

Madeléne Bogstedt

Socionomprogrammet 240 hp, Institutionen för socialt arbete, Ersta Sköndals  
Högskola

Vetenskaplig metod och examensarbete 20 hp, Sel 62, VT-10 - grundnivå

Handledare: Anne-Lie Vainik

Examinator: Anders Kassman

## **Direkta och indirekta trakasserier inom högskolan**

### **– En fråga om makt?**

**Om socionomstudenters upplevelser av trakasserier under utbildningen**

## **Direct and indirect harassments within University College**

### **– A matter of power?**

**About social studies - students' experiences of harassment during their education**



## **Förord**

Ett stort tack till min handledare Anne - Lie Vainik som med stort tålamod och uppmuntrande tillrop har varit till hjälp och stöd i min strävan att genomföra detta arbete. Vill också tacka Emilia Forsell som delade med sig av fina tips och goda idéer. Vidare vill jag framföra ett stort tack till alla mina respondenter som tog sig tid att besvara den enkät som ligger till grund för mitt resultat. Utan er hade denna studie varit ogenomförbar. Tack även till min trogne vän Désirée Strömberg som vägledde mig i den svåra statistikdjungeln. Samt till mina vänner och familj som funnits där för mig hela vägen.

Man vill bli älskad, i brist därpå beundrad, i brist därpå fruktad, i brist därpå avskydd och föraktad. Man vill ingiva människor någon slags känsla. Själen ryser för tomrummet och vill kontakt till varje pris som helst.

Hjalmar Söderberg, ur Doktor Glas, 1905.



## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	7
1. Inledning .....	8
2. Problemformulering .....	10
3. Syfte .....	10
4. Frågeställningar .....	11
5. Tidigare forskning .....	11
5.1 Olika former av psykiskt våld .....	11
5.2 Diskriminering och akademiska arenor .....	12
5.3 Trakasserier på arbetsplatser .....	13
5.4 Arbetsmiljö .....	14
5.5 Faktorer som kan ligga till för våld och effekter av våld .....	16
5.6 Etik .....	17
6. Material och metod .....	17
6.1 Litteraturgenomgång .....	18
6.2 Urval .....	18
6.3 Bortfall .....	19
6.4 Etiska och metodiska överväganden .....	21
6.5 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet .....	22
7. Befintlig policy och information .....	23
8. Teori .....	23
8.1 Maktens mekanismer .....	24
9. Resultat .....	25
9.1 Resultat av kvalitativ frågeställning i enkäten .....	28
9.2 Resultatsammanfattning .....	28
10. Analys .....	29
10.1 Vem trakasserar studenten? .....	30
10.2 Eventuella orsaksfaktorer för trakasserier samt informationskanaler .....	31
11. Slutsatser .....	32
11.1 Upplever sig studenter trakasserade och i så fall på vilket sätt? .....	33

11.2 Anser studenter att de fått information om vart de ska vända sig om de upplevt sig trakasserade? .....	33
11.3 Vilka stödjande åtgärder finns på aktuellt lärosäte samt i vilken grad upplever sig studenter att de har fått stöd av lärosätet?.....	33
11.4 Vilka faktorer kan ligga till grund för uppkomsten av trakasserier? .....	33
12. Diskussion.....	33
Källförteckning.....	35
Bilagor.....	36

## Sammanfattning

I forskning har det framkommit att våld och trakasserier tar olika skepnader inom organisationer runt om i Europa och det blir dyrbart för både individ och samhälle. Begreppet trakasserier är svårdefinierat och mångtydigt vilket även stöds av forskning inom ämnet. Den här studien utgår dels från arbetsmiljöforskning, samt forskning som rör jämställdhet men också forskning inom grupp psykologi.

Ett aktivt arbete i Sverige har bedrivits i utformandet av nya lagar. Vidare har diskrimineringsombudsmannen (vidare refererad till som DO) gett ut en handbok där de visar lärosäten hur de ska utforma en handlingsplan för att förebygga uppkomst av trakasserier samt hur de ska bemöta trakasserier. Med en blick över det teoretiska kunskapsfältet har ett intresse väckts att undersöka huruvida studenter på ett lärosäte upplever sig trakasserade och i så fall vilken form av trakasserier. Vidare syftar studien till att ta reda på vilket stöd som finns på lärosätet samt vilka faktorer som möjligtvis skulle kunna ligga till grund för trakasserier.

Studiens empiri insamlades genom en enkätundersökning. I det huvudsakliga resultatet framkom det att 45 % av studenterna någon gång under sin utbildning upplevt sig trakasserade av en anställd samt 39 % av studenterna upplevde sig trakasserad av en annan student. Vidare kan utläsas av studiens resultat att 96 % av de tillfrågade studenterna upplevde i olika grad att de inte fått adekvat information vart de skulle vända sig vid upplevelser av trakasserier. I huvudsak har studiens resultat analyserats med utgångspunkt i Mats Fransens teori utifrån relationell makt. Även det intentionella samt strukturella maktbegreppet har använts som analysverktyg.

## 1. Inledning

Frågor som rör mänskliga rättigheter och likabehandling av människor har varit ett väldebatterat ämne i Europa och nordeuropeiska forskare är föregångare i dessa frågor (Vittorio Di Martino, Helge Hoel & Cary L Cooper 2003 ). Enligt författarna förekommer våld och trakasserier på arbetsplatser runt om hela Europa. Våldet och trakasserier medför enorma problem för de inblandade och det är kostsamt för både individ och samhälle (a.a. s. 87). I och med att dessa ämnen ligger mig varmt om hjärtat och jag skriver mitt examensarbete tog jag möjligheten att fördjupa mig i något som har en anknytning till detta.

I och med att lärosätet är en arbetsplats för såväl studenter och lärare har jag använt mig av arbetsmiljöforskning från Arbetsmiljöverket (fortsättningsvis nämnd AV). Den kvantitativa rapporten ”Arbetsmiljön 2007- arbetsmiljöstatistik Rapport 2008:4” behandlade bland annat den psykosociala arbetsmiljön. En begreppsdefinition av trakasserier är ingen enkel sak då det är ett mångtydigt begrepp. Vilket även stöds av forskning (Thylefors 1999). I AV studie används begreppen personlig förföljelse (mobbing), hot om våld, våld, konflikter och bråk samt olika former av trakasserier (AV 2007 s. 141) . Jag har valt att använda mig av begreppet trakasserier. Begreppet innefattar i min studie samtliga av arbetsmiljöverkets begreppsförklaringar.

Enligt Thylefors (1999) är begreppet mobbing flertydigt . I sin bok ” Syndabockar – om mobbing och kränkande särbehandling i arbetslivet” skriver hon att begreppet kan ha många namn såsom kränkande särbehandling, utfrysning, trakasserier, utslagning, utstötning, och psykiskt våld. Associationen till begreppen kan vara delvis differentierat men betydelseerna är jämförbara (a.a. s.21).

Vid efterforskningar fann jag en översatt och sammanfattad rapport av högskoleverket hos DO som väckte mitt intresse. Rapporten ”Dold könsdiskriminering på akademiska arenor - osynligt, synligt och subtilt” (2005:41) bygger på en avhandling som är genomförd av Liisa Husu på Helsingfors Universitet och originaltiteln på denna är ”Sexism, Support and Survival in Academia”. I sin forskning berör Husu att könsdiskriminering och ojämlikhet förekommer ofta inom akademiska arenor och att det förekommer både synligt och osynligt. Män och kvinnor inom akademien har differentierade uppfattningar om i vilken grad könet har betydelse hur man blir bemött eller betraktad i den akademiska sfären (a.a. s.13). I och med att



trakasserier utgår från en mellanmänsklig nivå och diskriminerig handlar mer om negativ särbehandling på organisatorisk nivå går det inte att jämföra dessa resultat rakt av men studien är ändå relevant eftersom det handlar om liknande begrepp och situationer.

Rapporten doktorandspegeln (2008:23 R) visade att 25 % av de forskarstuderande kvinnorna och 6 % av männen hade upplevt en negativ särbehandling av lärare, handledare, administrativ personal eller av forskarkollegor (a.a. s. 9). Vid uppmärksammade trakasserier samt negativ särbehandling är viktigt att utbildningssätet aktivt synliggör och gör allt för att fånga upp alla typer av trakasserier studenter emellan samt mellan lärare och studenter för att på så sätt bana väg för fler toleranta och empatiska socionomer.

I och med den nya diskrimineringslagen (2008:567) som trädde i kraft 1 januari 2009 har regeringen för avsikt att fästa fokus vid denna typ av frågor. Lagen kan innebära att personer som levt ensamma med upplevelser av trakasserier och diskriminering har en möjlighet att få ett erkännande och upprättelse. Målet med den i uppsatsen förekommande studien är att få kunskap om huruvida studenter har upplevelser av trakasserier på aktuellt lärosäte samt hur det ur ett sociologiskt perspektiv är möjligt att förklara faktorer som kan ligga till grund för trakasserier.

Enligt 4:3§ i diskrimineringslagen 2008:567 avser trakasserier:

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

I och med dessa studier, samt den nya lagen, har mitt intresse väckts att undersöka om det förekommer trakasserier mellan studenter samt mellan anställda och studenter på en socionomutbildning.

Jag har även ställt mig frågan om det finns arbetsmiljöer som gör att negativ särbehandling kan öka. Jag tror mig förstå att detta är ett känsligt ämne att skriva om, framförallt för den enskilde men jag har ändå bestämt mig för att genom att genomföra en anonym enkät undersöka fenomenet på ett lärosäte för socionomstudenter.

I min enkätstudie kommer jag att utgå från DO:s diskrimineringsgrunder. För att motverka trakasserier har DO tagit fram ett förslag till en handlingsplan som lärosäten kan välja att implementera. Denna är framtagen för att eliminera all form av negativ särbehandling inom

lärosätet så som trakasserier och diskriminering. I min studie vill jag lyfta fram studenter som upplevt sig trakasserade.

Jag har en förhoppning om att min studie kan vara ett värdefullt kunskapsstoff för aktuellt undersökt lärosäte samt för andra akademiska arenor i arbetet att förebygga och hantera frågor som rör trakasserier mellan studenter eller mellan personal och studenter även om uppsatsen kan anses vara något begränsad.

## **2. Problemformulering**

Enligt mig torde det vara en viktig förutsättning för människor som valt att utbilda sig till socionomer att de efter utbildningens slut har en grundläggande kunskap, ett empatiskt och tolerant förhållningssätt i sitt kommande arbete och en vilja att arbeta med människor med olika bakgrund, förutsättningar och egenskaper. DO har i sin broschyr förevisat förslag till lärosäten om en utformad likabehandlingsplan med tydliga riktlinjer samt en policy som tydliggör för studenter och anställda hur de bör bemöta varandra samt förebygga uppkomst av trakasserier samt hantering av eventuell uppkomst därav. Trots detta visar tidigare forskning att trakasserier förekommer på både lärosäten och arbetsplatser.

