i förväg definiera vad som ska betraktas som våld. Våra litteratursökningar har utgått från de problemformuleringar och definitioner som används i materialet. Det innebär att rapporten innehåller olika uppfattningar om våld och definitioner som anknyter till författarnas skiftande teoretiska utgångspunkter, frågeställningar och metoder. Vi kommer dock att diskutera avsaknaden av en enhetlig definition längre fram i rapporten.

Även om forskningen om arbetsrelaterat våld ur ett genusperspektiv inte är särskilt omfattande har vi av tidsskäl varit tvungna att göra vissa prioriteringar. Vi har valt att i första hand ta upp den forskning som kan belysa olika sätt att problematisera våldets genusdimensioner. Vi har också prioriterat att presentera den forskning som kan generera nya frågeställningar och leda forskningen framåt. Samtidigt är det viktigt att påpeka att det finns många kunskapsluckor inom detta område och att vi endast har lyckats ringa in ett fåtal av dem.

Ytterligare en svåravgränsad term är begreppet arbetsliv. Vad menas till exempel med arbetsplatsrelaterat våld? I en tid då arbetslivets gränser blir allt svårare att definiera och yrkesutövningen kan äga rum på flera platser kan det vara svårt att avgränsa arbetslivets rumsliga dimensioner. Inom det genusvetenskapliga fältet har uppdelningen mellan offentligt och privat, mellan fritid och arbetstid eller mellan betalt och obetalt arbete ofta tolkats som ett sätt att osynliggöra de komplexa relationer som knyter arbetslivet till andra livssfärer.

I den här översikten uppfattas arbetsliv som den institutionella plattformen för aktiviteter som utförs i syfte att skaffa sig en egen försörjning. Vi har även i detta avseende valt ett brett angreppssätt som gör det möjligt att täcka in många olika arbetslivssituationer där genusaspekter kan bidra till förståelsen av våld. Det innebär att vi har sökt information som inte bara berör förvärvsarbetande utan också egenföretagare och arbetssökande. Av utrymmesskäl har vi dock avstått från att redovisa forskning som behandlar våldshandlingar utförda av arbetstagare gentemot vårdtagare, kunder, eller patienter. Vi bedömer också att detta är ett problemområde som ligger utanför uppdraget.

Den forskning som presenteras i rapporten har publicerats under de senaste tjugofem åren. För att identifiera relevant nationell och internationell forskning har vi gjort sökningar på både svenska och engelska i flera databaser och sökmotorer (Ebscohost, Google scholar samt Google, Libris, WHO, ILO). Därtill har särskilda sökningar gjorts i specialiserade tidskrifter: bland andra *Gender & Society*, *Gender work and organization*, *Human Relations*, *Economic and Industrial Democracy*.

Vad vet vi idag? En kort lägesbeskrivning

Eurofound's (European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions i Dublin) undersökning *Fourth European Working Conditions Survey* (2007a), som baseras på nationella undersökningar i 31 länder, redovisar en rad indikatorer som pekar på att både kvinnor och män är utsatta för våld på europeiska arbetsplatser om än i relativt ringa omfattning. Rapportens författare inräknar förekomsten av våld bland andra typer av övergrepp som trakasserier och diskriminering. En utförlig definition av dessa begrepp presenteras dock inte i rapporten.

De siffror som redovisas indikerar att det fysiska våldet har ökat från 4 till 6 procent av de anställda under perioden 1995–2005. Enligt rapporten hade ungefär 5 procent av de anställda upplevt någon form av våld, mobbning eller trakasserier i relation till sitt arbete under de senaste 12 månaderna. Merparten av våldshandlingarna begås av människor som inte hör till arbetsplatsen, men det rapporteras även om fall där förövaren finns bland arbetskamraterna. Enligt rapportens författare är våld och hot, mobbning, olika former av trakasserier och diskriminering viktiga orsaker till psykisk ohälsa och stress. De noterar också att våld i arbetslivet inte bara drabbar den som blir utsatt utan att det påverkar arbetsmiljön för hela arbetsplatsen (Eurofound 2007a, tabell 4.1).

Det finns enligt rapporten viktiga skillnader mellan olika länder, både när det gäller förekomsten av våld generellt och vilken typ av våld som är vanligast. Rapportens författare noterar samtidigt att dessa skillnader delvis kan bero på olika rutiner i den nationella rapporteringen av våld. De noterar också att de arbetare som är mest utsatta också kan vara de som har minst möjligheter att anmäla våldet. Det finns med andra ord anledning att anta att det finns ett stort mörkertal orsakat av särskilt svåra arbetsförhållanden och extrem utsatthet.

På basis av tillgängliga uppgifter konstateras i rapporten att olika former av våld och trakasserier förekommer oftare i nordeuropeiska länder än i Sydeuropa. Dessa uppgifter visar till exempel att förekomsten av våld och trakasserier är högre i Nederländerna än genomsnittet i Europa. Frankrike och Storbritannien överstiger också det europeiska genomsnittet med nio procent. Ett liknande mönster återfinns i de rapporterade nivåerna gällande trakasserier eller mobbning. Finland, som har den högsta nivån, redovisar att cirka 20 procent av de kvinnliga anställda och cirka 13 procent av de manliga anställda har utsatts för någon form av trakasserier eller mobbning. Nederländerna rapporterar cirka 14 procent för kvinnor och 11 procent för män. Detta kan jämföras med Italien och Bulgarien där andelen kvinnor och män som har utsatts för mobbning och trakasserier uppges vara under 3 procent (Eurofound 2007a, diagram 4.2).

Rapporten visar att män utsätts för fysiskt våld i större utsträckning än kvinnor. Det fysiska våldet mot kvinnor ökar dock i en snabbare takt och när det gäller mobbning och trakasserier är kvinnor mer utsatta.¹ Detta är särskilt påtagligt när det gäller sexuella trakasserier och könstrakasserier, som drabbar kvinnor – särskilt unga kvinnor – i mycket större utsträckning än män. Något som är värt att notera är att det är i de länder där sexuella trakasserier diskuteras mest som siffrorna är högst. Enligt de siffror som presenteras är

¹ European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound 2007a). Rapportens redovisning efter kön är dessvärre mycket bristfällig. En genusuppdelad sammanställning av uppgifter om förekomsten av våld presenteras dock i appendix 3.

kvinnor i Tjeckien, Norge, Turkiet, Kroatien, Danmark, Sverige och Storbritannien bland de värst drabbade. Däremot rapporteras få fall från Italien, Spanien, Malta och Cypern. Även om författarna inte diskuterar siffrornas tillförlitlighet är det uppenbart att det finns nationsspecifika omständigheter som försvårar jämförelser mellan olika europeiska länder.

Ett annat sätt att fånga genusdimensionen i statistiken är utifrån en analys av de områden som enligt rapporterna är hårdast drabbade av våld. Tillverkningsindustrin har de lägsta nivåerna när det gäller rapporter om våld. Även inom infrastruktur- och finanssektorn är nivåerna låga. Däremot hör vård, utbildning och tjänstemän i offentlig sektor till de områden där våld är oftast förekommande. Det är också i dessa yrkesområden som andelen kvinnliga anställda är högst.

En viktig aspekt av förhållandet mellan genus och olika våldsformer inklusive trakasserier och mobbning tas upp i rapporten *Preventing violence and harassment in the workplace* (Di Martino et.al 2003). Enligt rapporten utsätts kvinnor oftare för alla typer av trakasserier. Detta gäller oavsett om dessa övergrepp sker i en "vertikal" relation, dvs. när en överordnad trakasserar en underordnad, eller en "horisontell" sådan, dvs. när en person trakasseras av en eller flera kolleger i liknande position.

Rapporten *Violence, bullying and harassment in the workplace* (Eurofound 2007c) presenterar genusuppdelad statistik om trakasserier och våld på arbetsplatsen inom EU. Enligt rapporten har förekomsten av våld, hot och sexuella trakasserier ökat mellan 1996 och 2000. Ökningen är större för kvinnor än för män. Detta gäller i synnerhet fysiskt våld, som har ökar med fyra procentenheter, men även hot och sexuella trakasserier följer samma mönster. Studien pekar också ut hälsovård och utbildning som de sektorer där våld är mest vanligt förekommande och identifierar Storbritannien, Finland och Sverige som de länder där medvetenheten om problemet är störst, särskilt bland kvinnor.

Ett problem som lyfts fram i rapporten är vad som ska definieras som våld. Till skillnad från Eurofound's undersökning om arbetsvillkor (se ovan) räknar den inte diskriminering som våld. Även om diskriminering kan ha liknande effekter som våld menar rapportens författare att det förra är ett mycket bredare begrepp som har både psykiska och materiella följder. Diskriminering betraktas också som mer av ett samhällsproblem enligt författarna. Rapporten understryker nödvändigheten av att hålla isär olika begrepp och framhåller särskilt konsekvenserna av otydliga definitioner för inhämtningen av tillförlitliga och jämförbara data.

Svårigheterna med att definiera jämförbara indikatorer för att analysera våld i arbetslivet diskuteras i ett antal rapporter (Eurofound 2007b, UN 2006, EU 2004). Ett stort problem är avsaknaden av standardiserade kriterier för informationsinhämtning. Ett annat problem är skillnader mellan de olika ländernas arbetsmarknadsförhållanden och övriga institutionella villkor som kan påverka förhållningssättet gentemot våld och andra trakasserier. På grund av frånvaron av gemensamma normer och kriterier tar merparten av dessa rapporter upp åtgärder för att utforma godtagbara metoder för inhämtning av jämförbar information. Det saknas emellertid en diskussion om att ta fram systematiskt genusindelad statistik inom detta område.

Lägesbeskrivningen på europeisk nivå – sammanfattning och slutsatser

- Det saknas enhetliga definitioner av vilka handlingar och beteenden som ska inkluderas i begreppet våld.
- Det saknas en systematisk redovisning av könsskillnader rörande olika former av våld.
- De uppgifter som finns pekar på att det förekommer olika typer av våldshandlingar: fysiskt våld, hot, (sexuella) trakasserier och mobbning.
- Det finns indikationer på att förekomsten av fysiskt våld, hot, trakasserier och diskriminering i arbetslivet har ökat sedan mitten av 1990-talet.
- De uppgifter som finns visar att kvinnor drabbas oftare än män. Detta gäller i synnerhet sexuella trakasserier.
- Våld förekommer oftare i kvinnodominerade områden som hälsovård och utbildning än i mansdominerade områden.
- Det finns stora skillnader mellan ländernas rapportering.
- Länder där våld och trakasserier uppmärksammas mer uppvisar också högre siffror för anmälningar av våld/trakasserier.

Arbetsrelaterat våld i Sverige – en kort summering

Arbetslivsinstitutet identifierade i flera rapporter i början av 2000-talet förekomsten av våld och hot som ett ökande problem i svenskt arbetsliv (Menckel 2000, Menckel & Viitasara 2000). Rapporterna studerar huvudsakligen förhållanden inom vård och omsorg men ger också en introduktion till den nationella och internationella forskningen om våld i arbetslivet. Författarna menar att denna forskning har haft olika fokus i frågan om våld. Vissa har riktat uppmärksamheten mot förövarna i syfte att identifiera potentiella risker. Andra har koncentrerat sitt intresse på våldsoffren för att kunna kartlägga egenskaper som ökar risken för att utsättas för våldshandlingar och ytterligare en tredje grupp har fokuserat på arbetsmiljön och dess effekter på såväl förekomsten som hanteringen av våld och hot inom arbetsorganisationen (Viitasara 2000).

När det gäller våldsutvecklingen konstateras i dessa rapporter att kvinnor drabbas i större utsträckning än män. Under 1997 hade till exempel 17 procent av kvinnorna och 9 procent av männen utsatts för våld eller hot i arbetet, enligt den arbetsmiljöundersökning som citeras i Nordin (2000). Skillnaderna mellan kvinnor och män förklaras av författaren som en konsekvens av den könsuppdelade arbetsmarknaden:

Som framgår visar både SCB:s urvalsundersökningar och arbets-skadestatistiken att kvinnor i arbetslivet som helhet är betydligt mer utsatta för våld och hot i arbetet än män. Förklaringen är naturligtvis att en så stor andel av kvinnorna arbetar inom sektorer där hot och våld förekommer, främst vård och omsorg, medan män huvudsakligen arbetar i verksamheter där hot och våld är mycket ovanliga. Sex av tio anmälningar om arbetsskador av våld eller hot kommer från vård- och omsorgssektorn. En tredjedel av de sysselsatta kvinnorna finns här men bara fem procent av de sysselsatta männen (Nordin 2000, s 13).

Den trend som uppmärksammades i Arbetslivsinstitutets rapporter stod sig i efterföljande undersökningar. Flera rapporter har uppmärksammat skillnader mellan kvinnor och män när det gäller utsatthet för våld. Enligt SCB (2007) svarade 17 procent av tillfrågade kvinnor och 10 procent av tillfrågade män att de hade blivit utsatta för våld eller för hot om våld i arbetet under föregående år. Jämfört med 1995 hade siffrorna ökat med en procentenhet för kvinnor och två procentenheter för män. Statistiken visar också viktiga skillnader mellan olika sektorer. I likhet med andra europeiska länder är utsattheten för våld störst inom vården och inom socialtjänsten. Dessa sektorer har även högst andel kvinnor bland de anställda.

Undersökningen visar också att kvinnor och i synnerhet unga kvinnor oftare drabbas av mobbning eller sexuella trakasserier än män. Tre gånger fler kvinnor än män berättar om ovälkomna sexuella närmanden. Det är även vanligare att mobbning förekommer på större arbetsplatser och särskilt inom utbildning, vård samt hotell och restaurang.

Enligt SCB har det skett en förändring när det gäller kvinnors och mäns utsatthet för våld i arbetslivet. I början av 1980-talet var män mer drabbade, men sedan 1994-1995 har kvinnors

utsatthet ökat (SCB 2007) och enligt rapporten *Arbetsmiljön 2009* (AV/SCB 2010) löper nu kvinnor en betydligt högre risk att utsättas för våld i arbetet än vad män gör. När rapporten skrevs hade 18 procent av kvinnor i arbetslivet – att jämföra med 10 procent av männen – blivit utsatta för våld någon gång under de föregående 12 månaderna.²

Såväl ifråga om kvinnor som män så finns det en statistiskt säkerställd ökning av andelen utsatta för våld eller hot om våld om man ser till hela perioden (1995-2007). När det gäller kvinnor varade ökningen fram till 2003 medan ökningen för män avstannade 1999. Mellan 2007 och 2009 har inga säkerställda förändringar skett (AV/SCB 2010).

Estrada et al har i studien *Det ökade våldet i arbetslivet. En analys utifrån de svenska offerundersökningarna* (2007) kommit fram till att det har skett en ökning av hot och våld i arbetslivet sedan 1990-talet. Ökningen berör framförallt kvinnor och i synnerhet dem som arbetar inom vård- och omsorgsykten. Författarna uppger att särskilt utsatta yrken för kvinnor är skötare och vårdare, socialsekreterare, kuratorer, undersköterskor, vårdbiträden, kassapersonal, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän. De mest utsatta yrkena för män är polis, vård- och omsorgspersonal, säkerhetspersonal, fordonsförare, lärare och läkare. Författarna finner dessutom att benägenheten att anmäla hot och våld har minskat något under perioden, vilket utgör en motsatt tendens jämfört med andra former av våld (till exempel våld i nära relationer). Undersökningar i Finland och Danmark tyder på en liknande trend. Även i dessa länder drabbar våldsökningen i första hand kvinnor och särskilt dem som arbetar inom vård och omsorg. Norge uppvisar ett likartat mönster men till skillnad från övriga nordiska länder har forskningen där i första hand fokuserat på mobbing i stället för hot och fysiskt våld. Detta försvårar en jämförelse mellan de nordiska länderna.

Förekomsten av våld, hot och trakasserier har också uppmärksammas i fackliga rapporter. En LO-studie från 2004 kom fram till att 7,5 procent av LO:s kvinnliga medlemmar blivit utsatta för sexuella trakasserier. Detta motsvarar nästan 60 000 kvinnor. Tre former av trakasserier redovisas i rapporten: sexuella trakasserier från arbetskamrater eller chefer, integritetskränkande eller nedvärderande trakasserier som grundas på kön men inte är av sexuell karaktär – även här med chefer eller arbetskamrater som avsändare – och slutligen trakasserier från andra personer som man möter i arbetet, som till exempel patienter, elever, passagerare eller gäster (LO 2004). I rapporten konstateras att vissa grupper utsätts för våld i större utsträckning än andra:

Det finns indikationer på att andelen kvinnor med utländsk bakgrund är stor i de yrkesgrupper som drabbas mest. Den som arbetar på en arbetsplats som domineras av det kön man inte tillhör, tycks också vara mer utsatt. Det gäller för både kvinnor och män. Den som utsätts är ofta i underläge (LO 2004 sidan 9).

Andra grupper som är särskilt utsatta är de som arbetar utan reglerade arbetsvillkor. Studier av arbetssituationen för irreguljära immigranter (Khosravi 2006) och för kvinnor som arbetar som au-pair (Gavanas 2010) tyder på att det finns ett samband mellan utsatthet för olika former av våldshandlingar och oreglerade arbetsmarknader.

² Undersökningen visar förhållanden i Sverige under 2009 (*Arbetsmiljön 2010*, sidan 6).

I SCB-rapporten *Befolkning och Välfärd 2007* påpekas att det under årens lopp har kunnat konstateras att de som drabbas av våld i samband med sitt arbete främst är personer som i sin dagliga verksamhet kommer i kontakt med allmänheten i problematiska situationer, t.ex. poliser och väktare, sjukvårdspersonal, socialassistenter, kuratorer och personal inom kollektivtrafiken. Rapportens författare drar slutsatsen att en stor andel av rapporterna om våld och hot på svenska arbetsplatser handlar om incidenter mellan den anställda och personer som denne mer eller mindre tillfälligt kommer i kontakt med (patienter, klienter och kunder) – inte om våld arbetskamrater emellan (SCB 2007 sidan 14).

Arbetsrelaterat våld i Sverige – sammanfattning och slutsatser

- Våld i arbetslivet är ett växande problem, särskilt för kvinnor.
- Ökningen av det fysiska våldet har varit större för kvinnor än för män under de senaste decennierna.
- Kvinnor, i synnerhet unga kvinnor, drabbas oftare än män av mobbning eller trakasserier.
- Den könssegregerade arbetsmarknaden anges som en förklaring till kvinnors utsatthet för våld.
- De mest utsatta yrkena finns inom vård, omsorg, socialtjänst, skola, polis och säkerhetspersonal.
- Kvinnor utsätts för trakasserier av personer de möter i sitt arbete men också av arbetskamrater och chefer.
- Otrygga anställningar och orreglerade arbetsvillkor ökar utsatthet för våld, hot och trakasserier.
- Personer som arbetar på arbetsplatser där deras eget kön är underrepresenterat hamnar i underläge och löper större risk att drabbas av trakasserier och mobbning.
- Det finns uppgifter som pekar på att benägenheten att anmäla arbetsrelaterat våld minskar.