Då jag studerat den tidigare forskningen inom det valda studieområdet har jag upptäckt en lucka i kunskapsmaterian på så sätt att det finns begränsade studier om hur socionomstuderande upplever sig trakasserade vilket i sig indikerar det relevanta i att forska vidare inom ämnet. Detta har inspirerat mig och aktualiserat mitt intresse att utifrån olika faktorer undersöka socionomstudenters upplevelser av trakasserier samt vilka faktorer som kan tänkas ligga till grund för dessa. Min hypotes är att trakasserier förekommer inom alla typer av organisationer, samt mellan alla olika individer. För att förebygga uppkomst av trakasserier tror jag det är viktigt att ha en öppen dialog inom alla organisationsnivåer.

## **3. Syfte**

Studiens övergripande syfte är att få ökad kunskap om huruvida socionomstudenter på ett lärosäte har upplevt sig trakasserade av studentkollegor eller anställda under pågående utbildning samt om studenterna anser att de genom högskolan fått adekvat stöd och information om korrekta kontaktvägar vid uppkomst av trakasserier. Ett delsyfte är också att

ur ett sociologiskt perspektiv försöka förklara faktorer som kan ligga till grund för uppkomsten av trakasserier.

För att uppfylla studiens syfte kommer följande frågeställningar att besvaras:

#### **4. Frågeställningar**

- Upplever sig studenter på aktuellt lärosäte trakasserade och i så fall på vilket sätt?
- Anser studenter att de fått information om vart de ska vända sig om de upplevt sig trakasserade?
- Vilka stödjande åtgärder finns på aktuellt lärosäte och i vilken grad upplever sig studenter ha fått stöd av lärosätet?
- Vilka faktorer kan ligga till grund för uppkomsten av trakasserier?

#### **5. Tidigare forskning**

I mitt sökande efter liknande studier i databaser påträffade jag ett begränsat antal studier som behandlade negativ särbehandling såsom trakasserier och mobbing på lärosäten. Studierna jag fann behandlade inte endast trakasserier utan behandlade studenters hälsa, välbefinnande och arbetsmiljö i allmänhet. Jag fann även studier som delvis behandlade trakasserier och mobbing på andra akademiska arenor och arbetsplatser. Jag vill här visa på några exempel från socionomen och psykoterapeuten Nevander Friströms bok ”Kränkta människor samarbetar inte - inte ens bra idéer fungerar utan samarbete” på vad som kan uppfattas som kränkande behandling för en enskild individ (a.a. 2001 s.20ff).

##### **5.1 Olika former av psykiskt våld**

Den värsta formen av psykisk kränkning är enligt Nevander Friström när andra möter dig med tystnad. I sin bok beskriver författaren hur Dr. Mengele under andra världskriget utsatte barn för experiment som innebar att dessa utestängdes helt från omvärlden och ingen talade med barnen. Trots att de basala behoven såsom mat, dryck och skydd mot kyla och hetta tillgodoseddes så avled barnen. Om människor slår bort blicken när du försöker nå deras uppmärksamhet kan detta till exempel upplevas som kränkande. Att mötas med nonchalans eller att bli ignorerad är jämförbart med maktmedlet tystnad. Om någon visar ointresse för vad en annan individ har att säga eller på annat sätt visar med kroppshållning, suckar, ansiktsuttryck att det denne har att säga inte är intressant kan detta upplevas som kränkande

behandling. Att ständigt bli avbruten när man försöker framföra sina åsikter kan också uppfattas som kränkande behandling.

Att bli ”bortglömd” eller överhoppad kan uppfattas som svår kränkning. Ett exempel skulle kunna vara att glömmas bort när det gäller att få del av information som gäller alla. Att inte få dela med sig av sina åsikter på ett möte för att det inte är någon som bryr sig om att man har räckt upp handen, eller att inte hinnas med på ett seminarium eller möte är andra exempel.

Att bli utestängd eller utfrusen är en annan allvarlig form av trakasserier. Även att inte få möjlighet att äta lunch med gruppen eller att gruppen byter samtalsämne när man kommer kan upplevas som trakasserier. Att uppleva sig som ”annorlunda”, att bli kategoriserad eller stigmatiserad eller att inte bli likabehandlad kan också upplevas som diskriminering eller trakasserier. För en person med till exempel funktionsnedsättning kan det tvärtom upplevas kränkande att bli behandlad som alla andra.

Att någon skämtar om ens kön eller sexualitet kan upplevas som trakasserier, likaså om någon tafsar eller gör andra närmanden mot ens vilja är trakasserier.

## 5.2 Diskriminering och akademiska arenor

I mitt sökande har jag funnit en publikation som högskoleverket skrivit ”Dolt könsdiskriminering på akademiska arenor - osynligt, synligt och subtilt” (2005:41) som angränsar till området men då mer utifrån diskriminerings och ett genusperspektiv . Denna publikation bygger på Husus (2001a) studie vars originaltitel är ”Sexism, Support and Survival in Academia - Academic Women and Hidden Discrimination in Finland”. Författarens huvudargument i studien är att det är motsägelsefullt att könsdiskriminering förekommer på det akademiska fältet trots en lag om jämställdhet, en aktiv jämställdhetspolitik samt en ökning av kvinnliga kandidater, doktorander samt doktorer i universitetsvärlden (a.a. s. 7).

Husu hävdar att diskriminering på grund av kön förekommer både öppet men också mer dolt och hon har i sin avhandling synliggjort kvinnliga forskares erfarenheter av diskriminering och vilken form av stöd de fått samt hur dessa lyckas ta sig igenom detta (a.a. s.7). Författaren menar att det akademiska lärosätet har etablerade könstrukturer som produceras och reproduceras, hon kopplar detta till feministisk organisationsforskning som

visar på olika grupperingar mellan män och kvinnor (a.a. s. 10). Vidare bedömer hon i sin avhandling att akademiska arenor som i vanliga fall har ett kritiskt förhållningssätt i de flesta frågor ogärna är kritisk till den egna organisationen (a.a. s. 9).

### 5.3 Trakasserier på arbetsplatser

Vittorio Di Martino, Helge Hoel och Cary L Cooper (2003) har i sin litteraturgranskning hänvisat till ett flertal studier om trakasserier på arbetsplatser. Författarna har i sin studie visat på en åtskillnad av fysiskt och psykiskt våld på arbetsplatser. Det psykiska våldet kan uttrycka sig genom trakasserier och mobbing utifrån exempelvis etnicitet, kön eller sexualitet (a.a. 87). Det fysiska våldet uttrycker sig mer i hot eller överfall. Förövaren kan antingen vara en arbetskollega, en främmande människa, som är där legitimt eller utan rätt att vara på platsen, eller en person från den egna organisationen eller någon annan organisation (a.a. s. 87).

Författarna har tagit fram studier som visar på att det som av en individ uppfattas som upprepade mindre triviala incidenter av psykiskt våld, trakasserier eller brott kan lida lika allvarlig skada som en individ som utsatts för fysiskt våld. Våldets och mobbingens psykologiska och beteendemässiga effekter bör tas på allvar, dessa kan innebära en upptrappning av trakasserier eller mobbing (a.a. s. 87). Vidare har författarna i sin studie uppmärksammat den framstående nordeuropeiska forskningen och den följande debatten om trakasserier på arbetsplatser (a.a. s. 87). I litteraturgenomgången har de kommit fram till att trakasserier och våld förekommer i alla typer av organisationer.

Denna studie inriktar sig inte direkt på offrets eller förövarens personliga egenskaper utan författarna har tittat på forskning som utgår från ett holistiskt synsätt såsom individuella, organisatoriska, samhälliga, situationella och socioekonomiska faktorer som kan påverka förekomsten av trakasserier (a.a. s. 87). Flera studier som författarna granskat visar att mobbing och trakasserier förekommer mer inom vissa organisationer än andra. Mobbing, trakasserier, psykiskt och fysiskt våld skulle kunna förebyggas om organisationen har en mer långsiktig planering, tydliga riktlinjer samt handlingsplan som kan eliminera den här typen av företeelser (a.a. s. 87).

I sin studie visar författarna på att trakasserier och mobbing på arbetsplatser ökat totalt sett men samtidigt säger de att det är svårt att bevisa. Antingen har intresset ökat för denna typ av

företeelser men det kan också ha sin grund i att de våldsutsatta varit rädda för att träda fram för att riskera repressalier eller bli utsatta för ytterligare våld (a.a. 87). I sin studie har författarna kommit fram till att våldet drabbar både individer och organisationer samt att det främst är det psykiska våldet som kan påverka individerna beteendemässigt, mentalt och fysiskt. Våldet kan leda till en försämrad livskvalitet och minskat välbefinnande hos individen. Detta kan leda till stora kostnader för många organisationer över hela Europa på grund av sjukfrånvaro med minskad produktivitet som följd (a.a. s 87).

I sin granskning har forskarna kommit fram till att utvecklingen med att förebygga och motverka fysiskt våld har gått framåt, men däremot har utvecklingen inte gått lika fort fram att förebygga det psykiska våldet. I sin studie har de upptäckt att det finns ett motstånd till att erkänna att psykiskt våld så som mobbing skulle vara jämförbart med andra typer av arbetsmiljörelaterade faror såsom exempelvis fysiskt våld (a.a. s.87).

I takt med att kraven ökar på arbetsplatserna kan detta medföra en allt mer aggressiv attityd arbetskollegor emellan. Denna aggressiva attityd kan utmynna i psykiskt våld som i sin tur leder till stress för den utsatta men stress kan även vara en orsak till psykiskt våld mellan arbetskollegor (a.a. s. 1). Flera författare hävdar att individer som utsätter andra människor för våld, inklusive psykiskt våld, kan ha haft en problemfylld barndom (a.a. s. 15). Även Thylefors för ett liknande resonemang som att det till exempel kan vara beteendemönster, värderingar, tankar och känslor som fungerar som skyddsmekanismer för barnet som det har tagit med sig i vuxen ålder (Thylefors 1999 s. 16).

#### 5.4 Arbetsmiljö

Lennér Axelsson och Thylefors (2005) betonar vikten av en god arbetsmiljö och gör liknelser med hur viktigt det är för barn med fungerande familjerelationer och en fungerande skolmiljö för barnens utveckling och hälsa (a.a. s. 13). Med bufferhypotesen betonar författarna att arbetsgruppen fungerar som en skyddsfaktor för individen i den annars kravfyllda och hårt belastade arbetsplatsen. Stödet från chefer samt arbetskollegor motverkar en ohälsa hos en individ. Denna hypotes har både fått positiv samt negativ kritik (a.a. s. 23).