Våld, trakasserier och mobbning

Ett problem som försvårar analysen av det arbetsrelaterade våldet är att det saknas enhetliga definitioner av vad som ska betraktas som våldshandlingar och även hur dessa handlingar skiljer sig från andra avgränsande företeelser som sexuella trakasserier och mobbning. Exempelvis placeras olika former av trakasserier (förutom de sexuella) och mobbning i en och samma kategori, harassment/bullying, i undersökningsrapporten *Fourth European working conditions survey*, publicerad av Eurofound (2007a), medan Arbetsmiljöverkets undersökning *Arbetsmiljön 2009* har en egen kategori för mobbning samtidigt som det saknas en bred kategori som kan inkludera olika former av trakasserier.³ I det här avsnittet kommer vi att presentera forskning som kan bidra till analysen av dessa begrepp ur ett genusperspektiv (AV/SCB 2010).

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett begrepp som förekommer ofta när kvinnors situation i arbetslivet diskuteras. Många svenska studier utgår från JämO:s definition:

Sexuella trakasserier i arbetslivet är varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling på arbetsplatsen, i en arbetssituation utanför den egentliga arbetsplatsen eller i ansökan om arbete, som leder till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods (JämO 1987).

JämO:s definition fångar många aspekter som tidigare lyfts fram av den internationella forskningen. Enligt flera kvalitativa och kvantitativa studier är en överväldigande majoritet av dem som utsätts för sexuella trakasserier kvinnor (EU 1999, EU 2004, Chappell & Di Martino 2006). Detta är också något som utmärker sexuella trakasserier i relation till övriga former av arbetsrelaterat våld. En konsekvens av detta är att både ett genusperspektiv på våld i arbetet och arbetsrelaterat våld mot kvinnor i första hand har kommit att associeras med sexuella trakasserier (Liddle & Widdowson 1997 sidan 36). En annan följd är att sexuella trakasserier först och främst ses som våld mot kvinnor och som en jämställdhetsfråga och i andra hand som en fråga om våld i arbetet och som en arbetsmiljöfråga.

Forskningen om sexuella trakasserier ur ett genusperspektiv har sina rötter i juridiken och den amerikanska radikalfeminismen med Catharine A. MacKinnon och hennes *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Discrimination* som viktig inspirationskälla. MacKinnon ser sexuella trakasserier som en manifestation av ett patriarkalt system som bygger på mäns makt över kvinnor. Enligt MacKinnon skadar sexuella trakasserier kvinnors position i samhället på två sätt; dels genom att deras sexuella position utnyttjas i ekonomiskt syfte och dels genom att deras position som anställda utnyttjas i sexuellt syfte (MacKinnon 1979, sidan 7). MacKinnon klargör i sin bok sambandet mellan uppfattningen om kvinnor som sexuellt tillgängliga varelser och deras ekonomiska beroende, vilket hon beskriver som "...the sexual harassment of working women presents a closed system of social predation in which powerness builds powerlessness" (sidan 55). Trots att sexuella trakasserier är en viktig

³ Som rasistiska trakasserier, trakasserier på grund av funktionshinder, sexuell läggning eller för att man är från landsbygden, m.m.

anledning till kvinnors underläge på arbetsmarknaden betraktas de ofta som triviala, personliga, naturliga eller oundvikliga och ignoreras därför systematiskt.

MacKinnon förespråkar en sociokulturell analys av sexuella trakasserier där dessa ses som en produkt av ett patriarkalt system där rådande ojämlika relationer gör det möjligt för män att göra sexuella anspråk på kvinnor (MacKinnon 1979). En annan undersökning som uppmärksammar sexuella trakasserier som ett socialt problem i det amerikanska samhället är Lin Farelys bok *Sexual Shakedown: The sexual Harassment of Women on the Job* (1978). Till skillnad från MacKinnons studie fokuserar denna bok inte på sexuella trakasserier ur ett juridiskt perspektiv utan på kvinnors arbetslivshistoria och särskilt på deras utsatthet inför mäns makt. Boken lyfter fram de ekonomiska konsekvenserna av sexuella trakasserier – enligt Farely handlar arbetsrelaterade sexuella trakasserier om mäns ekonomiska förtryck av kvinnor. Sexuella trakasserier bör enligt Farely ses som en bakomliggande och förstärkande orsak till den segregerade arbetsmarknaden, eftersom många kvinnor tvingas att arbeta inom lågavlönade kvinnodominerade yrken för att slippa sexuella trakasserier (Farely 1987; Farely 2001).

Det finns forskare som kombinerar det sociokulturella synsättet på sexuella trakasserier med ett organisationsperspektiv. Gutek och Morasch (1982) ser sexuella trakasserier som en produkt av vad de kallar *sex-role spillover*, vilket de definierar som överföring av genusbaserade förväntningar på kvinnors och mäns roller på arbetsplatserna. Den snäva könsfördelningen på olika arbetsplatser bidrar till *sex-role spillover*. I och med *sex-role spillover* uppfattas kvinnor på arbetsplatserna främst som sexuella varelser och män som aktiva, arbetsorienterade och organiserade varelser. Kvinnlighet associeras med passivitet, lojalitet, omsorg samt att vara ett emotionellt och sexuellt objekt. Manlighet associeras istället med egenskaper som aktivitet, kompetens, rationalitet, aggressivitet, professionalism samt att vara tävlingsinriktad, bestämd, bra på matematik, intresserad av vetenskap, en bra ledare och – vilket är mycket viktigt – asexuell (Gutek 2001).

Forskningen om sexuella trakasserier lyfter fram generella aspekter för att förklara varför kvinnor utsätts för sexuella trakasserier på sina arbetsplatser. Förklaringar som hänvisar till ett patriarkalt system eller till en allmän könsordning bör dock kompletteras med analyser som kan belysa de konkreta omständigheter och förutsättningar i olika branscher och institutionella miljöer som möjliggör att dessa trakasserier äger rum. Här bör även effekterna av lagstiftningen mot sexuella trakasserier följas upp och utvärderas.

Mobbning

Arbetsplatsmobbning definieras av flera forskare som upprepade och systematiska negativa handlingar som riktas mot en eller flera personer och leder till en upplevd maktobalans samt bidrar till en påfrestande arbetsmiljö (Leymann 1991, Salin 2003 a). Mobbning kan handla om olika typer av negativa beteenden som utfrysning, ryktesspridning, angrepp på offrets

privatliv, överdriven kritik, undanhållande av information, övervakning av arbetet, verbala angrepp eller att avstå från att ge offret ansvarsfyllda arbetsuppgifter.

Forskare är överens om att mobbning inte inbegriper fysiskt våld (Salin 2003 a, 1216; Simpon & Cohen 2004). Mobbning uppfattas emellertid som en aggressiv form av fientligt socialt beteende på en arbetsplats. Den äger rum mellan medlemmar i en organisation och inte mellan de anställda och personer utanför organisationen. Flera forskare hävdar också att den stora skillnaden mellan vanliga konflikter och mobbning är att mobbningen pågår under lång tid (Salin 2003 a: 1216; se också Einarsen and Skogstad 1996, Leymann 1991).

Forskare har också påpekat likheterna mellan mobbning och sexuella trakasserier. Båda ger upphov till en påfrestande arbetsmiljö som påverkar personalens välbefinnande negativt (Salin 2003 a; Simpon & Cohen 2004; Chapell & di Martino 2006). I mobbningsituationer finns det alltid en maktobalans och till följd av detta en uppdelning i offer och förövare. Offret upplever ofta en form av underlägsenhet, vilket är ett hinder för att kunna försvara sig. Enligt Salin uppfattas därmed inte konflikter mellan två jämställda parter som mobbning. Samtidigt förekommer mobbning inte enbart i vertikala relationer mellan överordnade och underordnade. Det kan finnas andra faktorer av individuell, situationell eller samhällelig karaktär som ger upphov till maktobalans och mobbning mellan anställda på samma organisatoriska nivå. I vissa fall kan även underordnade, i synnerhet om de handlar i grupp, mobilisera sig tillräckligt för att trakassera en chef eller arbetsledare. Salin påpekar dessutom att maktobalanser kan förändras med tiden och att mobbning i sig kan ge upphov till ökad obalans (2003b 1213-1214).

I likhet med andra forskare (Chappell & di Martino 2006) anser Leymann att det är *tiden* och *frekvensen* som är kännetecknande för mobbningen. Leymanns forskning visar att män kan mobbas av såväl kvinnor som andra män om dessa befinner sig i överordnad ställning, men inte av kvinnor med samma ställning. Kvinnor kan däremot mobbas av både kvinnor och män oavsett om dessa har samma ställning eller en överordnad position. Dessutom kan de även mobbas av män – men inte av kvinnor – som befinner sig i en underordnad ställning (Leymann 1991, sidan 13).

En annan intressant skillnad mellan mäns och kvinnors villkor när det gäller mobbning är att samtidigt som kvinnor får mer stöd av vänner, familj och kolleger jämfört med män så får de avsevärt mindre stöd av fackliga ombud (1993, sidan 21) Detta bekräftas även i andra internationella studier (se Liddle & Widdowson 1997).

Även om Salin finner ett tydligt samband mellan mobbning och olika organisationers policys så menar hon att mobbning ofta är ett resultat av en interaktion mellan olika strukturer och processer. Mobbning blir möjlig i en miljö där det finns en upplevd maktskillnad mellan förövaren och offret. Ofta är den utlösande faktorn en förändring av något slag, som nedskärningar, omstruktureringar eller förändringar i ledningen, eftersom sådana processer inbegriper flera positioneringar som antingen offer eller förövare (Salin 2003 b). Mobbning kan med andra ord uppfattas som handlingar som utförs av enskilda individer men som endast är möjliga inom ramen för specifika processer och maktstrukturer.

Forskning om mobbning i arbetslivet involverar en rad aspekter som berör såväl mänskliga relationer som kultur och förhållningssätt inom olika organisationer. Det finns två viktiga

kriterier som utmärker mobbning; Det ena är att mobbning handlar om upprepade kränkningar som pågår under en lång tidsperiod. Det andra är att det råder en upplevd eller faktisk maktobalans som hindrar offret från att ta sig ur situationen. Båda dessa faktorer har betydelse för en analys av genus specifika förutsättningar för mobbning och för att granska denna variant av psykiskt våld ur ett maktperspektiv.

En feministisk förståelse av våld

För den feministiska forskningen har kvinnors utsatthet för våld, hot och trakasserier utgjort en viktig problemställning. Kopplingen mellan genusidentiteter, manlig dominans över kvinnor och manligt våld är central i detta sammanhang (Allwood 1998, Acker 1990, Hearn & Parkin 2001). I Sverige har merparten av den feministiska forskningen om våld fokuserat på våld i nära relationer (Eliasson 1997, Lundgren et al 2001, Eriksson 2005).

Denna forskning har bidragit med viktiga teoretiska insikter om de sammanhang där våld mot kvinnor äger rum men även om sambandet mellan våld i hemmet och dess följder i arbetslivet. En viktig utgångspunkt för den feministiska forskningen är att våldet ska ses i relation till ett generellt maktsammanhang där förekomsten av fysiskt eller psykiskt våld utgör extrema uttryck för en relation av över- och underordning. Denna typ av våld handlar således sällan om isolerade händelser utan sker oftast i sammanhang där olika typer av våldshandlingar upprepas i syfte att kontrollera offret och få henne att överta förövarens verklighetsuppfattning. En feministisk definition av våld inbegriper en uppsättning olika handlingar – nedsättande omdömen, hot, kontrollerande beteenden, misshandel och våldtäkt – som krymper offrets handlingsutrymme och försätter henne i en beroendeposition.

Utifrån ett könsmaktperspektiv är det också möjligt att analysera sambandet mellan våld i nära relationer och kvinnors villkor i övrigt, samt att förklara varför benägenheten att anmäla förövaren är så låg i dessa situationer. En enkätundersökning bland drygt 3 000 förvärvsarbetande kvinnor visar att en procent hade utsatts för fysiskt våld under det senaste året av en man de hade eller hade haft en relation med (Nilsson 2002). Av dessa kvinnor hade ingen anmält förövaren, vilket visar på svårigheterna att hantera våld i nära relationer. Det väcker också frågan om det är möjligt att rumsligt avgränsa erfarenheterna av våld. Även om kvinnorna inte har blivit utsatta för våld på sina arbetsplatser så bär de med sig dessa erfarenheter i arbetslivet. Hur dessa erfarenheter påverkar arbetsprestationer, arbetsmiljöer, arbetsrelationer mellan kvinnor och män eller andra arbetsförhållanden återstår dock fortfarande att undersöka.

Svårigheterna med att särskilja mellan olika våldshandlingar som riktas mot kvinnor kan också relateras till den manliga normen inom våldsforskningen. Feministiska forskare menar att synen på våld som "fysisk misshandel utförd av okända gärningsmän" baseras på mäns erfarenheter av våld och inte kvinnors. De manliga våldsoffren utsätts ofta för fysiskt våld på offentliga platser medan det är vanligare att kvinnor utsätts för fysiskt och/eller psykiskt våld i hemmet av förövare som de har en nära relation till (Liddle & Widdowson 1997; Dale & Acik 2005).

Den feministiska förståelsen av våld – sammanfattning och slutsatser

- Våldshandlingar ses i ett maktsammanhang.
- Mäns våld mot kvinnor problematiseras.
- Fokus på våld i nära relationer.
- Kritik av uppdelningen i privat och offentligt när det gäller våldets effekter på offret.
- Våld inbegriper olika sorters handlingar som försätter offret i en beroendeposition – nedsättande omdömen, hot, kontrollerande beteenden, misshandel och våldtäkt.
- Kritik av den manliga normen inom våldsforskningen och särskilt dess fokusering på våld som män utövar mot andra män.

Ett genusperspektiv på våld i arbetslivet

Vad kan ett genusperspektiv tillföra analysen av arbetsrelaterat våld? I avsnittet ovan konstaterade vi att merparten av den feministiska forskningen om våld har fokuserat på våld i nära relationer. Den genusteoretiska organisationsforskningen har å andra sidan granskat ordnande processer i arbetslivet och uppmärksammat betydelsen av genusediteter och sexualitet i upprätthållandet av den organisatoriska ordningen på arbetsplatsen (Wahl 2001, Sundin 2002, Gonäs 2006).

Trots att konstruktionen av genusbaserade hierarkier har varit i fokus inom denna tradition, så har det funnits ett begränsat intresse för våld, särskilt när det är av fysisk karaktär. Däremot har sexuella trakasserier uppmärksammas av flera forskare. Joan Acker (1990) menar att ett hinder för att analysera dessa problem är att organisationer ofta betraktas som könsneutrala; därmed osynliggörs handlingar som skapar och upprätthåller genushierarkier inom arbetsorganisationen. För Acker är problematiseringen av manliga normer, manliga hegemonier och manlig dominans viktiga uppgifter för den feministiska organisationsforskningen.

Eftersom Acker utgår från en strukturell förståelse av genusrelationer ser hon sexuella trakasserier som ett medel för att upprätthålla genusordningen inom organisationer. För att bevara denna ordning behövs enligt Acker ständiga markeringar av den manliga dominansen genom handlingar som placerar kvinnor i en underordnad position. Symbolisk nedvärdering och objektifiering av kvinnor (till exempel genom att hänga upp pornografiska bilder) betraktas därför sällan som ett avvikande beteende, utan snarare som ett vanligt manligt uppträdande som därför ignoreras eller bagatelliseras av arbetsledningen.

Även Martins (2001) och Martins & Collinsons (2000) forskning har varit betydelsefull för att förstå kopplingen mellan genus, sexualitet och våld inom arbetsorganisationer. Författarna anser i likhet med Acker att organisationsforskningen tenderar att ta mäns makt och inflytande för givna i arbetslivssammanhang. Det behövs därför en problematisering av den

sociala konstruktionen av män och maskuliniteter i arbetslivet och en särskild fokusering på de processer som ger män makt inom organisationer. I detta sammanhang ses Connells (1993) begrepp "hegemonisk maskulinitet" som särskilt användbart. Det riktar uppmärksamheten mot de olika praktiker som genom att etablera ett normativt maskulinitetsideal skänker stabilitet och legitimitet åt den rådande genusordningen. Genom att uppmärksamma hegemonisk maskulinitet blir det möjligt att belysa de praktiker och metoder som ger män makt och inflytande, särskilt i byråkratiska organisationer.

Handlingar som är tävlingsinriktade, defensiva och känslöavskärmade kan ses som exempel på sådana manliga praktiker, enligt Martin & Collinson (2000). Samtidigt kan man se att män bildar allianser kring gemensamma intressen, värderingar och sexuella bedrifter. Dessa allianser är verksamma inom organisationen och konkretiseras genom informella relationer, möten och arbetsgrupper. De utesluter kvinnor från centrala områden inom organisationen och upprätthåller därmed ett manligt monopol på resurser, relationer och aktiviteter.

Ytterligare ett viktigt bidrag till forskningen om våld i organisationer är genusvetarna Jeff Hearn och Wendy Parkins arbete om betydelsen av att kontrollera sexualiteten i arbetslivet och inom arbetsorganisationen (2001, 1987). Författarna betraktar sexualitet som en komplex uppsättning företeelser, handlingar, tankar och känslor som är relaterade till makt. Sexualitet ses som ett uttryck för hur makt utövas i det offentliga rummet och organisationen ses som en plats för struktureringen av sociala relationer. Författarna menar att det finns ett historiskt samband mellan genus, sexualitet, våld och organisationer (Hearn & Parkin 2001).

We define violence as those structures, actions, events, and experiences that violate or cause violation or are considered as violating.... Violence can thus be seen as much more than physical violence, harassment and bullying. It can also include intimidation, interrogation, surveillance, persecution, subjugation, discrimination and exclusion that lead to experiences of violation. (...) it raises the question of how violence and violation relate to broad questions of oppression, inequality and (gender and other forms of) equity (Hearn & Parkin 2001, sidan 18).

Hearn och Parkin (2001) problematiserar relationen mellan tystnad och erkännande. Författarna menar att det som inte erkänns är osynligt och betraktas som ett ickeproblem. Samtidigt är kampen för erkännande ofta svår för dem som utsätts för våld. Dessa personer är ofta isolerade och upplever inte sällan skam och självförakt på grund av det som de har varit med om. Tystnaden om våld i arbetsorganisationer försvårar situationen för våldsoffren eftersom den förnekar dem deras erfarenheter och verklighetsbilder. Vanligt förekommande våldformer som trakasserier, mobbning, och fysiskt våld är således kränkningar som bör förstås inom ramen för ett strukturellt förtryck grundat på genus och sexualitet.