En psykosocial arbetsmiljö bedöms olika eftersom vi människor inte är lika. Det som för en individ upplevs som en god arbetsmiljö är för en annan mycket påfrestande arbetsmiljö.

Upplevelsen av stress på arbetsplatsen kan variera just därför att vi individer är olika och har olika ambitioner, värderingar och behov (a.a. s. 32). Författarna uttrycker att upplevelser är subjektiva och det är individens upplevelse av en situation som avgör hur denne kommer att tolka och agera(a.a. s. 32).

Arbetsmiljöverkets (AV) studie ”Arbetsmiljön-2007 arbetsmiljöstatistik Rapport 2008:4” som utgör en tilläggsundersökning till arbetskraftsundersökningen av Statistiska Centralbyrån (SCB) är en urvalsundersökning som är baserad på ett urval individer från olika län. I undersökningen har man gjort ett urval på ca 12 500 personer som fått besvara ett antal tilläggsfrågor om bland annat den psykosociala arbetsmiljön (a.a. s. 11). I undersökningen fanns bland annat frågor som berörde upplevelser av mobbing, trakasserier/kränkningar av kön och sexuella trakasserier. Citaten nedan visar se vad frågorna avsåg:

Den första gäller ovälkomna handlingar eller kränkande anspelningar kring sådant som man allmänt förknippar med sex.

Den andra avser andra trakasserier som grundas på den enskildes kön och som kränker integriteten. Det kan t.ex. gälla nedsättande och förlöjligande omdömen om kvinnor eller män i allmänhet eller i det speciella yrket. (a.a. s. 146).

Studiens resultat visade att kvinnor är hårdast drabbade av dessa företeelser samt att det är de yngre kvinnorna som är mest utsatta. I studiens resultat visade det sig till exempel att kvinnor i yrken som kräver specialkompetens i högre grad blivit utsatta för kränkande kommentarer av sina manliga kollegor. Resultatet i studien visade även att det på arbetsplatser där män varit det underrepresenterade könet fanns högre risk för avvikande behandling men att män inte i samma utsträckning blivit utsatta på grund av sin könstillhörighet (a.a. s. 147).

I arbetsmiljöstudien fanns även följande sammanställning:

Andel sysselsatta (procent) som varit utsatta för mobbing, sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater fördelade efter socioekonomisk indelning (SEI), kön och ålder. 1993/1995, 1997/1999, 2001/2003, 2005/2007 (a.a. s. 179)

Resultatet visade 2005/2007 att 8 % av de manliga tjänstemännen och 9 % av de kvinnliga tjänstemännen i åldrarna 16-64 år ansåg sig varit utsatta för antingen mobbing eller sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater under den senaste tolv månadsperioden.

## 5.5 Faktorer som kan ligga till för våld och effekter av våld

Få studier har visat på specifika drag hos våldsoffer men författarna Vittorio Di Martino, Helge Hoel och Cary L Cooper (2003) refererar till studier (Einarsen och Raknes 1991 och Vartina 1996) där det framkom att våldsoffret kan ha drag av låg självkänsla, olika former av stress och orosnivåer samt ett introvert, samvetsgrant, neurotiskt och undergivet beteende (Vittorio Di Martino, Helge Hoel och Cary L Cooper 2003 s. 16). Författarna menar att huruvida dessa egenskaper skulle vara en orsak till det psykiska våldet eller om det är en effekt av det psykiska våldet är en ännu obesvarad fråga. Vidare refererar de i sin studie till Leymann (1996) som uttrycker att dessa effekter är normala i en annars onormal situation (a.a. s. 16).

Författarna tar upp att situationsfaktorer kan ligga till grund för psykiskt våld. Bland annat tar de upp maktskillnader. Det kan vara såväl formell makt (exempelvis status) men även informell makt såsom erfarenheter och kunskaper. Sexuella trakasserier förekommer ofta inom högstatusyrken där det finns en över- och underordning mellan könen. Till exempel har det visat sig att kvinnor som avancerat inom en organisation oftare råkat ut för exempelvis sexuella trakasserier. Detta kan tyda på en form av uteslutningsbeteende från männens sida (a.a. s.17). Begränsad tid att lösa konflikter samt ett frekvent byte av chefer och handledare tenderar att öka det psykiska våldet. Inom branscher som är serviceinriktade eller har tydligt kundfokus (sjukvård, detaljhandel samt inom hotell och restaurang) finns det en tendens till ökat psykologiskt våld. Även socialarbetare utsätts för många riskfaktorer inom sitt yrke (a.a. s. 18)

Thylefors (1999) lyfter upp mobbing i arbetslivet utifrån ett psykologiskt perspektiv som ett ständigt aktuellt problem. Hon har i sin bok ”Syndabockar” belyst mobbing som ett alltmer arbetsmiljörelaterat problem (a.a. s. 25). Vidare framhåller författaren att individuella faktorer såsom stress och krissituationer på arbetsplatsen har stor betydelse för hur arbetskolligor bemöter varandra (a.a. s 17 ). Samma författare beskriver att makt har en avgörande betydelse för förekomsten av mobbing i arbetslivet samt att vem som förfogar över makten avgör vem som är offer och vem som är förövare (a.a. s. 142).

I Lennéers Axelsons & Thylefors bok ”Arbetsgruppens psykologi” (2005) diskuteras maktbegreppet. Författarna hävdar att ledarskap bygger på en social makt som inbegriper en



förmåga hos ledaren att påverka andra. Författarna refererar i sin bok till May som uttrycker att makt även kan användas för att stoppa eller skapa förändringar (a.a. s. 121).

I boken ”Socialt arbete” skriver Svärd och Starrin (2006) att makt inte är det första man tänker på när man jobbar inom vårdande yrken. Däremot är det ett begrepp som ständigt aktualiseras inom yrken som är människovårdande (a.a. s. 248). Utifrån handlingsteorier (kallas också relationsteorier) ses relationen som ett element för att makten ska få fotfäste. Dessa teorier utgår från att individer interagerar med varandra och tar ställning till andras syfte och motiv. Individer kan på en arbetsplats ha olika mål och ambitioner. Detta kan medföra att det uppstår konflikter mellan individer. Makt finns överallt där individer har kontakt med andra, alltså både inom grupper, organisationer och olika kollektiv. Handlingsteorier utgår från att subjektet utför en handling och därmed gör ett val. Vidare behandlas i dessa teorier det faktum att individer i grupper eller kollektiv förfogar över åtråvärda resurser. (a.a. s. 249).

## 5.6 Etik

En person som arbetar med socialt arbete ska ha ett etiskt förhållningssätt som enligt Jenner (1995) innebär att denne väljer hur han eller hon ska bemöta en klient. Att ha ett etiskt förhållningssätt handlar om att en socialarbetare i mötet med andra människor ska se människovärdet som en ledstjärna. I och med en ständig rannsakan av sig själv och sina egna tillkortakommanden kan socialarbetaren ha ett mer öppet förhållningssätt till dem denne möter som är fritt från fördomar och särbehandling (a.a. s. 36ff).

## 6. Material och metod

Stig Elofsson (2005) menar att en kvantitativ ansats lämpar sig bra då forskaren vill få reda på jämlikhet, jämställdhet samt exempelvis diskrimineringsfrågor. Detsamma gäller om forskaren vill undersöka i vilken grad något förekommer eller skillnader mellan sociala grupper i samhället (a.a. s.61f). Min ansats har därför varit att utgå från en kvantitativ metod. Som grundmaterial har jag utformat en enkät som jag låtit mina respondenter besvara. Jag vill med studien få grepp om i vilken omfattning studenter upplever sig blivit trakasserade och därför har jag alltså valt en kvantitativ ansats.

Enligt Bryman (2002) ska forskaren utforma frågebatteriet för att svara upp mot syftet samt frågeställningar av uppsatsen (a.a. s. 453f ). Jag konstruerade frågor i ett frågeformulär där jag riktade mina frågor till den specifika målgrupp jag avsåg att undersöka. Vid frågekonstruktionen var jag noggrann med att formulera frågorna så att de var tydliga och lätta att förstå.

Jag använde mig även av ett begränsat antal frågor för att underlätta besvarandet av enkäten för respondenterna och undvika att de tröttnar och inte fullföljer enkäten. Företrädevis har jag använt mig av kvantitativa frågor (stängda frågor), endast i de fall jag ansåg det vara nödvändigt använde jag mig av kvalitativa frågor (öppna frågor), med det menar jag att svaren till största delen utgörs av numeriska värden.

Enligt Eljertsson (2005) är det även viktigt att vara noggrann vid formuleringen av enkätfrågor avseende både tid- och rumaspekten (a.a. s. 54). Jag valde därför att använda mig av precisa formuleringar för att avgränsa möjligheten för egen tolkning för respondenterna.

## 6.1 Litteraturgenomgång

När jag på Libris sökte på orden ”trakasserier arbetsplats\*” fick jag 23 träffar. Vidare sökte jag i Libris på ordet ”trakasserier” och fick 13 träffar. När jag sökte i databasen Google Scholar fick jag 1210 träffar när jag använde sökorden” trakasserier\* arbetsplats\*”. Jag har även använt mig av sökorden ”trakasserier\*” och ”diskriminering på akademiska arenor”. De engelska sökord jag använt mig av är ”harassment in academia” och ”discrimination at work”.

Jag har även utfört en kedjesökning, det vill säga; använt mig av litteratur och andra uppsatser inom samma ämnesområde för att hitta ytterligare informationskällor och referenser. Vidare har jag haft kontakt med DO. Från DO fick jag relevant information rörande min studie. Jag har också haft kontakt med Statistiska Centralbyrån (SCB) som bland annat har uppgifter om statistik i frågor som rör arbetsmiljö.

## 6.2 Urval

Enligt Eljertsson (2005) bör forskaren, om denne avser att genomföra en totalundersökning, försöka delge hela den aktuella populationen (a.a. s. 18). Jag har därför valt att genomföra en totalundersökning på en högskola i Sverige. Det är högskolestudenternas subjektiva upplevelse av eventuella trakasserier av medstudenter och/eller av lärosätets anställda som jag

har varit intresserad av att lyfta fram i min studie. Populationen för denna studie är alla socionomstudenter som under vårterminen 2010 genomförde sin utbildning eller delar av sin utbildning på aktuell högskola.

På aktuellt lärosäte fanns vid aktuell tid 266 studerande socionomstudenter som alla har fått ta del av enkäten samt bifogat följebrev under pågående studie. Detta antal exkluderar de studenter som av olika anledningar hade uppehåll i sin utbildning. Tanken var att överlämnandet av enkäten skulle ske genom att varje lärare skulle lämna ut ett exemplar till samtliga elever som går respektive kurs. Eftersom flertalet studenter skrev sitt examensarbete under vårterminen 2010 var det svårt att få kontakt med dem genom kursansvarig lärare. Därmed uppstod ett behov att hitta ett annat sätt att överlämna enkäten till dessa studenter. I dessa fall har jag tagit kontakt med studenternas respektive handledare och bitt dem lämna frågeformulär samt följebrev till studenten.