Den feministiska forskningen har också bidragit till att öka förståelsen för relationen mellan erfarenheter av våld och maskulina eller feminina föreställningar om våld. I artikeln *'Women, Gendered Work and Gendered Violence: So much more than just a job'* (2009) undersöker Kate Seymour hur kön görs när män och kvinnor arbetar socialt med våldsamma män. Vilka föreställningar och förväntningar om genus och våld finns inkodade i arbetet (och institutionen)? Studien bygger på kvalitativa intervjuer som belyser kvinnors och mäns

uppfattningar, attityder och professionella praktiker i arbetet med våldsamma män (Seymour 2009). Författaren hämtar teoretiska verktyg från maskulinitetsforskning om organisationer (se till exempel Connell 1993, Hearn 1994, Hearn & Parkin 2001). Hennes resultat visar att föreställningar om skillnad och särskilt skillnader som associeras till genus och sexualitet har stor betydelse för hur erfarenheter av våld tolkas och begripliggörs. Med andra ord, män associeras till förövaren och kvinnor till offret.

Utifrån Seymours resultat blir det även möjligt att problematisera hur uppfattningar om genuskillnader bidrar till att naturalisera vissa typer av våld och osynliggöra andra. Ju mer utövat av våld associeras till män och manlighet, desto mer omöjlig och överklig blir kvinnors våldsutövning. Genusstereotyper bidrar på detta sätt till att låsa fast våldsutövning till bekände identiteter samtidigt som de skymmer våldets koppling till makt, kön och sexualitet.

En viktig utgångspunkt för den feministiska forskningen har varit att våldsutövning måste ses i ett större maktsammanhang. Distinktionen mellan våld i nära relationer och andra former av våld har således problematiserats av australienska forskare eftersom de menar att kvinnors erfarenheter av våld i arbetslivet liknar deras erfarenheter av våld i hemmet (Dale & Acik 2005). Kvinnor utsätts för hot, sexuella trakasserier och mobbning – men även fysiskt våld – av sina chefer och manliga kolleger. En anledning till att kunskapen om det arbetsrelaterade våldet är så begränsad är genusblindheten bland policyansvariga och andra aktörer inom området, som politiker, fackföreningar, myndigheter och forskare. Ytterligare en orsak är att dessa våldsbrott sällan anmäls (Dale & Acik 2005; Hutchinson & Eveline 2010).

Hutchinson & Eveline (2010) har studerat varför kvinnor är ovilliga att anmäla arbetsrelaterat våld och de menar att det är viktigt att uppmärksamma organisationers kultur och normer i relation till den här frågan. Det förekommer att våldsoffer tror att ledningen är medveten om att det förekommer våld i arbetsorganisationen men väljer att ignorera det (se Acker ovan). En annan anledning kan vara att våldsoffret är orolig att anmälan ska leda till repressalier eller till att hon förlorar sin anställning. Det finns ofta en oro för att inblandning av utomstående ska medföra ytterligare traumatiska upplevelser (Hutchinson & Eveline 2010).

Den feministiska organisationsforskningen tillhandahåller viktiga teoretiska redskap för att problematisera förekomsten av våld inom arbetsorganisationen. I och med utgångspunkten i en generell könsmaktordning ses våldet som ett uttryck för relationer av dominans och underordning och som ett instrument för att upprätthålla en hierarki där män har företräde till organisationens symboliska och materiella resurser. Uppfattningen om organisationer som könsneutrala ses som ett hinder för att förstå relationen mellan genus och makt i organisationssammanhang. Ur detta perspektiv är det inte bara kvinnors utsatthet för våld som uppmärksammas utan också hur makt och resurser knyts till hegemoniska manligheter. Maskulinitetsforskningen har bidragit med viktiga insikter om processer och handlingar som ger män makt och inflytande inom organisationer.

Feministisk organisationsforskning – sammanfattning och slutsatser

- Fokus på betydelsen av genusidentiteter och sexualitet i upprätthållandet av den organisatoriska ordningen.
- Problematiserar manliga normer, manliga hegemonier och manlig dominans. Begreppet hegemonisk maskulinitet belyser de praktiker och metoder som ger män makt och inflytande i organisationer.
- Föreställningen om att organisationer är könsneutrala utgör ett hinder för att förstå och motverka förekomsten av våld, trakasserier och mobbning.
- Fysiskt våld utgör ett av många uttryck för manlig dominans. Objektivisering, förminskning och trakasserier förekommer också.
- Tystnaden om våld i arbetsorganisationer försvårar situationen för våldsoffren.
- Föreställningar om skillnader i relation till genus och sexualitet har stor betydelse för hur erfarenheter av våld tolkas och begripliggörs.

Den feministiska organisationsforskningen relaterar våldsutövning till ett övergripande maktsammanhang och belyser processer som reproducerar en strukturell könsordning inom organisationer. Även om dessa perspektiv bidrar till en större förståelse av arbetsrelaterat våld återstår en rad frågor att besvara: Hur ser sambandet ut mellan könssegrering på arbetsmarknaden och förekomsten av våld på arbetsplatserna? Vilka åtgärder kan formuleras utifrån en strukturell förståelse av våld? Finns det en risk för en alltför deterministisk förståelse av relationen mellan genus och våld?

För att förstå kopplingen mellan genusordnande processer och förekomsten av våld, hot och trakasserier kommer vi att presentera och analysera tre olika exempel som belyser tre olika sammanhang.

Kvinnor i det militära – varför är detta ett utsatt yrke?

Tidigare forskning har visat att risken för att bli utsatt för mobbning och andra trakasserier ökar om man tillhör ett kön som är underrepresenterat på arbetsplatsen (Leymann & Lindroth 1993, Einarsen & Eriksen 2004, LO 2004). Sexuella trakasserier mot kvinnor i det militära synliggör de risker som är förknippade med kvinnors arbete inom manligt dominerade yrkesområden. Hur har denna situation analyserats av feministiska forskare?

I statsvetaren Maud Eduards bok *Kroppspolitik. Moder Svea och andra kvinnor* (2007) granskas sambandet mellan våld, manliga ideal och sexuella trakasserier mot kvinnor. Eduards utgångspunkt är att kvinnokroppen tillskrivs ett symboliskt värde som blir föremål för förhandlingar, motsättningar och tolkningar i olika sammanhang. Kvinnor har traditionellt inordnats i rollen som den eller det som ska förvaras (Moder Svea). Vad händer när kvinnor iklär sig rollen som den väpnade försvararen?

Kvinnors väg in i det militära har varit lång och komplicerad. Det har funnits motstridiga uppfattningar om kvinnors roll, särskilt med hänvisning till deras (avvikande) kroppar och till distinktioner mellan kvinnligt och manligt:

Först vid 1970-talets mitt kom frågan om kvinnliga officerare på dagordningen,, officiellt i form av en statlig utredning, *Kvinnan och Försvarets Yrken*. Betänkandet talar för fler kvinnor i försvaret, både med referens till jämställdheten och till personalbehoven. Men det sägs också att fortsatt forskning bör ske 'om psykologiska faktorer av betydelse för tjänstgöring i speciella militära miljöer'. Även menstruation och graviditet nämns som särskilda hinder för kvinnor. Ibland beskrivs arbetsuppgifterna som alltför tunga. Det kan tolkas som att kvinnor önskas för skilda uppdrag – men helst utan kvinnokroppar (Eduards 2007 sidan 45).

De problem som kvinnors kroppar orsakar inom det militära har dock en djupare dimension än vad som beskrivs i betänkandet. Enligt Eduards uppstår det en olöslig konflikt när kvinnor tar plats i det militära på lika villkor, eftersom de sätter en av maskulinitetens hörnspelare – rätten att utöva våld – i gungning. Kvinnors närvaro rubbar således den ordning som knyter utövandet av våld till manlighet.

Enligt Eduards finns det flera indikationer på att försvarsmakten har drabbats av stora problem med sexuella trakasserier. 2003 anmälde 25 procent av de kvinnliga anställda vid den svenska bataljonen i Kosovo att de hade utsatts för sexuella trakasserier (Eduards 2007, sidan 50). 36 procent av kvinnliga officerare och värnpliktiga utsattes för sexuella trakasserier 2005 (ibid). Trots detta är åtgärderna få och riktar sig vanligen endast till de utsatta kvinnorna. Den ojämlika könsordningen diskuteras inte och inte heller den hegemoniska manligheten eller dess följder.

Maud Eduards analys av könstrakasserier inom försvarsmakten sätter dessa handlingar i relation till en hegemonisk manlighet som artikuleras utifrån rätten att använda våld och glorifieringen av egenskaper som styrka, uthållighet och disciplin. Kvinnors närvaro i det militära uppfattas inte bara som ett hot mot detta manlighetsideal utan också som ett avsteg från kvinnors förväntade roll som den som ska försvaras (med våld) men inte själv bruka våld. Kvinnors position som det underrepresenterade könet gör konflikten än mer uppenbar. Eduards analys visar hur ett feministiskt perspektiv kan bidra till att belysa och förklara hur olika former av våld samverkar och även hur en militär maktordning förhåller sig till föreställningar om kvinnlighet och manlighet.

Vård och omsorg – är alla lika utsatta för våld och hot?

Flertalet undersökningar i Sverige och internationellt visar att vård och omsorg hör till de yrkesområden där de anställdas utsatthet för våld, hot och trakasserier är som störst. Detta faktum – att kvinnor arbetar inom yrken där våld är mer vanligt förekommande – kan ses som en förklaring till att de drabbas hårdare än män (se till exempel Nordin 2000). Men frågan är också om den könsuppdelade arbetsmarknaden är en bidragande orsak till förekomsten av våld och trakasserier i arbetslivet.

En av de första svenska studierna av utsattheten för hot och våld inom detta område var Ewa Menckels och Eija Viitasaras undersökning *Utsatt för hot och våld i vård och omsorg: en*

undersökning bland kommunalt anställda (2000). Med våld avses handlingar som orsakar fysiska skador och/eller långvariga psykiska problem (Menckel & Viitasaras 2000, sidan 7). I rapporten identifierar författarna arbetsförhållanden som påverkar risken för att utsättas för våld och även konsekvenserna av hot och våld. Därtill redovisas skillnaderna mellan olika yrkesgrupper inom vård och omsorg.

Undersökningen visar att våld och hot mot personal i vård och omsorg är ett växande problem. Författarna uppger att 51 procent av de anställda inom vården har utsatts för våld, hot eller andra trakasserier (Menckel & Viitasara 2000, sidan 37). Det finns skillnader mellan olika yrkeskategorier när det gäller typen av övergrepp. Handläggare utsätts till exempel oftare för hot per telefon (Menckel & Viitasara 2000). Även om våld förekommer oftare inom vissa personalkategorier så kan det ses som ett generellt problem eftersom det har konsekvenser för hela arbetsplatsen.

Undersköterskor och vårdare är mer utsatta än handläggare, specialister och föreståndare. Särskilt drabbade är personliga assistenter som utsätts för våld och hot i större utsträckning än andra grupper. Uppgifter om personliga assistenter – som är den enda yrkeskategori som redovisas könsvis – visar att kvinnliga personliga assistenter drabbas i mycket större utsträckning än sina manliga kolleger (Tabell 16, sidan 32) Trots dessa uppgifter menar emellertid författarna att kvinnor inte är mer utsatta än män. Det finns anledning att efterlysa en analys som beaktar fördelningen mellan kvinnor och män i olika yrkeskategorier inom vård och omsorg.

Vad händer med människor som utsätts för våld i arbetet? Enligt Menckels och Viitasaras undersökning finns det relevanta skillnader när det gäller hur olika yrkeskategorier påverkas. Bland de som rapporterat en mindre grad av utsatthet – handläggare, specialister och föreståndare – fanns det också fler som menade att de inte påverkats. 18 procent av de drabbade hade blivit fysiskt skadade och för somliga hade det resulterat i sjukfrånvaro. Vanliga reaktioner på det inträffade var ilska, irritation, frustration och nedstämdhet. Våldet påverkade även arbetsmiljön och inställningen till arbetet; andra reaktioner på att ha blivit utsatt för våld var brist på arbetsglädje och ökad försiktighet.

Två aspekter som är viktiga för att förstå arbetsrelaterat våld är hanteringen av våldsamma situationer samt det stöd som erbjuds åt våldsoffren. Menckels och Viitasaras undersökning visar att det finns betydande skillnader mellan olika yrkeskategorier när det gäller att få hjälp. Det är värt att notera att dessa skillnader även rymmer en tydlig klass- och genusdimension; kvinnliga personliga assistenter erbjuds mindre stöd för att hantera hot och våld än andra yrkesgrupper – trots att de utsätts för våld i större utsträckning. Handläggare, specialister och arbetsledare hör till dem som erbjuds mest information och utbildning för att hantera våld.

Rapporten identifierar viktiga omständigheter som kännetecknar förekomsten av våld inom vård och omsorg, som att det drabbar olika yrkeskategorier i olika stor utsträckning, samtidigt som det förekommer inom hela fältet. Den lyfter också fram våldets effekter och betydelsen av insatser för att motverka våld, samt identifierar vilka faktorer som främjar förekomsten av våld. Tidsbrist, ensamarbete, nattarbete och direkt kontakt med vårdtagarna uppges öka risken för att bli utsatt för våld. Kopplingen mellan genus och arbetsrelaterat våld är emellertid sparsamt belyst. Skillnader mellan kvinnor och män redovisas bara i vissa

sammanhang och frågan om genusordningens betydelse för organiseringen av vård- och omsorgsarbetet tas inte upp.

Sexuella trakasserier inom högskolan

Den svenska forskningen om sexuella trakasserier ur ett genusperspektiv är begränsad. Att frågan inte har fått större uppmärksamhet i Sverige beror enligt Amy Elman (1996) på att den feministiska rörelsen och kvinnor i Sverige har agerat genom sina politiska partier och staten. Frågan har således hanterats uppifrån och inte av kvinnor själva utifrån deras egna erfarenheter (Elman 1996). Den kvalitativa forskningen om sexuella trakasserier i Sverige är knapp, men det finns handböcker, policyprogram och rapporter som har kartlagt förekomsten av sexuella trakasserier och presenterat åtgärdsplaner på olika arbetsplatser och framförallt på högskolor och universitet.

När det gäller studier om sexuella trakasserier på högskolor utgår man ofta från JämO:s definition (se ovan) för att ringa in förekomsten och omfattningen av sexuella trakasserier. Enligt Carstensen & Bondestam (2004) betraktas sexuella trakasserier i dessa studier som enskilda händelser av fysisk och/eller sexuell karaktär som utspelar sig mellan en förövare och offer vid en särskild tidpunkt och plats. Författarna hävdar att dessa avgränsningar och associationer hämmar möjligheten att fånga de mer mångfacetterade erfarenheterna av kön och sexuella trakasserier i verkligheten. I stället menar de att sexuella trakasserier bör relateras till ett vidare perspektiv som rymmer alla könsrelaterade processer som leder till negativa upplevelser på arbetsplatsen. Begreppet *könskränkande processer* möjliggör enligt Carstensen & Bondestam ett mer öppet förhållningssätt till kränkningens konsekvenser.

Ett processuellt perspektiv på sexuella trakasserier utvecklas vidare i Gunilla Carstensens doktorsavhandling *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld: konstruktioner av ett (o)giltigt problem i akademien*. Författaren menar att sexuella trakasserier ska förstås som en process och inte som en rumsligt eller tidsmässigt isolerad händelse eftersom det handlar om erfarenheter och upplevelser som offren bär med sig och som påverkar deras förståelse av sig själva och av andra. I likhet med andra forskare (Acker 1990, Eduards 2007, Gutek & Morasch 1982, Gutek 2001; Hearn & Parkin 2001) lyfter Carstensen fram betydelsen av genusidentiteter och heteronormativitet i analysen av sexuella trakasserier inom arbetsorganisationer. Analysen av genus och organisationer utifrån ett processtänkande har sin grund i ett konstruktivistiskt perspektiv där görandet av genus går hand i hand med hur organisationen formas. Genom att tillämpa ett processuellt perspektiv menar författaren att det blir möjligt att förstå på vilket sätt genus och heterosexualitet definierar normerna i en arbetsorganisation.

Genom att sätta könskränkande handlingar i fokus har det processuella perspektivet spelat en viktig roll i synliggörandet av hur olika uttryck för negativa uppfattningar om kvinnor resulterar i normaliserade föreställningar om genusskillnader. Många kvinnor har svårt att se sig själva som föremål för sexuella trakasserier eftersom olika former av könskränkande behandling har blivit vardagliga men svårdefinierade inslag i de sociala interaktionerna på arbetsplatsen (Carstensen & Bondestam 2004, Andersson 2007). Andersson (2007) knyter an till Eva Lundgrens teori om normaliseringsprocessen vid våld i nära relationer för att förstå könskränkande behandling i akademiska miljöer. Könskränkande behandling beskrivs som ett "uttryck för makt med både fysisk och psykisk misshandel som viktiga delkomponenter" (s. 56, se även ss 57 och 127). De beteenden som Lundgren har identifierat i samband med

relationsvåld förekommer enligt Andersson även i offentliga miljöer. Det rör sig dock om ett mer subtilt våld som kan förstås som psykisk misshandel i ett strukturellt sammanhang.

Ytterligare en dimension av dessa processer problematiseras av Fredrik Bondestam (2004) som har analyserat språkets betydelse i produktionen av kunskap om sexuella trakasserier. Studien bygger på intervjuer med 14 jämställdhetshandläggare och granskningar av olika lagtexter, policydokument och forskningsrapporter om sexuella trakasserier på svenska universitet. I likhet med flera andra studier visar den att sexuella trakasserier framförallt associeras med fysiska och sexuella handlingar, samtidigt som rapportförfattarna ignorerar och ogiltigförklarar såväl de processer genom vilka sexuella trakasserier realiseras som de olika erfarenheter och upplevelser av obehag, olust, osynliggörande och förlöjligande som de ger upphov till (Bondestam 2004).

De exempel som analyseras ovan – försvarsmakten, vård och omsorg samt den akademiska världen – belyser olika sätt att analysera förekomsten av våld, hot och våld utifrån ett genusperspektiv. När det gäller vård och omsorg visar uppdelningen mellan kvinnor och män att det finns viktiga skillnader som måste förklaras och tolkas. När det gäller försvarsmakten och den akademiska världen har genusperspektivet definierats utifrån en teoretisk förståelse av maktrelationer där uppfattningar om kvinnligt och manligt utgör viktiga instrument i fördelningen av makt, inflytande och resurser. Utifrån detta perspektiv går det också att relatera förekomsten av våld, hot och trakasserier i arbetslivet till en övergripande maktordning som produceras, uttrycks och vidmakthålls på olika sätt i olika arbetslivssammanhang.