Jag kom överens med ansvarig kurslärare respektive handledare att dessa skulle lämna tillbaka enkäten i mitt postfack eller i min handledares fack inom överenskommen tid. Vidare har jag publicerat enkäten i ett webbaserat klassrum för alla studenter som studerar på aktuellt lärosäte. Enligt Ejlertsson (2005) är det inte etiskt försvarbart att skicka påminnelsen fler gånger än två (a.a. s. 26). Därför har jag även skickat två påminnelser om studien med enkät samt bifogat följebrev i den händelse att någon inte kunnat ta del av enkäten tidigare.

Studien pågick under våren 2010. Med anledning av studiens känsliga ämne samt skyddande av studenternas integritet ansökte jag om tillstånd hos högskolans prefekt att få genomföra studien. Jag har medvetet valt att i studien inte visa i vilket lärosäte som studerats eller vilken kurs studenterna går för att på detta sätt öka anonymiteten. Jag går djupare in på det under rubriken etiska och metodiska överväganden.

### 6.3 Bortfall

Enligt Ejlertsson (2005) är det i princip omöjligt att nå ut till samtliga respondenter i en totalundersökning. Man får räkna med ett visst statistiskt bortfall (a.a. s. 12). Författaren uttrycker i sin bok ”Enkäter i praktiken” att något som däremot är viktigt är att redovisa det statistiska bortfallet samt att diskutera vilka problem som kan uppstå vid ett stort bortfall. Ett potentiellt problem är att resultatet kan påverkas av att de som besvarat enkäten är av en

annan uppfattning än de som inte besvarat enkäten och ett svar kan därför aldrig ersätta ett annat. Ett stort bortfall kan medföra vissa svårigheter att ge ett rättvist resultat och innebära skevheter i resultattolkningen (a.a. s. 25f).

Som jag tidigare nämnt var 266 socionomstuderande aktuella för min studie. Ett externt bortfall är om en respondent inte svarar på enkäten för att denne väljer att inte medverka eller att denne av någon annan anledning inte har möjlighet att svara (a.a. s. 25). Jag fick enkätsvar av 100 studenter och fick räkna bort sju av dessa på grund av ett uppenbart missförstånd av frågorna (internt bortfall). Det innebär att drygt 37 % besvarade enkäten vilket får anses vara ett relativt lågt svarsdeltagande.

Jag hoppades att jag med mina tillvägagångssätt skulle kunna nå ut till majoriteten av alla socionomstudenter som var aktuella för studien. Min ambition var att respondenterna skulle visa större benägenhet att besvara enkäten när de fick ett väl genomtänkt och utförligt följebrev där jag lovade att värna om respondentens anonymitet. Vidare skickade jag ut två påminnelser i form av en webbaserad enkät för att ytterligare öka svarsfrekvensen. Allt detta för att uppnå ett så representativt urval som möjligt i studien.

Trots obligatoriska moment i socionomutbildningen kan studenter vara frånvarande på grund av sjukdom eller annan orsak. Undersökningen pågick när en stor andel av studenterna skrev examensarbete och därför inte befann sig på lärosätet, detta kan också ha påverkat det externa bortfallet. Mitt externa bortfall är relativt högt, vilket även kan bero på enkätens känsliga karaktär.

Trots ett bortfall på ca 63 % är jag nöjd med de besvarade enkäterna eftersom mitt huvudsyfte med studien var att ta reda på om studenter någon gång upplevt att de blivit trakasserade på lärosätet. I och med att 100 studenter har besvarat enkäten skulle man kunna utgå från att dessa studenter vill dela med sig av sina upplevelser och detta kan innebära att man i studiens resultat kan få indikationer om hur det förhåller sig i och med att varje student äger sin upplevelse. Däremot kan man som tidigare nämnts aldrig kompensera de svar som inte inkommit och på det sättet kan procentsatserna i resultatet bli något missvisande.

## 6.4 Etiska och metodiska överväganden

Redan innan jag påbörjade studien förstod jag att mitt val av ämne skulle medföra djuplodande reflektioner och överväganden av både tillvägagångssätt samt metodiska ställningstaganden. I studien har jag valt att använda mig av en kvantitativ ansats, detta har varit ett medvetet val för att värna om mina respondenters anonymitet. Min ambition med metodvalet var att undvika direkt kontakt mellan mig och respondenterna för att öka känslan av anonymitet, även gentemot mig. Men jag stötte på problem under vägen som jag fick lösa efterhand. Jag blev varse att många av kurserna inte hade några obligatoriska moment under tiden som enkätundersökningen pågick och det var därför svårt att få hjälp av kursansvarig lärare att dela ut enkäterna.

Jag har också ställt mig frågande till att använda mig av lärare och handledare för att underlätta utdelningen av enkäten eftersom detta skulle kunna upplevas som en tvångssituation. Dessutom kan det finnas en risk att respondenten känner oro för att läraren/handledaren kan se dennes svar och att detta skulle kunna medföra obehag (till exempel den aktuella läraren är förövaren). Detta försökte jag lösa så att läraren/handledaren fick med sig ett kuvert som denne skulle försluta efter alla respondenter lämnat in enkäterna. I det här fallet har jag resonerat så att mitt tillvägagångssätt var det smidigaste för att nå ut till alla respondenter inom tiden för studien.

Enligt Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (2002) måste en forskare informera respondenten om syfte och mål med studien samt klargöra att deltagandet är frivilligt. I och med mitt följebrev har jag visat på att deltagandet i studien är frivilligt och behandlas konfidentiellt vilket borde lätta det eventuella makttryck som lärarnas påverkan skulle kunna innebära. Jag uppgav även i medföljande följebrev att min ambition inte var att ta reda på vilka respondenter som besvarat enkäten, vilket var ett etiskt ställningstagande.

Respondenten har i och med mitt följebrev tagit del av studiens syfte samt gjort valet om denne vill delta eller ej. Därmed har jag sett till att samtyckeskravet enligt forskningsetiska principer är tillgodosett. Alla mina respondenter är myndiga och avgör därför själva om de vill delta eller ej.

Forskaren visar enligt Vetenskapsrådets riktlinjer (2002) på ett konfidentiellt tillvägagångssätt när denne inte har några utpekande frågeställningar i enkäten som kan

kopplas till respondenten samt när datainsamlingen förvaras på ett säkert ställe för obehöriga. Genom tidigare nämnda tillvägagångssätt visar jag att tagit hänsyn till informationskravet. Jag har numrerat det insamlade datamaterialet genom att märka enkäterna med siffror. Detta för att det ska vara lättare att föra in uppgifterna i statistikprogrammet Excel och göra en ytterligare ansträngning att avidentifiera respondenternas uppgifter. I och med att studien baseras på känsliga uppgifter är det extra viktigt att obehöriga inte får ta del av materialet.

Uppgifterna får inte användas på ett sätt som kan innebära negativa konsekvenser för den enskilde respondenten enligt Vetenskapsrådet (2002). I enlighet med nyttjandekravet ansvarar jag för att specifika uppgifter i mitt insamlade material endast kommer att användas i forskningssammanhang. Däremot kan resultatet i studien användas i vetenskapliga sammanhang. De fysiska enkäterna kommer efter godkännandet av uppsatsen att förstöras.

På grund av att enkäterna fanns tillgängliga på mer än en plats finns även risken att en respondent besvarat enkäten två gånger men jag ansåg ändå att det var nödvändigt att distribuera enkäten i båda dessa forum för att nå så många som möjligt. I och med att även studenter med studieuppehåll har tillgång till det webbaserade klassrummet finns även en risk att en respondent i denna kategori kan ha besvarat enkäten.

## 6.5 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Enligt Ejlertsson (2005) är det viktigt att granska om validiteten är god. Med att ha uppnått en god validitet menas att forskaren har mätt det som denne avsåg att mäta. I en kvantitativ undersökning med enkäter är det viktigt att frågorna är rätt ställda.(a.a. s.100). Vidare är det viktigt med en god reliabilitet, det vill säga, om upprepade mätningar ger samma resultat är reliabiliteten god. För att uppnå en god reliabilitet är det viktigt att frågorna ställs på ett korrekt sätt (a.a. s.102).

Författaren Ejlertsson (2005) menar att forskaren i alla enkätundersökningar ställer sig frågan om de resultat denne kommit fram till kan representera en korrekt bild av det undersökta fenomenet samt om studien mäter det som var tänkt att mätas och om det har gjorts på rätt sätt (a.a. s. 99). Jag har reflekterat över om jag har ställt frågorna på rätt sätt och om jag har vänt mig till rätt population. I och med att jag har gjort en totalundersökning av aktuellt lärosäte och frågat om respondenternas upplevelser av trakasserier anser jag mig ha

nått ett representativt urval utifrån mina frågeställningar. Mina enkätfrågor är anpassade utifrån studiens syfte samt frågeställningar.

## **7. Befintlig policy och information**

Om man på lärosätets hemsida söker på orden ”trakasserier” och ”diskriminering” finner man lärosätets vision. I visionen framgår att policyn är att lärosätet ska främja likabehandling samt jämställdhetsarbetet. Vidare berörs ord som att respektera och värna om varandra oberoende av etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet, religion, annan trosuppfattning ålder eller sexuell läggning. Lärosätet ska vara en plats där alla förhindrar, agerar mot trakasserier och diskriminering samt att det förebyggande arbetet skall implementeras hos alla som befinner sig på lärosätet.

Vidare hänvisar sidan till en länk som avser ett urval om litteratur som avser likabehandling samt jämställdhetslitteratur. Längre ner på sidan återfinns lagar, förarbeten samt publikationer, länkar till myndigheter samt flertalet artiklar. Däremot saknas referens till relevanta kontaktvägar vid förekomst av trakasserier.

## **8. Teori**

Som teoretisk utgångspunkt kommer jag använda sociologens Mats Franzens tre olika maktbegrepp för att analysera de data som har insamlats i min enkätundersökning. Författaren beskriver makt utifrån strukturell, intentionell, samt relationell makt.

Det intentionella maktbegreppet används i olika handlingsteorier. Författaren Franzen (2005) påvisar att det är individens val, handlingar, och mål som står i fokus för det här synsättet. Vidare betonar han att makt finns överallt och ett subjekt (kan vara en individ, en grupp en organisation) som har en bestämd vilja att klara av något och/eller klarar av något är i besittning av makt (a.a. s. 87f).

Det strukturella maktbegreppet utgår från att samhället är strukturellt uppbyggt och att alla individer har olika positioner som är mer eller mindre beständiga i samhällets struktur och strukturerna i sig avgör fördelningen av maktresurser. I det strukturella maktbegreppet utgår man från makten i sig och inte utifrån ett handlande subjekt. Det strukturella maktbegreppet syftar även till en ojäm maktbalans mellan olika parter och aktörer samt från en över- och underordning i samhället och inte relationer mellan individer. Exempel på begrepp som kan

vara kopplade till denna ojämna maktbalans är förutom råstyrka även kunskap och psykologisk insikt. Vidare kan begrepp såsom klass, kön, och etnicitet kopplas till ett strukturellt maktbegrepp.

Författarna Svärd och Starrin (2006) tar lågkonjunkturen som ett exempel i boken ”Socialt arbete”. Vid en lågkonjunktur drabbas vissa individer hårdare än andra. Detta beror på att dessa individer har en annan position i klasstrukturen som blir mer ofördelaktiga och kan medföra arbetslöshet och i längden ett beroende av samhällets omsorg (a.a. s. 248).

Franzen (2005) förklarar det relationella maktbegreppet som att makt förekommer i alla relationer mellan individer och att makten verkar inom relationerna mellan individer. I detta begrepp vävs strukturell och intentionell makt samman med den handlande individen och dennes mål och intentioner samt i det sammanhang och de givna samhällsstrukturer som den ska fungera i. Det relationella maktbegreppet måste ses utifrån att de strukturer individer befinner sig i är mer eller mindre föränderliga och det är relationerna mellan individerna som står i fokus. Franzen uttrycker att makt inte är något verktyg som individen lättvindigt kan nyttja för att styra över någon annan och makten går inte att uppdelas och kan inte kuvas. Relationell makt är inte något man kan ta på; utan det har en självständig kraft som verkar inom relationer (a.a. s. 90).

## 8.1 Maktens mekanismer

Mats Franzens (2005) teori utgår från det relationella maktbegreppet och förklarar hur makten kan verka i olika relationer. Han förklarar maktens mekanismer utifrån en modell som utgår från makten i centrum. Runt den centrala makten strålar tre spetsar som bildar en triangel; dessa är diskurser, resurser samt kontexter. Maktens triangel är liksidig och dessa tre begrepp förklarar maktens processer. Diskurser handlar om mening och individers föreställningar. För att förklara diskurser ytterligare handlar det om symbolik, dofter, föreställningar och normsystem (a.a. s. 96).

Kontexter handlar om maktrelationer som bildar ett nätverk. Makten kan förändras om subjektet går från en kontext till en annan. Franzen tar som exempel upp barn- och föräldrelationen där föräldrarollen är densamma historiskt, men däremot inte geografiskt. Kontexten är kopplad till sammanhang och i vilken tid man befinner sig samt vilken kulturell

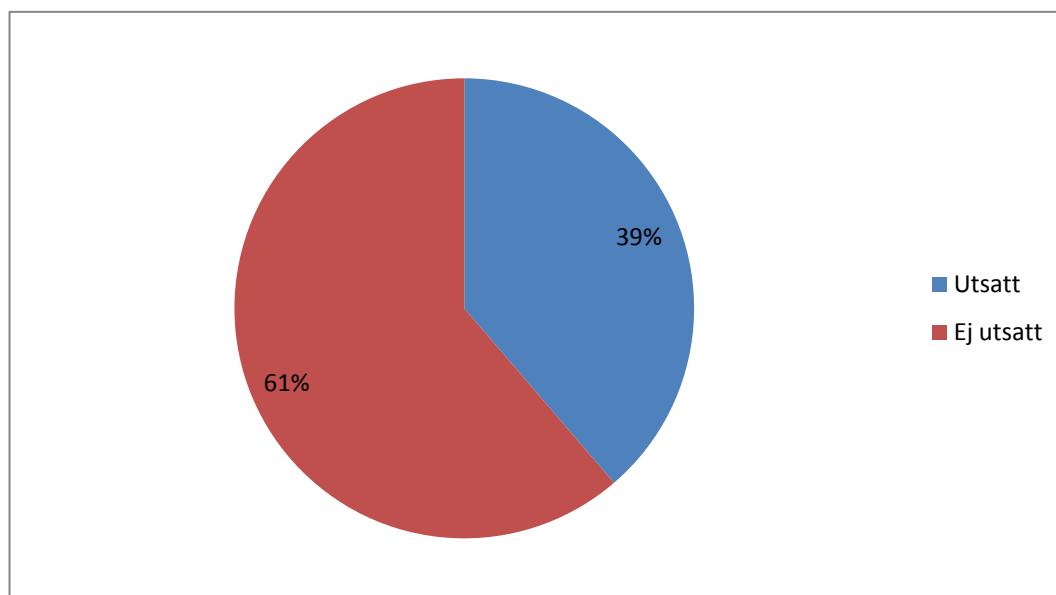


bakgrund man har (a.a. s. 115). Resurser har med tillgångar att göra men det är endast i ett instrumentellt synsätt. Resurser bör ses rationellt och relationellt. Resurser kan kopplas till olika sociala sammanhang och det är inte säkert att samma resurs har likvärdig dignitet i två skilda sammanhang (a.a. s. 104).

## 9. Resultat

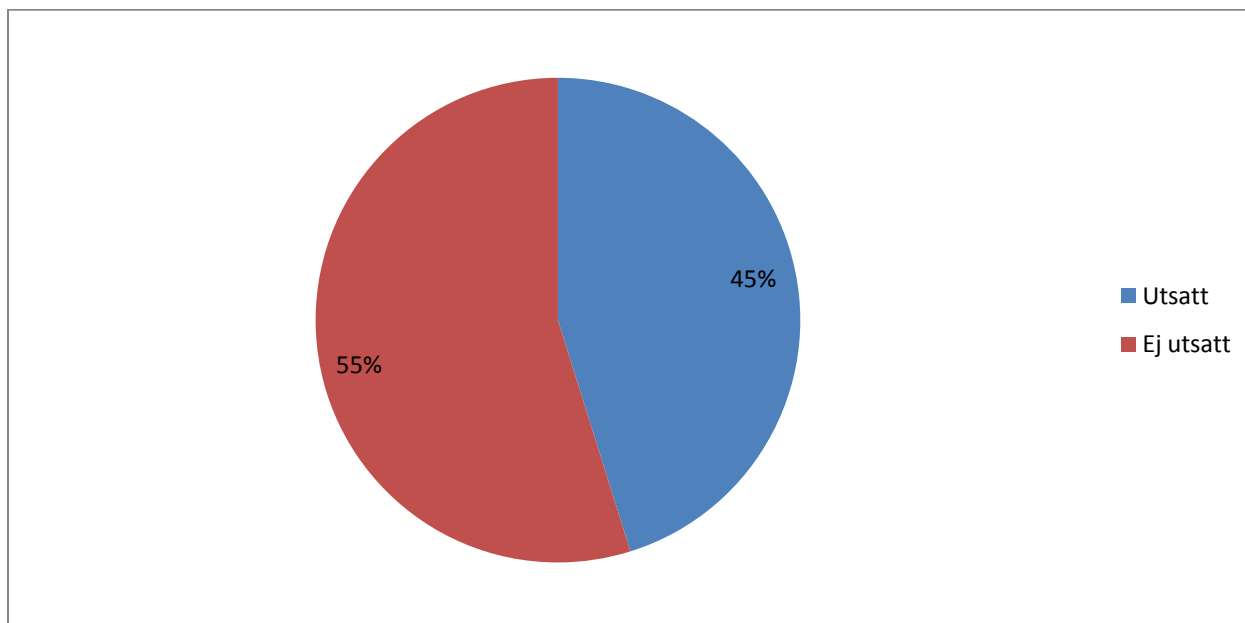
I undersökningen deltog sammanlagt 100 respondenter. Sju av de besvarade enkäterna räknas som internt bortfall eftersom de ej var korrekt besvarade. Det återstår då totalt 93 enkäter att analysera. 16 st av respondenterna uppgav att de var män, 76 st uppgav att de var kvinnor och 1 respondent uppgav att denne var annat kön.

Figur 1; Trakasseri student



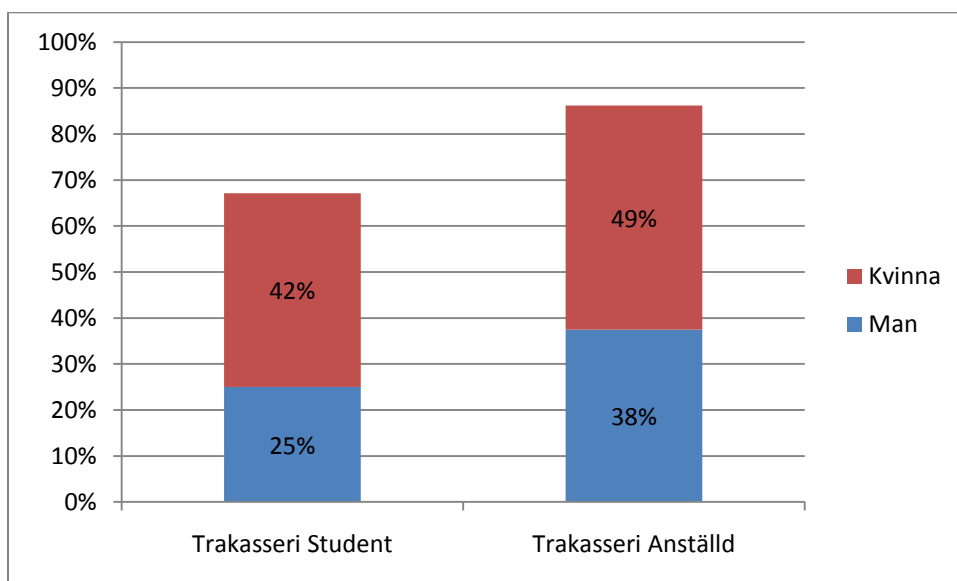
Av statistiken kan utläsas hur många av de tillfrågade respondenterna som upplevt sig trakasserade av en annan student. Svaren är angivna på en skala mellan 1 och 10 där 1 står för "Har aldrig upplevt" och 10 "Har upplevt varje dag".

Figur 2; trakasseri anställd:



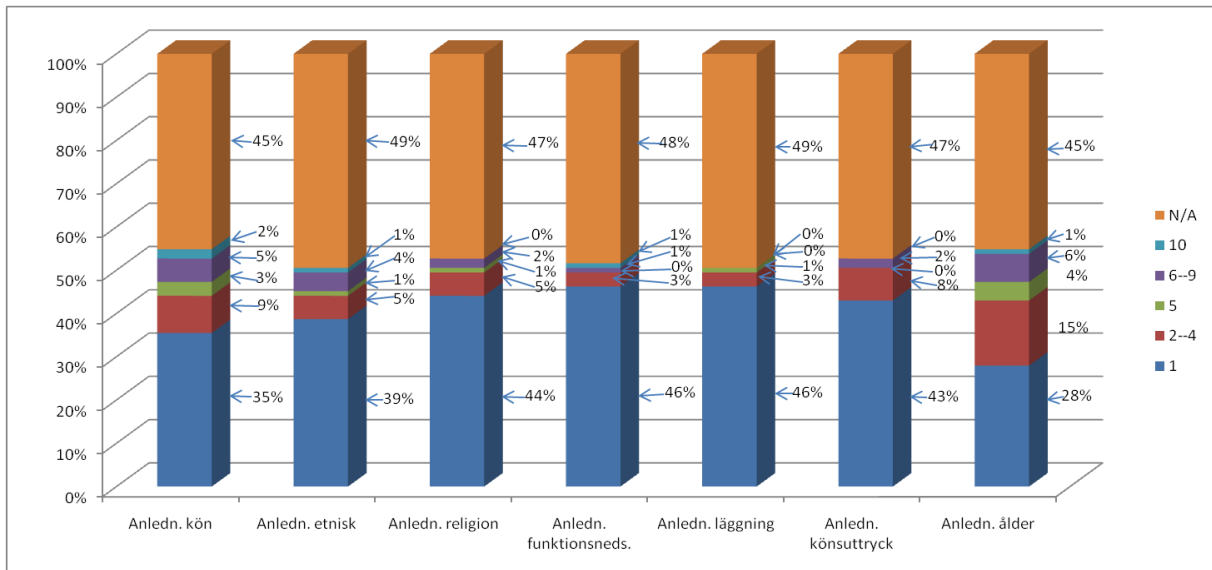
Av statistiken kan utläsas hur många av de tillfrågade respondenterna som upplevt sig utsatta av trakasserier av någon anställd på lärosätet. Svaren är angivna på en skala mellan 1 och 10 där 1 står för "Har aldrig upplevt" och 10 "Har upplevt varje dag".

Figur 3; Könsfördelning trakasserier



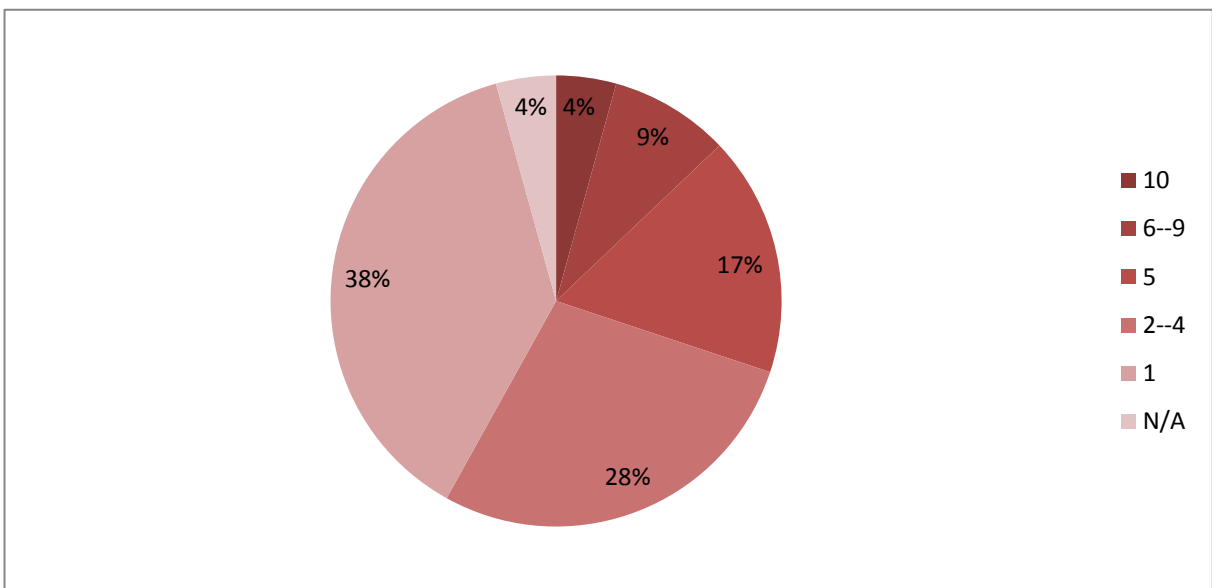
Av statistiken kan utläsas fördelningen mellan män och kvinnor som anser sig blivit utsatta för trakasserier från andra studenter respektive anställda på lärosätet. Svartalternativen är som ovan.

Figur 4; Anledning trakasseri



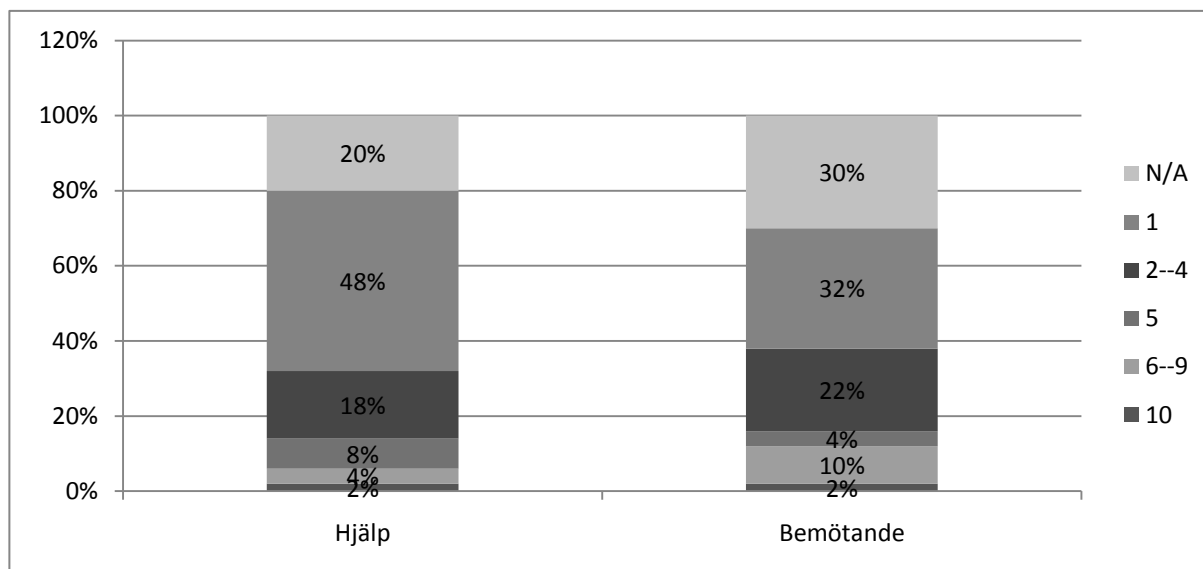
Av statistiken kan utläsas vilka diskrimineringsgrunder som legat till grund för de upplevda trakasserierna. Vidare kan utläsas i vilken grad den aktuella diskrimineringsgrunden upplevs som en orsak till trakasserier. Svaren är angivna på en skala mellan 1 och 10 där 1 står för "Inget samband alls" och 10 "Mycket stort samband".

Figur 5; Kanal information



Statistiken visar hur stor del av de tillfrågade respondenterna ansåg att studenter har fått adekvat information om vart de ska vända sig om de upplevt sig utsatta för trakasserier. Svaren är angivna på en skala mellan 1 och 10 där 1 står för "Stämmer inte alls" och 10 "Stämmer helt".

Figur 6; Hjälp och bemötande



I denna statistik presenteras svaren på frågorna: ”Om du upplevt dig utsatt för trakasserier anser du då att du fick adekvat hjälp av aktuell institution?” och ”Upplever du att aktuell situation har blivit tagen på allvar av aktuellt lärosäte?”. Svaren är angivna på en skala mellan 1 och 10 där 1 står för ”Stämmer inte alls” och 10 ”Stämmer helt”.

### 9.1 Resultat av kvalitativ frågeställning i enkäten

En av frågeställningarna hade en mer kvalitativ karaktär där respondenten själv skulle beskriva ”Finns det någon form av trakasserier som du tycker saknas i ovanstående frågeformulär?” följdfrågan på den var: ”I så fall; vilken?”. På dessa frågor svarade 11 respondenter att makt på något sätt hade ett samband med förekommande trakasserier på lärosätet. I utförligare beskrivningar anger dessa respondenter en ojämn maktfördelning med under- och överordning som en bidragande orsak.

Vidare beskrivs hur anställda utnyttjat sin maktposition samt hur studentkollegor har utsatt respondenten för olika former av psykiska kränkningar. Flertalet respondenter tar upp konfliktfyllda grupprocesser samt hur dessa har lett till exempelvis utfrysning och/eller trakasserier. Andra tar upp att de trakasserats på grund av sin ålder eller sitt kön. En respondent uppger samhällsklass och socioekonomisk bakgrund som orsak till trakasserier liksom flera respondenter anger olika erfarenhetsnivåer och kunskapsnivåer.

### 9.2 Resultatsammanfattning

I graferna har skalorna komprimerats något för att göra materialet mer överskådligt. N/A betyder att respondenten inte har kryssat för alternativet. I det huvudsakliga resultatet som jag

kommer behandla i min analys kan man utläsa att 39 % av respondenterna någon gång upplevt sig trakasserade av någon annan student under sin utbildning (se fig. 1). Vidare kan utläsas att 45 % av respondenterna någon gång under sin utbildning upplevt sig trakasserade av någon anställd på lärosätet (se fig. 2). Av de som under sin utbildning upplevt sig trakasserade var det 25 % av männen som upplevt sig trakasserade av en student och 42 % av kvinnorna. 38 % av männen och 49 % av kvinnorna har upplevt sig trakasserade av en anställd på lärosätet (se fig. 3).

Som kan utläsas av figur 4 beskrivs ålder vara den främsta orsaken till de upplevda trakasserierna. 26 % av de tillfrågade respondenterna uppgav att de upplevda trakasserierna hade ett samband med deras ålder. På andra plats var kön orsak till upplevda trakasserier; 19 % av de tillfrågade respondenterna uppgav att de upplevda trakasserierna hade ett samband med deras kön. På tredje plats var etnicitet en av de anledningar som angavs som orsak till de upplevda trakasserierna. 11 % uppgav att etnicitet var orsaken till de upplevda trakasserierna (se fig. 4). I studiens resultat framkom även att 96 % av respondenterna i olika hög grad ansåg att studenter på undersökt lärosäte inte hade fått adekvat information vart studenter ska vända sig om de upplevt sig trakasserade (se fig. 5).

På frågan: ”Om du upplevt dig utsatt för trakasserier anser du då att du fick adekvat hjälp av aktuellt lärosäte?” svarade 48 % att de inte ansåg sig fått adekvat hjälp av lärosätet. Vidare kan utläsas att 32 % upplevde att de i olika hög grad fått hjälp av aktuellt lärosäte. I resultatet kan även utläsas att 32 % av respondenterna inte upplevde sig blivit tagna på allvar och 38 % upplevde att de i olika hög grad blivit tagna på allvar av aktuellt lärosäte (se fig. 6).

## **10. Analys**

Resultatet av enkäten visar att studenter haft upplevelser i någon form av trakasserier av antingen en studentkollega och/eller av någon anställd på lärosätet. Detta skulle kunna tyda på en ojämn maktfördelning mellan vissa studenter på lärosätet och att denna ojämma maktfördelning även finns mellan vissa studenter och anställda på lärosätet. Trots att jag i mina frågeställningar inte hade någon fråga som var kopplad till maktbegreppet redogjorde 11 respondenter i sina kvalitativa skildringar någon form av makt som grund för trakasserier. Detta har lett till att jag kommer att använda tre olika maktbegrepp som utgångspunkt. Dessa

är strukturell, intentionell samt relationell makt. Främst kommer jag att inrikta mig på det relationella maktbegreppet utifrån Mats Franzens teori (a.a. s. 89ff).

### 10.1 Vem trakasserar studenten?

Utifrån studiens resultat kan man utläsa att 45 % av de tillfrågade respondenterna någon gång under sin utbildning har upplevt sig trakasserade av en anställd på lärosätet. Detta skulle kunna kopplas till det strukturella maktbegreppet. Anta att det på ett lärosäte finns en förutbestämd över- och underordning där studenterna vill ta del av de åtråvärda resurser som lärare på lärosätet besitter. Enligt forskning kan maktskillnader vara en faktor som är bidragande till psykiskt våld såsom trakasserier och då skulle detta kunna kopplas till den informella makt (kunskap och erfarenheter) som lektorer, handledare samt professorer förfogar över. Vidare har dessa även en formell makt som innebär att de har en status som studenterna inte har enligt Vittorio Di Martino, Helge Hoel och Cary L Cooper (2003).

Den strukturella makten kan även återfinnas i relationen mellan studenter. I studien framkom att 39 % av respondenterna hade upplevt sig trakasserade av en studentkollega. Faktorer såsom klass, ålder, livserfarenheter, funktionsnedsättning och språksvårigheter skulle kunna tänkas vara orsaker som gör att vissa studenter har svårare att tillgodose sig kunskaper än andra. Studenter som har lättare tillgodogöra sig kunskap skulle kunna använda detta som ett maktmedel som gör att en över- och underordning vidmakthålls eftersom dessa studenter hamnar i överläge gentemot studenter med mindre kunskap och blir normgivande i gruppen.

Även studenter som har svårt att förmedla sina åsikter på grund av till exempel blygsel eller språksvårigheter kan hamna i underläge i förhållande till andra studenter. Detta kan aktualisera begreppet strukturell makt. Enligt Thylefors (1999) kan individuella faktorer såsom stress och krisfaktorer vara anledningar till att individer bemöter varandra illa. Författaren kommenterar att makten har en stor betydelse för vem som är offer respektive förövare. I och med att situationen i en studiemiljö ofta är stressad kan studenter som tillgodoser sig kunskaper snabbare bli stressade av att andra studenter inte håller deras tempo och därför, medvetet eller omedvetet, utsätta dessa för behandling som kan upplevas som trakasserier. På samma sätt kan det faktum att olika studenter har olika mål med sina studier påverka relationerna mellan studenter. Detta kan lyda under begreppet intentionell makt.

Mats Franzén (2005) beskriver kontext som att man har olika egenskaper i olika sammanhang (a.a. s. 114f). Ur ett kontext- perspektiv kan man därför dra slutsatsen att studenter utan akademisk bakgrund är utanför sin komfortzon och därför kan ha svårare att hävda sig mot studenter som känner sig mer hemma.

Författaren nämner även resurser som en maktfaktor. Resurser kan till exempel vara pengar eller kunskap (a.a. s. 104). Detta innebär till exempel att en student som har ekonomiska möjligheter att helt ägna sig åt sina studier har större möjligheter att tillgodose sig kunskaper än en student som måste arbeta under studietiden för att klara sig ekonomiskt. På samma sätt har en student med större förkunskaper eller erfarenhet bättre förutsättningar att klara ett högt studietempo än en student som inte har det. Att studenter har olika erfarenheter kan bero på till exempel ålder eller tidigare studier.

Den tredje maktfaktorn Franzén nämner är diskurs. Detta kan vara att olika individer har olika språkbruk. Detta skulle kunna kopplas till att studenter kan ha varierande nivå på sitt språk och därför har olika lätt att tillgodogöra sig information och förstå och använda sig av det allmänna språkbruket i utbildningsmiljön. Diskurs- faktorn kommer även att spela en stor roll när studenterna kommer ut i arbetslivet och möter andra individer med ett annat språkbruk eftersom det annars riskerar att uppnå en obalans i maktförhållandet mellan klient och till exempel socialarbetare som kan komma att påverka relationen negativt om, i detta fall socialarbetaren, inte kan anpassa sitt språkbruk efter den individ denne möter.

## 10.2 Eventuella orsaksfaktorer för trakasserier samt informationskanaler

Enligt Lisa Husu (2005) är diskriminering på grund av kön en förekommande företeelse som sker både synligt, osynligt och subtilt. Författaren poängterar att det är motsägelsefullt att detta förekommer trots aktiv lagstiftning och förbättrad jämställdhetspolitik. I mitt resultat fann jag att 19 % av respondenternas upplevda trakasserier hade med deras kön att göra.

Husu argumenterar alltså i sin studie att diskriminering kan ske både synligt och delvis osynligt samt att det kan vara odefinierbart och knapp märkbart. Hon tar även upp motsägelsen i den akademiska sfärens svårigheter att granska sin egen organisation trots att granskningar av externa företeelser ständigt sker. I litteraturgranskning av Vittorio Di Martino, Helge Hoel och Cary L Cooper (2003) har framkommit att trakasserier inte fått

samma uppmärksamhet i forskning eller på fältet som exempelvis fysiskt våld och våldsföreteelser.

Dessa två studier ställer jag mot mitt resultat att 96 % av respondenterna anser att studenter inte har fått adekvat information om vart de ska vända sig om de upplever sig trakasserade. Det skulle kunna vara så att orsaken till att problemet inte får den uppmärksamhet som behövs ligger i att forskningen inte kommit så långt inom psykiskt våld som annan våldsforskning och att dessa företeelser förekommer mer eller mindre synligt.

Även det faktum som Husu (2005) tar upp; att akademien av olika anledningar har svårigheter att granska sin egen verksamhet, kan vara en bakomliggande orsak. Detta skulle kunna leda till att osynligheten vidmakthålls i och med att adekvat information om vart studenter ska vända sig vid upplevelser av sådant slag inte når ut. En tanke skulle kunna vara att ett mörkertal av utsatta studenter aldrig kommer till lärosätets kännedom. På studerat lärosätet finns en policy men inte någon lättillgänglig handlingsplan.

## **11. Slutsatser**

Studiens övergripande syfte är att få ökad kunskap om huruvida socionomstudenter på ett lärosäte har upplevt sig trakasserade av studentkollegor eller anställda under pågående utbildning samt om studenterna anser att de genom högskolan fått adekvat stöd och information om korrekta kontaktvägar vid uppkomst av trakasserier. Ett delsyfte är också att ur ett sociologiskt perspektiv försöka förklara faktorer som kan ligga till grund för uppkomsten av trakasserier.

I min studie har jag kommit fram till att socionomstudenter under pågående utbildning mer eller mindre har upplevt trakasserier, detta kan utläsas ur mitt diagram (figur 1 och 2).

Mitt delsyfte har jag uppfyllt genom att det i mitt resultat går att utläsa att studenter mer eller mindre anser att de inte fått adekvat information vid förekomst av trakasserier (figur 5).

Jag har försökt att utifrån ett sociologiskt perspektiv undersöka hur begreppet makt spelar in i mänskliga relationer.



### 11.1 Upplever sig studenter trakasserade och i så fall på vilket sätt?

Ja, vissa studenter upplever sig i olika hög grad trakasserade. Ålder, kön och etnicitet är de vanligast förekommande orsakerna.

### 11.2 Anser studenter att de fått information om vart de ska vända sig om de upplevt sig trakasserade?

Nej, majoriteten av studenterna anser att de inte fått adekvat information om vart de ska vända sig om de upplever sig utsatta för trakasserier.

### 11.3 Vilka stödjande åtgärder finns på aktuellt lärosäte samt i vilken grad upplever sig studenter att de har fått stöd av lärosätet?

Det finns en policy samt en förteckning över till exempel lagar och förordningar på skolans hemsida. Det finns även en person att kontakta vid trakasserier. Däremot finns ingen synlig handlingsplan eller lättillgänglig kontaktinformation. En liten majoritet anser sig ha fått hjälp av aktuellt lärosäte efter uppkomst av trakasserier.

### 11.4 Vilka faktorer kan ligga till grund för uppkomsten av trakasserier?

Förskjutning av maktbalans samt stress och oro.

## 12. Diskussion

En tanke skulle kunna vara att individer som ger så mycket av sig själva till andra människor inte har möjlighet att hålla sin inre harmoni. Detta skulle kunna medföra att individer i pressade situationer inte har lika hög toleransnivå och att man på grund av det har svårt att se till sina kollegers behov eller i ett annat fall till studenternas behov. Detta skulle i sin tur kunna leda till att ens egna tillkortakommanden kommer mer i dager och det kan av kollegor upplevas som ett negativt bemötande.

Detta skulle i sin tur kunna medföra att en klient som redan är i en beroendesituation inte får den rättmätiga uppmärksamhet som denne har behov av. Om det skulle vara så att begreppet makt har en betydelse så finns det möjlighet för lärosätet att motverka, förebygga och dämpa dess effekter. Hur makten nyttjas skulle kunna vara av betydelse när den färdiga socionomen kommer ut på arbetsmarknaden och möter människor som sannolikt är i en utsatt

situation där socionomen under en pressad situation skulle kunna efterlikna de beteendemönster som fanns under studietiden. Det skulle kunna leda till att oskyldiga människor utsätts för ett maktmissbruk vilket vidare medför konsekvenser för den enskilde.

Enligt Vittorio Di Martino, Helge Hoel och Cary L Cooper (2003) studie skulle organisationer kunna förebygga och minska förekomsten av trakasserier med en tydlig policy samt en handlingsplan där det finns beskrivet hur organisationen ska gå tillväga vid uppkomna fall.

På detta sätt anser jag att lärosätet skulle tjäna på att utforma en väl fungerande handlingsplan samt informera tydligt om vilka kontaktvägar som finns vid förekomst av trakasserier. Detta skulle medföra att lärosätet synliggör problemen och underlättar upprättande av åtgärdsplaner. Om det finns en handlingsplan kan en tanke vara göra den transparent för studenterna som studerar på aktuellt lärosäte och på det sättet tydliggöra att lärosätet aktivt tar motstånd till den här typen av företeelser samt beteenden. Att i en organisation ha en tydlig handlingsplan skulle kunna ge en mer transparent organisation samt underlätta hantering av förekommande fall vilket i sin tur visar på ett aktivt ställningstagande mot denna typ av beteende.

## Källförteckning

- Arbetsmiljöverket 2008:4. *Arbetsmiljön 2007*. Örebro: Arbetsmiljöverket.
- Backman, Jarl. (2008). Rapporter och uppsatser. Lund: AB Studentlitteratur
- Bryman, Alan. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB
- Di Martino, Vittorio., Hoel, H and Cooper C .L. (2003) Preventing violence and harassment in the workplace
- DO 2009. Förebygga diskriminering – främja likabehandling. Stockholm.
- Högskoleverket 2008:23 R. *Doktorandspegeln*. Stockholm: Högskoleverket.
- Högskoleverket 2005:41 R. *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor*. Stockholm: Högskoleverket
- Eljertsson, Göran. (2005). Enkäten i praktiken (*2 upplagan*). Lund: Studentlitteratur.
- Elofsson, Stig. (2005). Kvantitativ metod. i Larsson, Sam., & Lilja, John., & Mannheimer, Katarina. (Red.), *Forskningsmetoder i socialt arbete*. (s. 59-128). Lund: Författarna och studentlitteratur.
- Franzén, Mats. (2005). I fråga om makt: Diskurser, resurser, kontexter. i Goldberg, Ted. (Red.), *Samhällsproblem*.(s. 85-125). Stockholm: Liber.
- Jenner, Håkan. (1995). Nyttan och etik i det sociala arbetet: Studentlitteratur AB.
- Lennér Axelson, Barbro., & Thylefors, Ingela. (2005). *Arbetsgruppens psykologi (4 upplagan)*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.
- Meeuwisse, Anna., & Sunesson, Sune. & Svärd, Hans (2006) *Socialt arbete - en grundbok*: Stockholm. Författarna och Bokförlaget Natur och Kultur.
- Nevander Friström, Lena. (2006). *Kränkta människor samarbetar inte*. Stockholm: Natur och Kultur
- Thylefors, Ingela. (1999). *Syndabocker (2 uppl.)* Falun: Natur och Kultur

## **Bilagor**

Följebrev

Enkätundersökning

Till dig som är socionomstuderande på högskolan

Jag heter Madelene Bogstedt och är inne på den sjätte terminen på socionomprogrammet. Nu är det hög tid att skriva min C-uppsats. Det ämne som jag avser att skriva om är av lite känslig karaktär och jag skulle behöva din hjälp för att kunna göra den här studien genomförbar.

Mitt ämne som jag tänkte få en ökad en förståelse om är hur vida studenter har upplevt sig trakasserade/diskriminerade av sina medstudenter eller av anställda på högskolan. Vidare vill jag undersöka i vilken utsträckning studenterna har vetskap om vilka åtgärder och insatser som denne har till sitt förfogande samt hur högskolan gått tillväga vid eventuell upptäckt av diskrimineringsärenden.

I enkätundersökningen kommer jag att utgå från Do ´s diskrimineringsgrunder. Dessa är framtagna eliminera alla sorter av diskriminering samt trakasserier. I min studie vill jag lyfta fram studenter som upplevt sig diskriminerade eller trakasserade. Jag vill här med visa på några exempel från socionomen och psykoterapeuten Nevander, Friström bok ”Kränkta människor samarbetar - inte ens bra idéer fungerar utan samarbete” på vad som kan uppfattas som kränkande behandling för en enskild utifrån dessa grunder (a.a. 2001 s.20ff).

Den värsta formen av psykisk kränkning är enligt Nevander Friström att andra möter dig med tystnad. I sin bok beskriver författaren hur Dr. Mengele under andra världskriget utsatte barn för experiment som innebar att dessa utestängdes helt från omvärlden och ingen talade med barnen. Trots att de basala behoven såsom mat, dryck och skydd mot kyla och hetta tillgodoseddes så avled barnen. Om människor slår bort blicken när du försöker nå deras uppmärksamhet. Att mötas med nonchalans eller att bli ignorerad är jämförbart med maktmedlet tystnad.

En upplevelse av kränkande behandling kan man uppleva om någon visar ointresse för vad du har att säga eller på annat sätt visar med kroppshållning, suckar, ansiktsuttryck att det du har att säga inte är intressant. Att ständigt bli avbruten dig när du försöker framföra dina åsikter kan också uppfattas som kränkande behandling.

Att bli ”bortglömd” eller överhoppad kan uppfattat som svår kränkning. Ett exempel skulle kunna vara att glömmas bort när det gäller att få del av information som gäller alla. Att inte få

delar med sig av sina åsikter på ett möte för att den någon inte bryr sig om att man har räckt upp handen. Att inte hinnas med på ett seminarium eller möte exempelvis.

Utestängd eller utfrusen är en annan alvarlig form av trakasserier. Att inte få möjlighet att äta lunch med gruppen eller att gruppen byter samtalsämne när man kommer kan upplevas som trakasserier. Att uppleva sig som ”annorlunda”, att bli kategoriserad eller stigmatiserad eller att inte bli likabehandlad kan upplevas som diskriminering eller trakasserier. Samt att bli behandlad som andra kan också vara en upplevelse av trakasserier och diskriminering.

Att någon skämtar om ditt kön eller din sexualitet kan upplevas som trakasserier samt om någon tafsar eller gör andra närmanden mot din vilja är trakasserier.

När jag sökt på ämnet har jag upptäckt att det finns ganska lite forskning om diskriminering samt trakasserier på akademiska arenor. Jag avser att lämna en enkät till alla studenter som läser socionomprogrammet i både etik och livsåskådning samt i äldre programmet på aktuell högskola, där jag frågar om dina upplevelser samt om du har sökt hjälp på institutionen för socialt arbete och om du visste vart du skulle vända dig.

Ditt medverkande i studien kommer givetvis att vara frivilligt och anonym för att skydda din integritet. Din medverkan är värdefullt för studiens tillförlitlighet.

Det kommer inte att kunna gå att spåra vilken klass du går i och ej heller vem du är. Vidare kommer dina svar behandlas konfidentiellt. Efter avslutad studie kommer allt enkätmaterial att makuleras.

Enkäten kommer att delas ut av din lärare och du kan lämna in den till denne efter lektionens slut i det medförda kuvertet.

Tack för din medverkan

Vänligen Madelene Bogstedt

## Enkätfrågor till studenter på socionomprogrammet

Som beskrivet i följebrevet har jag för avsikt att undersöka om det förekommer trakasserier på aktuell högskola och om fallet skulle vara så vilken upplevelse har du av det bemötande du fått om du sökt stöd/hjälp hos lärosätet. Med trakasserier menar jag någon form av kränkande behandling utifrån nya diskrimineringslagen (2008:567) som trädde i kraft 1 januari 2009.

Trakasserier är kränkande behandling som har samband med:

kön

etnisk tillhörighet

religion eller annan trosuppfattning

funktionsnedsättning

sexuell läggning

könsidentitet eller könsuttryck

ålder

1. Är du man eller kvinna? Välj ett av alternativen och markera med ett kryss.

Man

Kvinna

Annat  \_\_\_\_\_

2. Inom vilket åldersgrupp befinner du dig i?

20-30

31-40

41-50

51-55

56+

3. Har du någon gång under din utbildning upplevt dig trakasserad av en studentkollega? Sätt ett kryss på den graderade skalan i vilken mån du har upplevt dig trakasserad av en studentkollega.

1 = Har aldrig upplevt

10 = Har upplevt varje dag

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Har du någon gång under din utbildning upplevt dig trakasserad av någon anställd på lärosätet? Sätt ett kryss på den graderade skalan i vilken mån du upplevt dig trakasserad av en anställd på lärosätet.

1 = Har aldrig upplevt

10 = Har upplevt varje dag

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Om du angivit ett svar mellan 2 och 10 på fråga 3-4 önskar jag att du även svarar på frågorna 5-11

5. I vilken mån anser du att den kränkande behandling du upplevt har haft ett samband med ditt kön? Markera med ett kryss på skalan nedan.

1 = Inget samband alls

10 = Mycket stort samband

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. I vilken mån anser du att den kränkande behandlingen du upplevt har haft ett samband med etnisk tillhörighet? Markera med ett kryss på skalan nedan.

1 = Inget samband alls

10 = Mycket stort samband

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



7. I vilken mån anser du att den kränkande behandlingen du upplevt har haft ett samband med din religion eller din trosuppfattning? Markera med ett kryss på skalan nedan.

1 = Inget samband alls

10 = Mycket stort samband

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. I vilken mån upplever du att den kränkande behandlingen du upplevt har haft ett samband med en funktionsnedsättning? Markera med ett kryss på skalan nedan.

1 = Inget samband alls

10 = Mycket stort samband

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. I vilken mån upplever du att den kränkande behandlingen du upplevt har haft ett samband med din sexuella läggning? Markera med ett kryss på skalan nedan.

1 = Inget samband alls

10 = Mycket stort samband

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. I vilken mån upplever du att den kränkande behandlingen du upplevt har haft ett samband med din könsidentitet eller könsuttryck? Markera med ett kryss på skalan nedan.

1 = Inget samband alls

10 = Mycket stort samband

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. I vilken mån upplever du att den kränkande behandlingen du upplevt har haft ett samband med din ålder? Markera med ett kryss på skalan nedan.

1 = Inget samband alls

10 = Mycket stort samband

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Anser du att studenter på aktuellt lärosäte under pågående utbildning får adekvat information av institutionen vart de ska vända sig om de upplever att de har blivit utsatta för trakasserier? Markera med ett kryss på skalan nedan.

1 = Stämmer inte alls

10 = Stämmer helt

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Om du upplever att du utsatts för trakasserier anser du då att du fick adekvat hjälp på aktuell institution? Markera med ett kryss på skalan nedan.

1 = Stämmer inte alls

10 = Stämmer helt

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Upplever du att aktuell situation har blivit tagen på allvar av aktuellt lärosäte?

1 = Stämmer inte alls

10 = Stämmer helt

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Finns det någon form av trakasserier som du tycker saknas i ovanstående frågeformulär? Iså fall markera med ett kryss i rätt ruta.

Ja

Nej

Vet ej

16. Har du svarat ja på fråga nr:15 i så fall vilken på raderna nedan

---

---

---

---

Ett stort tack för din medverkan!

Vänligen Madeléne Bogstedt