Det feministiska perspektivet bidrar med en sammanhållen förståelse av våld som inbegriper flera typer av våldshandlingar. Ett av de problem som återstår att diskutera är hur relationen ser ut mellan dessa olika former av våld och vilka omständigheter som möjliggör övergången från subtil kränkning till öppet fysiskt våld.

Genus och våld i arbetslivet – sammanfattning och slutsatser

- Det räcker inte att synliggöra skillnader mellan kvinnor och män för att förklara förekomsten av våld, hot och trakasserier. Klass, ålder och etnicitet är också relevanta faktorer
- Förekomsten av våld är förknippad med genusordnande processer inom organisationen.
- Sexuella trakasserier och andra former av kränkande behandling tycks förekomma oftare i situationer där kvinnors närvaro upplevs som ett hot mot manlig dominans, manliga ideal eller manliga identiteter.
- Språket har betydelse för produktionen av kunskap om sexuella trakasserier men påverkar också hur dessa uppfattas och tolkas.
- Trakasserier, våld och hot tenderar att normaliseras genom andra könskränkande processer .

Avslutande kommentarer

Genusvetenskaplig forskning om arbetsrelaterat våld är ett ungt forskningsområde som till stor del fortfarande befinner sig i en deskriptiv fas. Huvudfokus för denna forskning har utgjorts av kartläggningar av kvinnors utsatthet för olika former av våld samt identifiering av riskgrupper. På basis av den ovan presenterade översikten kan följande problembilder lyftas fram:

- Kvinnor utsätts i betydande utsträckning för olika former av våld i arbetslivet.
- Våldet drabbar kvinnor i olika åldrar och yrkesområden.
- Arbetsrelaterat våld är ofta inbäddat i organisationens kultur och uppfattas då som ett självklart inslag.
- Genusjämligheter i samhället och i arbetslivet gör kvinnor särskilt sårbara för arbetsrelaterat våld.
- Otrygga anställningsvillkor och oreglerade arbetsmarknader ökar risken för våld, hot och trakasserier.
- I hierarkiska organisationer och särskilt utsatta yrkesområden tenderar våld mot kvinnor att osynliggöras.
- Empiriska undersökningar visar att arbetsledningens förhållningssätt och arbetskamraters stöd har stor betydelse för kvinnor som blivit utsatta för våld.

Merparten av den befintliga forskningen består av kartläggningar av kvinnors utsatthet för olika former av våld och av undersökningar som fokuserar på vissa specifika arbetsmiljöer eller yrkesområden. Den forskningstradition som utvecklat kunskapen om våld mot

kvinnor inom det genusvetenskapliga fältet har bidragit med teoretiska perspektiv som problematiserar de maktsammanhang där våld äger rum. Ur detta perspektiv betraktas våld, hot, sexuella trakasserier och mobbning inte i första hand som isolerade händelser orsakade av avvikande människor utan som uttryck för en hierarkisk könsmaktordning. I Sverige (och delvis även internationellt) har den genusvetenskapliga forskningen om våld huvudsakligen intresserat sig för våld i nära relationer. Den empiriska genusvetenskapliga forskningen om våld i arbetslivssammanhang eller om sambandet mellan arbetsrelaterat våld och våld i nära relationer befinner sig fortfarande i sin linda.

Efter att ha gått igenom den befintliga svenska forskningen om arbetsrelaterat våld kan vi konstatera att det saknas kunskap inom flera viktiga områden. Det behövs såväl teoriutveckling som empiriska undersökningar för att tolka och förstå pågående trender och inte minst för att formulera åtgärder som kan motverka förekomsten av våld, mobbning, trakasserier och hot i arbetslivet. Vi vill därför avsluta rapporten med att lyfta fram områden som fordrar särskilda forskningsinsatser.

- *Att stärka det genusvetenskapliga perspektivet.* Ett genusvetenskapligt perspektiv tillhandahåller en teoretisk ram för att förstå arbetsrelaterat våld i relation till en övergripande maktordning som bland annat kommer till uttryck i den könssegregerade arbetsmarknaden, könsordnande processer inom arbetsorganisationen, uppdelningen mellan betalt och obetalt arbete och gränsdragningar mellan offentligt och privat. På senare tid har därtill forskare inom det genusvetenskapliga fältet uppmärksammat på vilka sätt olika former av våld är knutna till föreställningar om genus, genuskillnader och genusidentiteter, samt även på vilka sätt uppfattningar om sexualitet, nationalitet eller kroppslighet ger upphov till hierarkier och våldsutövning av olika slag. Ett genusvetenskapligt perspektiv gör det på så sätt möjligt att skifta fokus från synen på kvinnor som en särskilt utsatt grupp till de strukturella villkor och institutionella omständigheter som gör genus till en faktor i relation till förekomsten av våld. Ett sådant perspektiv öppnar också för en problematisering av de normaliseringsprocesser som gör våld, hot, trakasserier och mobbning till ett förgivettaget inslag i vissa arbetslivssammanhang.
- *Inte bara kvinnor och män - ett intersektionellt perspektiv på våld.* Empiriska undersökningar visar att de mest sårbara grupperna på arbetsmarknaden löper större risk att utsättas för våld. Forskningen visar också att kön, klass, etnicitet och ålder utgör viktiga indelningsgrunder i arbetslivets rangordning. Dessa undersökningsresultat pekar på att ett genusperspektiv är otillräckligt för att

identifiera alla faktorer som leder till en ökad risk för våld. Ett intersektionellt perspektiv som relaterar arbetsrelaterat våld till andra förtrycksrelationer kan även bidra till att förklara vilka omständigheter som möjliggör våldet och vilka förhållanden som ger upphov till en särskild sårbarhet inför detta våld.

- *Omstruktureringar, avregleringar och det föränderliga arbetslivet*

Strukturomvandlingen och förändringar i arbetets organisering sedan 1990-talet har medfört att andelen osäkra anställningar ökat och att en växande andel av arbetskraften saknar anställningstrygghet. En viktig fråga för den framtida forskningen är på vilket sätt arbetslivets förändringar, ökade flexibiliseringskrav, avregleringar och effektiviseringstrender påverkar förekomsten av våld, hot och sexuella trakasserier i olika organisatoriska kontexter inom privat och offentlig sektor. I detta sammanhang är det viktigt att uppmärksamma att en minskad arbetsstyrka och ökad arbetsbelastning inom vården har pekats ut som en faktor av betydelse i situationer där det förekommit våld mot anställda eller mot brukare. Ytterligare en viktig forskningsuppgift är att analysera vilka nya möjligheter att utöva eller utsättas för våld som uppstår i och med framväxten av en ekonomi baserad på tjänsteproduktion, gränslösa arbetsplatser och hegemoniska kontrollformer.

- *Arbetsrelaterat våld i ett längre historiskt perspektiv.* Forskningen har visat att skillnader mellan kvinnor och män förändras över tid. I arbetssammanhang har män traditionellt varit mer utsatta för fysiskt våld medan kvinnor oftare har drabbats av sexuella trakasserier och mobbning. Det finns indikationer på att detta mönster håller på att förändras; ökningen av fysiskt våld drabbar kvinnor i större utsträckning, samtidigt som sexuella trakasserier mot män börjar uppmärksammas av forskningen. Vad som uppfattas som våld varierar också historiskt och är i hög grad beroende av värderingar och normer. Svårigheterna med att definiera jämförbara kategorier som kan belysa våldets omfattning och förändringar över tid pekar på nödvändigheten av historiska analyser som kan relatera förändrade uppfattningar om våld till genomgripande samhällsförändringar, särskilt ifråga om genusarbetsdelning och arbetsregleringar. Följande frågor är viktiga inom det här området: När och hur blir arbetsplatsrelaterat våld ett samhällsproblem? Utifrån

vilken position formuleras problemet? Vilka omständigheter bidrar till att kvinnors utsatthet för våld i arbetslivet uppmärksammas eller ignoreras?

Referenser

- Acker, J. (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations" i *Gender & Society*. 4(2):139-158.
- Allwood G. (1998) *French Feminisms. Gender and Violence in Contemporary Theory*. USL Press. London.
- Andersson, A. (2007) "Vi blev antagligen för många" Könskränkande behandling i akademisk miljö. Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet 2007.
- AV/SCB (2010) *Arbetsmiljön 2009*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2010:3. Arbetsmiljöverket, Statistiska Centralbyrån.
http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBMIL2009.pdf. hämtat 2010-10-29
- Bondestam, F. (2004) "Signing Up for Status Quo? Semiological Analyses of Higher Education Sexual Harassment – A Swedish Example" i *Higher Education in Europe*. Vol. 29, nr 1, s. 133-145.
- Carstensen, G. & Bondestam, F. (2004) *Från sexuella trakasserier till könskränkande processer. Om kön, utsatthet och normalitetens våld*. Working Paper Series Uppsala: Department of Sociology, Uppsala University, 78 ss.
- Carstensen, G. (2004) *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld: konstruktioner av ett (o)giltigt problem i akademien*. Eslöv. Gondolin.
- Chappell, D. & Di Martino, V. (2006) *Violence at work*. Genève: International Labour Office. Tredje upplagan.
- Connell, R. W. (1993) "The big picture: Masculinities in Recent World History" i *Theory and society*, Vol. 22, nr 5. (597-623).
- Dale, R. & O. Acik.(2005) *Analysis of Workplace Violence; Research Frameworks*. Melbourne: Office of Women's Policy, Department for Victorian Communities.
- Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C. L.(2003) *Preventing violence and harassment in the workplace* (report). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Di Martino, V. (2003) *Relationship between work stress and workplace violence in the health sector*. Workplace violence in the health sector. ILO/ICN/WHO/PSI. Genève
- Eduards, Maud (2007) *Kroppspolitik: om moder Svea och andra kvinnor* Stockholm. Atlas.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996) "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations" i *European Journal of Work & Organizational Psychology*. Vol. 5 nr. 2, s.185,-192.
- Einarsen, S. & Eriksen, W. (2004) "Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses" i *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 13 (4), 473-492.
- Eliasson, M. (1997) *Mäns våld mot kvinnor. En kunskapsöversikt om kvinnomisshandel och våldtäkt, dominans och kontroll*. Stockholm. Natur & Kultur.

- Elman, R. A. (1996) "Feminism and legislative Redress: Sexual Harassment in Sweden and the United States" i *Women & Politics*. Vol. 16, nr. 3.
- Eriksson, M. et al (red) (2005) *Tackling men's violence in families: Nordic issues and dilemmas*. Bristol. Polity Press.
- Estrada, F. & Nilsson, A. & Wikman, S. (2007) *Det ökade våldet i arbetslivet: en analys utifrån de svenska offerundersökningarna*. Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Eurofound (2007a) *Fourth European working conditions survey*. Dublin.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> hämtad 2010-09-15.
- Eurofound (2007b) *Women and violence at work - Background paper*. Dublin.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf> hämtad 2010-10-05
- Eurofound (2007c) *Violence, bullying and harassment in the workplace*, Dublin.
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf> hämtad 2010-09-17.
- EU (1999) *Sexual harassment at the Workplace in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU (2004) *Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU member States*. The Irish Presidency of the European Union in association with FGS Consulting and Professor Aileen McGolgan. Department of Justice, Equality and Law Reform.
- Farley, L. (1978) *Sexual shakedown: the sexual harassment of women on the job*. New York.
- Farely, L. (2001) "Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job" i L. L. Moncheck & J. P. Sterba (red) *Sexual Harassment: issues and answers*. New York: Oxford University Press.
- Fisher, B. S. & Gunnison, E. (2001) "Violence in the workplace. Gender similarities and differences" i *Journal of Criminal Justice* .Vol. 29. 145- 155.
- Hagman, N. (1988) *Sextrakasserier på jobbet; myter, fakta råd*. Helsingborg: Schmidt.
- Hearn, J. & Parkin, W. (1987) "Sex" at "work": *the power and paradox of organisation sexuality*. New York: St. Martin's Press.
- Hearn, J. (1994) "The Organization(s) of Violence: Men, Gender Relations, Organizations, and Violences" i *Human Relations*. Vol. 47, nr.6, 731-754.
- Hearn, J. & Parkin W. (2001) *Gender, sexuality and violence in organizations: the unspoken forces of organization violations*. London. SAGE.
- Gavanas, A. (2010) *Intermediate stations and dead ends; migration, informalization, social exclusion and domestic services in Stockholm*. Stockholm. Institutet för framtidsstudier.
- Gonäs, L. (2006): *Gendered Divisions of Work - A Multilevel Approach*. I: Gonäs L. & Karlsson J. Ch. *Gender Segregation. Divisions of Work in Post-Industrial Welfare States*. London: Ashgate
- Gutek, B. A. & Morasch, B. (1982) "Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work" i *Journal of Social Issues*, vol. 38, nr.4 s. 55-74.

- Gutek, B. A. (2001) "Understanding Sexual Harassment at Work" i L. L. Moncheck & J. P. Sterba (red) *Sexual Harassment: issues and answers*. New York: Oxford University Press
- Hutchinson, J. & Eveline, J. (2010) "Workplace Bullying Policy in the Australian Public Sector: Why Has Gender Been Ignored?" i *The Australian Journal of Public Administration*, vol. 69, nr. 1, ss. 47-60.
- JämO (1987) *Fridaprojektet. Sexuella trakasserier mot kvinnor i arbetslivet*: [delrapport] Stockholm.
- Khosravi, S. (2006) "Territorialiseraad mänsklighet: irreguljära immigranter och det nakna livet" i P. de los Reyes red *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*. SOU 2006:37. Stockholm. Fritzes.
- Leymann, H. (1991) *Manligt och kvinnligt vid vuxenmobbing: en rikstäckande undersökning med 2438 intervjuer*: delrapport 2. Solna: Arbetskyddsstyrelsen.
- Leymann, H. & Lindroth, S. (1993) *Vuxenmobbing mot en minoritetsgrupp av män inom barnomsorgen: om mäns jämställdhet i ett kvinnodominerat yrke*. Solna. Arbetskyddsstyrelsen.
- Liddle, J. & Widdowson, B. (1997) "Women, Violence and the Trade Union" i *Indian Journal of Gender Studies*. Vol. 4: 35.
- Litwin, B. (2002) "A Conceptual Framework for a Multifactor, Multi-level Analysis of the Origin of Workplace Violence" i *Journal of international & comparative Law*. Vol. 8. 825-855. ILSA J. Int'l & Comp. L.
- LO (2004) *Sexuella trakasserier: en undersökning om sexuella trakasserier riktade mot LO-kvinnor*. Landsorganisationen i Sverige. Stockholm.
- Lundgren, E, Heimer G. et al (2001) *Slagen dam. Mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige - en omfattningsundersökning*. Brottsförmyndigheten & Uppsala universitet.
- MacKinnon, C. A. (1979) *Sexual Harassment of working Women: A Case of discrimination*. New Haven. Yale University.
- Martin, P.Y & Collinson, D. (2000) "Gender and Sexuality in Organizations" i M. Marx Ferree, J. Lorber och B. B Hess. red *Revisioning Gender*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Martin, P.Y. (2001) "'Mobilizing masculinities': women's experiences of men at work" i *Organization*, 8, 4, 587-618
- Menckel, E. (2000) *Hot och våld i vård och omsorg: fakta, forskning och förebyggande arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Menckel, E. & Viitasara, E. (2000). *Utsatt för hot och våld i vård och omsorg: en undersökning bland kommunalt anställda*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Nilsson, L. (2002) *Våld mot kvinnor i nära relationer. En kartläggning*. Brå-rapport 2002:14
- Nordin, H. (2000) "Förekomst i olika arbetsmiljöer" i E. Menckel red *Hot och våld och omsorg. Fakta, forskning och förebyggande arbete*. Stockholm. Arbetslivsinstitutet.
- Safe at Work? Women Experience of Violence in the Workplace*. Summary report of research. September 2005. Office of Women's Policy, Department for Victorian Communities.

- Salin, D. (2003b) "Bullying and organizational politics in competitive and rapidly changing work environments" i *International Journal of Management and Decision Making*. Vol. 4, 1, 35-46.
- Salin, D. (2003a) "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment" i *Human Relations*. Vol. 56: 1213.
- Salin, D. (2003c) *Workplace Bullying Among Business Professionals. Prevalence, Organizational Antecedents and Gender Differences*. Swedish School of Economics and Business Administration. Department of Management and Organization. Helsinki.
- Salin, D. (2009) "The Significance of Gender for Third Parties' Perceptions of Negative Interpersonal Behaviour: Labelling and Explaining Negative Acts" i *Gender, Work and Organization*.
- SCB (2007) *Befolkning och Välfärd*, nr 3. Stockholm. Statistiska centralbyrån.
- Seymour, Kate (2009) "Women, Gendered Work and Gendered Violence: So much more than just a job" i *Gender, Work and Organization*. Vol. 16, nr. 2.
- Simpson, R & Cohen S. (2004) "Dangerous Work: The Gender Nature of Bullying in the Context of Higher Education" i *Gender, Work & Organization* 11(2): 163.186.
- Sundin, E. (2002) "Rationalitet som norm och hyckleri som praktik – reflektioner kring betydelsen av organisationers genusordningar". *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2002:1.
- Waddington, P.A.J. , Badger, D & Bull, R. (2005) Appraising the inclusive definition of workplace 'violence' i *British Journal of Criminology* 45 (2). s. 141-164.
- Viitasara, E. (2000) "Skilda fokus i forskningen" i Menckel, E. & Viitasara, E. (red) *Utsatt för hot och våld i vård och omsorg: en undersökning bland kommunalt anställda*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- United Nations (2006), In-depth study on all forms of violence against women, Report of the Secretary-General. A/61/122/Add.1 http://stopvaw.org/sites/3f6d15f4-c12d-4515-854426b7a3a5a41e/uploads/Sec_Gen_Study_VAW.pdf hämtad, 2010.11.01
- Wahl, A. et al (2001) *Det ordnar sig*. Lund. Studentlitteratur.
- WHO (1995) *Violence: a public health priority*. Genève: World Health Organization Reporter.

Författningar

1991:433 Jämställdhetslagen (JämL)

Lag (2003:307) Lag om förbud mot diskriminering

Källa: <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20030307.htm> hämtat 2010-11-05.



ARBETSMILJÖ
VERKET

Arbetsmiljöverket
112 79 Stockholm
Besöksadress Lindhagensgatan 133
Telefon 010-730 90 00
Fax 08-730 19 67
E-post: arbetsmiljoverket@av.se
www.av.se

ISSN 1650-3171

This publication can be download from
www.av.se/publikationer/rapporter/

Vår vision: *Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö*