



UPPSALA
UNIVERSITET

Företagsekonomiska institutionen
Department of Business Studies

”Vi blev antagligen för många”

Könskränkande behandling
i akademisk miljö

Anneli Andersson

Dissertation presented at Uppsala University to be publicly defended in Sal IX, Universitetshuset, Uppsala, Friday, November 23, 2007 at 10.15 for the degree of Doctor of Philosophy. The examination will be conducted in Swedish.

ABSTRACT

Andersson, A. 2007 "*Vi blev antagligen för många*" *Könskränkande behandling i akademisk miljö* ("I guess we became too many" *Gender harassment in Academia*) 196 pp. Distributor: Uppsala University, Department of Business Studies, Box 513, SE-751 20 Uppsala Sweden. ISSN 1103-8454

The aim of this study is to further the theoretical understanding of gender harassment. I suggest an approach and a theoretical model that answers the question of how to understand and describe gender harassment, both in terms of specific actions taken against an individual because of gender and the combined actions that constitute a gender harassment process. Due to the fact that gender harassment takes place in a structure and that the perpetrator needs structural support to be able to harass, the model considers existing power relationships at the workplace, i.e. how gender harassment reflects the distribution of power and structural behaviour of men and women. As my empirical material indicate aggressive behaviour and fear it is crucial to raise the issue of violence and to consider to what extent gender harassment is expressed as violence at the workplace. The empirical material contains broad-based and in-depth narratives about a kind of situation that is not well defined in the extant literature or elsewhere. It is essentially unknown whether gender harassment takes place to the same extent as sexual harassment. Even though quite a few narratives about daily working life bear witness of such situations they have remained largely undefined and little understood. In the present study, a combination of feminist organization theory about power structures at the workplace and violence theory is used to broaden the picture and to develop an instrument for understanding narratives about gender harassment. The results from the analysis, drawing upon material from practical gender equality work at a university and four in-depth interviews with victims of gender harassment, suggest that a combination of feminist organization theory and violence theory is fruitful for understanding the phenomenon of gender harassment. It is suggested that the proposed theoretical model offers a first but important step towards identifying and preventing gender harassment at the workplace.

Anneli Andersson, Uppsala University, Department of Business Studies, Box 513, SE-751 20 Uppsala, Sweden

ISSN 1103-8454

©Anneli Andersson Printed in Sweden 2007 by Universitetsstryckeriet, Ekonomikum, Uppsala

Innehållsförteckning

1 Problembakgrund och syfte	7
1.1 Några praktiska iakttagelser	8
1.1.1 Ett framväxande problemområde	10
1.1.2 Jämställdhetslagens skydd mot trakasserier och kränkningar	11
1.1.2.1 Jämställdhetslagens diskrimineringsstruktur före och efter juni 2005	11
1.1.3 Jämställdhetens praktik.....	13
1.2 Teoretiska utgångspunkter, problematisering, forskningsfrågor och syfte	15
1.2.1.1 Strukturera maktrelationer.....	16
1.2.1.2 Övriga utgångspunkter	17
1.2.2 Problematisering.....	18
1.2.3 Forskningsfrågor och syfte	20
1.3 Avhandlingens disposition	22
2 Typfall och dess kontext – studie ett	24
2.1 Bakgrund	24
2.2 Delstudie ett.....	26
2.2.1 Institutionens arbetsorganisation och ansvarsfördelning.....	27
2.2.2 Empiriskt typfall.....	28
2.3 Sammanfattande reflektion.....	30
3 Teori.....	33
3.1 Teoretisk orientering.....	33
3.2 Organisation och könsmaktens ordning	35
3.2.1 Könsteoretisk utgångspunkt	35
3.2.1.1 Åtskillnadens logik.....	35
3.2.1.2 Hierarkins logik.....	36
3.2.2 Könsmaktens ordning i samhälle och organisationer	36
3.2.2.1 Vertikal och horisontell arbetsdelning	37
3.2.2.2 Könsmaktens ordning och könsmärkning i organisationer.....	38
3.2.3 Könsmärkning av kompetens och föreställningar om lämplighet	38
3.2.3.1 Akademien som kooperingskultur	40
3.3 Diskriminering och könskränkningar.....	43
3.3.1 Trakasserier och könskränkande behandling.....	45
3.3.1.1 Könskränkande behandling och ordnande av kön i organisationer.....	49
3.4 Vad är våld	50
3.4.1 När våld uttrycks som psykisk misshandel.....	52
3.4.2 Normaliseringsprocessen.....	54
3.4.3 Våld på jobbet – skapande av en första/preliminär modell	55
3.4.4 Empiriska indikatorer	60
3.5 Sammanfattning	65
4 Metodologiska överväganden.....	67
4.1 Förförståelse.....	67
4.2 Forskningsprocessen	69
4.2.1 Fas 1: Mot en fokuserad forskningsfråga	69
4.2.2 Fas 2: Fördjupad materialinsamling	71

4.2.3	En (kritisk) betraktelse av forskningsprocessen	73
4.3	Datainsamling.....	74
4.3.1	Datainsamlingsstrategier	75
4.3.1.1	Att göra informella utredningar.....	75
4.3.1.2	Urval och intervjuer	79
4.3.1.3	Intervjuernas genomförande.....	80
4.3.1.4	Anonymitet, offer, undersökningsgruppen.....	82
4.3.2	Avgränsningar	84
4.3.3	Berättelser genom intervjuer	87
4.4	Sammanfattning	88
5	Berättelser om könskränkningar – delstudie två	89
5.1	AA.....	90
5.2	BB.....	102
5.3	CC	110
5.4	DD	117
5.4.1	Sammanfattning.....	125
6	Tolkning av intervjusvar och berättelser	127
6.1.1.1	Normaliseringsprocessen i arbetslivet	127
6.1.1.2	Direktmetoder för internalisering	154
6.1.1.3	Kringpersoners legitimeringsprocess	157
6.2	Sammanfattning	158
7	Diskussion och slutkommentar	160
7.1	Sammanfattande resultat	161
7.2	Teoretiska och praktiska bidrag.....	162
7.3	Begränsningar och fortsatta kunskapsgap	164
7.3.1	Framtida forskningsfrågor	165
7.3.2	Fortsatta reflektioner.....	166
7.4	Avslutande kommentar.....	169

Bilagor

Bilaga 1. Empiriregister

Bilaga 2. Härskar teknikerna

Bilaga 3. Sextrakasseritrappan

Bilaga 4. Kontakt med JämO

Bilaga 5. Våldets normaliseringsprocess

Bilaga 6. Intervjufrågor

FÖRORD

No woman is an island.

Inte heller jag. Den här processen - att skriva avhandling - har tagit många år och involverat många människor, på ont och gott. Jag har många att tacka för att de har visat mig hur motståndets ansikte ser ut. Jag har också många att tacka för stöd, uppmuntran, intressanta diskussioner och goda råd.

Först vill jag därför tacka förra ledningen för Uppsala universitet för möjligheten att skriva färdigt. Tack Bo Sundqvist, Lena Marcusson och Mats Ola Ottosson.

Färdigskrivandet kräver en kontext att arbeta i där sådda frön kan gro. På Centrum för genusvetenskap fick jag tillgång till det. Tack Riitta Mertanen, Karin Sarja, Pia Thörngren Engblom, Mikael Sjöberg, Maria Karlsson, Eva Heggstad, Maria Olsson, Kerstin Rydbeck, Kicki Eriksson, Gunilla Carstensen, Rosemarie Fiebranz, Maja Larsson, Hillevi Ganetz, Marta Ronne, Måns Andersson, Seema Arora-Jonsson, Jenny Björklund, Katarina Pettersson, Staffan Wennerholm, Tora Holmberg, Helena Wahlström, Anna Höglund, Ninna Edgardh, Inger Jonsson, Fredrik Bondestam, Varpu Löyttyniemi.

På Centrum finns en spirande doktorandförening där kollegor kan dryfta forskarutbildningens vedermödor. Elin Bjarnegård, Henrik Berg och jag satte igång den och jag vill tacka Elin för alla intressanta diskussioner på balkonger och krogverandor och tack Henrik för det och mycket mer. Det är glädjande att Anna Danielsson och Maria Margaretha Österholm har anslutit sig till denna kanske inte så månghövdade men värtaliga skara när jag nu utträder.

Den här processen - att skriva avhandling - har tagit många år och involverat människor även på annat håll än på Centrum för genusvetenskap. På Företagsekonomiska institutionen tillhörde jag en tid Barackfolket, även detta en jordmån för frön att möjligen fästa. Tack Lars Frimanson, Lars Silver, Maria Blomgren, Jaan Grünberg, Eva Sandberg, Caroline Waks, Eskil Jonsson, Johnny Lind, Birgitta Svensson, Mattias Hamberg, Katarina Lagerström, Björn Berggren, Jukka Hohenthal för allt som var kul. En särskild tanke riktar jag till Hans Hasselblad. Hans, tack för att du ringde.

Mina kära vänner! Ni har betytt så oerhört mycket för mig under de här åren och hjälpt mig lyfta foten för att ta ett steg till. Tack Héléne och Anders Lundgren, Pia Högström, Maria Holm, Lena Sohl, Anna Edström, Anna Kroon, Monika Landberg, Åsa Ytterberg, Amelie Aulin och Peter Hagman

Kollegor och kompisar Anne-Sofie Wigg Bodin, Pernilla Brohage, AnnaKarin Engström, Anna Clemensson, Pelle Lindé, Birgitta Meurling, Ulla Myhrman, Jan-Ivar Mattsson, Eva Wenström,

Sen finns det de där människorna som finns där när man behöver dem som allra mest. Modiga och kluriga står de vid ens sida när det viner i håret men också i sol.

Christina Hultbom, utan dig hade det inte blivit någon avhandling och jag tackar dig av hela mitt hjärta för ditt stöd, att du har läst och kommenterat mina manus och envist hållit fast vid att jag borde läsa Acker. Du hade rätt.

Denise Malmberg, tack för dessa otaliga timmar av lyssnande och lyssnande och lyssnande, goda råd, läsningar inför seminarier, att jag har kunnat fråga dig om smått och stort och fått alla dessa användbara vinklingar och funderingar till svar och för att du har talat om för mig att jag självklart kommer att skriva färdigt.

Ett särskilt tack går till Gunhild Hammarström. Tack Gunhild för att du barskt sa åt mig att gå ner i källaren och hämta upp avhandlingen.

Annika Lindé, nära vän, kollega, arbetsledare, jag kan inte tacka dig nog för ditt lyhörda lyssnande och den där skärskådande blicken.

Jag har arbetat mig igenom några handledare under den här tiden och det har varit intressant att se hur olika man kan bidra till ett och samma innehåll och process. Kent Eriksson, din handledning lärde mig mycket och jag uppskattade oerhört din pedagogiska förmåga. Thomas Sandberg, du hade rätt i att det var möjligt att drunkna i det vetenskapsteoretiska djupet så jag tackar för att du föreslog en flytväst.

Pia Höök, Margaretha Fahlgren och Ivo Zander har utgjort min sista handledarkonstellation. Effektivt, pedagogiskt och professionellt har ni läst mina manus, kommenterat och lyft varje omgång till en mer användbar nivå. Det har för mig varit en fröjd att jobba med er och jag är er stort tack skyldig för att det blev en färdig produkt.

Ett särskilt tack går också till Bo Wennström som först lurade in mig på forskarutbildningen, lotsade mig igenom undervisningens alla fasor till att bli åtminstone en hyfsad lärare, om och om igen har läst den ena versionen efter den andra för att så småningom säga att ”jamen du är ju klar nu! For crying out loud”.

En grupp som har varit absolut nödvändig för att den här avhandlingen skulle vara möjlig att skriva överhuvudtaget är de fyra informanterna. Jag tror att det är svårt att förstå för en utomstående hur mycket mod och generositet som har krävts av dessa fyra kvinnor för att de skulle våga och vilja delge mig sina erfarenheter. Mitt allra varmaste tack till er.

Familjen har ofrivilligt beskådat arbetet från hemarenan med stort tålamod och ibland nyfiken blick. Jag vill tacka min bror, Johan, för denna konstanta tro på min förmåga ”no matter what”, Sisumamman för det envetna arvet, pappa för den spillra av diplomati och balans som har spillt över på mig, mina systrar Anette och Caroline. Tack mina kära barn Andreas, Victoria och Adrian för att ni under alla år tålmodigt har stått ut med jobb över jul, nyår, semester, kvällar och helger. Mitt bonusbarn Filip har kommit in så sent i processen att han bara har behövt bevitna slutspurten. Jag hoppas den fungerar inspirerande.

Till sist

Tack Torbjörn, älskade sambo, för att du tycker att man ska anta utmaningar.

Clasonska huset, Uppsala 071015

Anneli Andersson

1 Problembakgrund och syfte

Under tre år var jag verksam som jämställdhetshandläggare¹ vid ett lärosäte². Som jämställdhetshandläggare fick jag ta emot klagomål från anställda om situationer och händelser som de uppfattade som det som i jämställdhetslagen rubriceras som diskriminering på grund av kön. Under min period som handläggare tog jag emot 42 sådana ärenden med vitt skilda innehåll. En del personer kontaktade mig om föräldraledighet och hur många dagar de kunde tänkas ha kvar, en del om lönediskriminering. Några fall handlade om studenters arbetsmiljö ur ett genusperspektiv och några om någon form av sexualiserad diskriminering, medan andra fall gällde doktoranders³ situation. I åter andra fall, inalles tretton stycken under min period som handläggare, berättade kvinnor som sökte upp mig om en diffus och samtidigt påtaglig kränkning över tid.

Den bild som eller berättelser som förmedlades innehöll komponenter som öppna aggressiva uttryck i form av att kasta saker i väggen, skrikanden och öppet avståndstagande inför exv studenter liksom uppenbart motarbetande i ansökningsprocesser eller motsvarande. Även om vissa delar av berättelserna överensstämmer med de teoretiska eller konceptuella modeller som existerade i litteraturen, fanns det element som verkade falla utanför modellen. Samtidigt som de kvinnor som besökte mig hade en diffus bild de försökte konkretisera, såg jag från min sida behovet av att få dessa element inkorporerade i det konceptuella. Det fanns en spänning mellan mina observationer och teorin som verkade kräva en problematisering och vidareutveckling.

¹ Jämställdhetshandläggare är en befattning vars innehavare handhar jämställdhetsfrågor, alla eller strategiskt utvalda, i en organisation så som exempelvis att upprätta förslag till jämställdhetsplan, utvärdera jämställdhetsarbetet under en period, handlägga klagansärenden, ta fram beslutsunderlag för jämställdhetsfrågor.

² Med lärosäte avses nedan universitet och högskola.

³ En student som går forskarutbildningen kallas för doktorand.

Min avhandling har alltså sitt ursprung i observationer från praktiskt jämställdhetsarbete och de berättelser jag då fick ta del av med personer som upplevde denna diffusa och samtidigt påtagliga kränkning över tid. Den har sitt ursprung i att jag som handläggare saknade instrument för att analysera de här berättelserna om könskränkande⁴ behandling på arbetsplatsen. Det fanns inget allmänt erkänt sätt att förstå och betrakta dem på det sätt som man kan göra med till exempel sexualiserade trakasserier eller lönediskriminering. Några olika fall ledde till att jag funderade närmare på om de här berättelserna kunde förstås med hjälp av teorier om våld eftersom kvinnorna beskrev situationer som innehöll höga grader av aggression eller som påminde påtagligt mycket om psykisk misshandel.

1.1 Några praktiska iakttagelser

För att skapa en förståelse för de berättelser som jag fick motta ges nedan ett fiktivt exempel som innehåller delar av olika berättelser:

En kvinna knackar på dörren och frågar om jag, jämställdhetshandläggaren, har tid. Hon har inte skickat e-post eller ringt i förväg. Vi bestämmer ett datum för ett samtal. Hon talar inte om, eller ens antyder, vad saken gäller. Vid mötet kommer hon in och sätter sig, berättar att hon inte riktigt vet varför hon ska gå till jämställdhetshandläggaren med sin berättelse. Hon anser sig inte ha jämställdhetsproblem och har aldrig blivit trakasserad sexuellt. Min första reflektion inför kvinnans berättelse är också att det inte verkar förekomma något problem av könskränkingsnatur utan att hon på individnivå är trött och kanske smått förvirrad. Under det att hon berättar om sin arbetssituation över de gångna åren hör jag emellertid att något låter fel. Hon har sökt sitt lektorat⁵ vid Lärosätet och placerats, efter sedvanligt ansöknings- och bedömningsförfarande. Hon har tagit anställningen och påbörjat sitt forsknings- och undervisningsarbete. Den situation hon berättar om har pågått i ganska många år. Det framkommer i berättelsen att hon uppfattar ett uttalat motstånd mot sig som person men att hon inte vet varför. Det framkommer också att hon inte forskar eller undervisar längre trots att hon mycket

⁴ Begreppet könskränkande behandling används av exv Eva Mark, filosof vid Göteborgs universitet, för situationer som i Jämställdhetslagen 16a§ kallas trakasserier på grund av kön (Mark, 2000, s.31).

⁵ En befattning som innehas av en disputerad forskare som innehåller forsknings- och undervisningsuppgifter vid ett lärosäte.

gärna skulle vilja ha en arbetssituation där detta är centrala inslag. Istället ägnar hon sig åt enkla administrativa arbetsuppgifter.

Det är uppenbart att hon är deprimerad. Hon har varit kort- och långtidssjukskriven i omgångar. Hon förefaller dysfunktionell i sin livssituation eftersom hon inte längre fungerar som lektor eller som administratör. Hennes privata situation är till följd av hennes arbetssituation inte heller optimal. Hon ger mig intryck av att vara ”eliminerad”, i den meningen att hon inte forskar eller undervisar men inte heller har något driv eller egen viljeinriktning. Hon förefaller helt passiviserad och verkar sakna förmåga att värdera sin situation utifrån någon egen ståndpunkt. Hon berättar att hon aldrig har blivit trakasserad som kvinna. Ingen har sagt könsrelaterade ord, rört otillbörligt vid henne eller på annat sätt för henne förtydligat situationen som en situation som beror på kön. Hon har haft en del motgångar under tiden från anställningens början fram till sitt möte med mig men det karaktäriserar hon själv som motgångar av privat natur. Det har funnits motgångar när hon har försökt verka som lektor men hon knyter det till att hon själv har varit stressad eller deprimerad av olika privata skäl och inte presterat så bra som hon hade kunnat under normala omständigheter.

Hon försöker alltså förstå sin omplacering från en anställning som lektor med mycket goda forskningsmeriter till en enkel administrativ tjänst med att hon själv inte har presterat tillräckligt och att hon har varit känslomässigt oförmögen under den här tiden att styra upp sin situation mot ökad prestation. Det är en oförståelig situation för henne att inte kunna verka som lektor när hon är anställd för det och har den uppenbara kompetensen.

När jag utreder situationen säger en av kringpersonerna⁶ att det här egentligen är ett typiskt jämställdhetsärende, att en av professorerna på institutionen⁷ inte vill ha en kvinna på den tjänsten, eller kvinnor på institutionen, och att det är skälet till allt

⁶ Med kringpersoner avses offrets prefekt, handledare, närmaste arbetskamrater, ledande professor på institutionen eller administrativ personal på förvaltningen eller annan som, av olika skäl, har inblick i offrets situation och som har ingått i formell eller informell utredning om könskränkningssituationer.

⁷ En institution är en ämnesenhet vid ett lärosäte motsvarande avdelningar. Chefen för institutionen kallas prefekt och han eller hon väljs för uppdraget för en viss tidsperiod av personal och studenter som är verksamma vid institutionen.

motstånd hon har mött som så småningom lett fram till omplaceringen. Vad offret inte har kunnat se eller förstå och som jag inte kan få grepp om utifrån hennes berättelse formuleras således på ett rakt och abrupt sätt av andra personer i hennes omgivning. Professorn vill inte ha en forskare som är kvinna. Det är välkänt för omgivningen att så är fallet men hon själv kan inte formulera det så. Hon känner inte till det. Hon känner heller inte till att ”alla andra” på institutionen känner till det.

I lektorns berättelse hör jag med detta som utgångspunkt hur hon under den pågående processen har försökt hantera ett motstånd från sin omgivning som för henne förefaller diffust. Hennes berättelse innehåller element och kommentarer som man kan höra hos offer för förtryck eller någon form av våld. Hon försöker exempelvis tolka in omgivningens, forskarkollegor eller motsvarande, möjliga inställning till henne och att den kanske beror på saker hon gjort eller inte gjort eller saker som hänt som egentligen inte hör till saken. Hennes försök att tolka andras inställning visar att hon inte har en tillräcklig och rak kommunikation med sina kollegor och att hon anar eller tror att de egentligen är negativa till henne av någon anledning. Hon berättar också om öppna aggressiva uttryck såsom att han kastar pärmar efter henne eller papperskorgar eller liknande. Medan hon berättar framkommer det att hon inte mår bra och att hon känner sig mycket beskuren eftersom hon inte alls har utrymme att verka som forskare trots att det är det hon är anställd för och intresserad av. Hennes egen, och kringpersoners, berättelse innehåller en process som börjat med aggressiva uttryck och som fortsatt med osynliggöranden, förminskanden och till slut ett eliminerande av henne som forskare och lärare. Den innehåller också en stark känsla av resignation och maktlöshet som man finner i beskrivningar av våldsoffer i privatlivet.

1.1.1 Ett framväxande problemområde

Den här sammanfattade berättelsen, lektorns långtidssjukskrivning efter att ha omplacerats till en för henne enkel administrativ tjänst utan utvecklingsmöjligheter, tolkade jag som en grundläggande berättelse om könskränkande behandling. När jag i jämställdhetens praktik hörde de här berättelserna och iakttog de som berättade slogs jag i mina reflektioner också av att det fanns paralleller till personer som utsatts för fysisk misshandel och att det därmed skulle vara fruktbart att använda teorier kring processer om fysiskt våld för att förstå de här berättelserna. Eftersom berättelserna inte alltid handlade om sexuella trakasserier var det otillräckligt att använda juridiska bedömningar avsedda för explicit sexuellt otillbörligt uppträdande.

Det visade sig också att det var mycket svårt, i utredningar, att nå en förståelse för att det krävdes en annan typ av analys för att fånga in situationen i sin helhet, från den första negativa kommentaren till det att kvinnan kände sig helt utstött som forskare och lärare, och att se hela förloppet som en könskränkning även om det inte förekommit otillbörliga sexuella kommentarer eller fysiska närmanden. Juridiska utredare och utredare från JämO visade föga eller ingen förståelse för att se situationerna från andra utgångspunkter än de rent juridiska. Jag upplevde starkt att det inte fanns adekvata existerande instrument för att förstå och hantera berättelserna. Visserligen innehåller jämställdhetslagen, i diskrimineringsavsnittet, ett skydd mot trakasserier och kränkningar men det är ett skydd som är svårt att åberopa om man inte kan ge en adekvat analys av situationen som könskränkande.

1.1.2 Jämställdhetslagens skydd mot trakasserier och kränkningar

För att bättre förstå berättelserna i sitt juridiska perspektiv är det av intresse att i större detalj förklara jämställdhetslagens skydd mot trakasserier och kränkningar. Jämställdhetslagens tidigare 6 §, såsom lagen formulerade diskriminering och trakasserier under den period jag var handläggare, definierade sexuella trakasserier både som ovälkommet uppträdande på grund av kön – vilket jag kallar könskränkande behandling - och ovälkommet uppträdande av sexuell natur. Sedan juli 2005 är delar av jämställdhetslagen ändrad, framför allt diskrimineringsavsnittet, bland annat för att följa EU-direktiven (Prop. 2004/05:147). I den nya formuleringen skiljer man tydligare på sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Det formuleras som två skilda situationer med olika innehåll (Prop. 2004/05:147).

1.1.2.1 Jämställdhetslagens diskrimineringsstruktur före och efter juni 2005

Diskrimineringsregleringen ändrades 2005 på flera sätt. Det som är mest intressant för den här avhandlingen och problemet med trakasserier är att jämställdhetslagen strukturerades om så att diskrimineringsbegreppet numera inkluderar även sexuella trakasserier och könskränkande behandling. Tidigare betraktades sexuella trakasserier och könskränkande behandling på grund av kön och diskriminering som olika saker och reglerades i separata delar av jämställdhetslagen.

Sexuella trakasserier och ovälkommet uppträdande grundat på kön, dvs könskränkande behandling, reglerades tidigare i jämställdhetslagen 6§ enligt följande:

”Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av

anmälan om könsdiskriminering. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.”

Trakasserier kunde även före lagändringen betraktas som diskriminering, direkt diskriminering, om det var arbetsgivaren som gjorde sig skyldig till handlingen. Det reglerades i dåvarande jämställdhetslagen 15§.

I den nya formuleringen, jämställdhetslagen 16a§, som alltså sorterar under diskrimineringsbegreppet regleras trakasserier enligt följande:

”En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom trakasserier på grund av kön eller genom sexuella trakasserier. Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet.”

Det finns en del ytterligare skillnader mellan de två formuleringarna i den tidigare jämställdhetslagen 6§ JämL och den nuvarande jämställdhetslagen 16a§. Exempel på skillnader är att arbetstagaren tidigare kunde åberopa trakasserier om annan arbetstagare uppträdde trakasserande medan den nya strukturen reglerar relationen arbetsgivare/arbetstagare och inte relationen arbetstagare/arbetstagare. Arbetsgivaren har dock en skyldighet att hålla arbetsplatsen fri från trakasserier, även de som sker mellan arbetstagare. Enligt nuvarande jämställdhetslagen 6§ skall arbetsgivaren vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier och könskränkande behandling. Detta är knutet till utredningsskyldighet så att arbetsgivaren skall utreda vid kännedom och att arbetsgivaren skall vidta skäliga åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.⁸

Det har alltså blivit tydligare att man anser att det finns ett beteende som är trakasserande och som har diskriminerande effekt men som är skilt från sexuella

⁸ Åtskillnaden av situationer fanns dock identifierad redan i den tidigare formuleringen före 30 juni 2005 i följande, svagare, formulering: *Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.*

trakasserier och som således inte behöver vara ett sexualiserat beteende. Liksom i tidigare formulering har man emellertid avstått från att tydligare definiera vad som avses med formuleringen ”uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön”.

De definitioner av könskränkande behandling som återopas hämtas från definitioner av kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17). Ett uttalat könsmaktsperspektiv förefaller saknas men det är tydligt i den nya formuleringen att trakasserier betraktas som en form av diskriminering (Prop. 2004/05:147).

Detta innebär att det finns en formulering i lagen som identifierar ett problem men det är inte tillräckligt klarlagt hur detta problem skall förstås, hur man ska tolka vad det innehåller för beteenden eller situationer och därmed inte heller vilka instrument som kan användas för lägesanalys eller åtgärdsverktyg. Inte heller vid JämO, den myndighet som bevakar att man i arbetslivet följer lagen, har man en klar bild av vad som avses med formuleringen ”trakasserier på grund av kön” i jämställdhetslagen 16a§⁹. Det finns inga prejudikat eftersom det inte har funnits några möjligheter att pröva något ärende av det här slaget och det finns ingen formell definition av situationen ”trakasserier på grund av kön”, könskränkande behandling.

En konsekvens av att man inte i förarbeten, i lagen eller hos exempelvis JämO har formulerat vad som avses med könskränkande behandling är att det blir svårt att arbeta med könskränkingsärenden i jämställdhetens praktik.

1.1.3 Jämställdhetens praktik

Diskrimineringslagstiftningen reglerar sexuella trakasserier och könskränkande behandling under samlingsbegreppet diskriminering, varvid begreppet könskränkande behandling alltså är relativt outfyllt. Den juridiska formuleringen och förståelsen är samtidigt inte helt parallell med formuleringar och förståelse i jämställdhetens praktik.

⁹ De flesta kontakter med JämO har skett telefonledes med någon av juristerna anställda vid myndigheten dels i samband med klagansärenden av något slag men också i vissa fall för att få klarhet i hur lagen skall tolkas och användas i det dagliga arbetet. Jag har emellertid också, tillsammans med andra jämställdhetshandläggare/motsvarande, uppvaktat JämO med en skrivelse med därpå följande möte på myndigheten för att få klarhet i hur könskränkande behandling och sexuella trakasserier skall förstås. Detta var dock före ändringen av lagen, alltså under min tid som jämställdhetshandläggare.

I jämställdhetens praktik rör det sig om tre olika sorters situationer med signifikant olika uttryck. Direkt diskriminering sker vid enstaka, identifierbara tillfällen till exempel vid lönesättning så att en kvinna får lägre lön än en man för lika eller likvärdigt arbete eller vid anställning eller liknande. Det kan ske upprepade gånger mot en person men det sker vid identifierbara tillfällen. Både sexuella trakasserier och könskränkande behandling sker i en kontext, i den pågående arbetsmiljön, och pågår i regel kontinuerligt under en längre tidsperiod. Det kan ske i kafferummet, korridoren eller på arbetsrummet. Sexuella trakasserier har sexualiserade, kroppsliga uttryck. De är knutna till sexualiteten och är kroppsliga på något sätt. Det kan vara beröring men också tillmälen eller bilder med sexualiserat innehåll. Vanligtvis råder konsensus om att det är ett otillåtet beteende. Förövare, offer och omgivning är överens om att beteendet är olämpligt och kanske finns det en medvetenhet om att det är olagligt. Om det är möjligt att styrka en berättelse exempelvis med vittnesmål råder det konsensus om att sexuella trakasserier inte ska förekomma på arbetsplatsen och att det ska bestraffas vid förekomst.

Könskränkande behandling sker i den dagliga kontexten och kan pågå under många år men det är mycket svårt att formulera, svårt att bevisa och/eller göra trovärdigt eftersom det ofta saknar exempelvis kroppsliga uttryck och sker i det utrymme som skapas i informella strukturer (se Mark, 2000; Husu, 2001). För juridisk trovärdighet i jämställdhetens praktik krävs bland annat, enligt JämO, att den trakasserande behandlingen ska kunna knytas till kön. Den kränkta skall kunna bevisa eller göra trovärdigt att kränkningen beror på att vederbörande är kvinna eller man. Om det inte finns uppenbara bevis för att så är fallet, eller en jämförelseperson av motsatt kön, prövas det inte som ett trakasserierärende. I praktiken betyder det, enligt min erfarenhet, att om ingen, det vill säga förövaren eller kringpersoner, officiellt uttalar att den trakasserande behandlingen beror på kön så kan det inte bli ett ärende.

Den juridiska analysen sker på individnivå. Det är individens direkta konkreta upplevelser av trakasserande enstaka händelser riktade mot just henne/honom som sammanställs och ska bevisas eller motbevisas. Vad man kan se i praktiskt jämställdhetsarbete är att könskränkande behandling är ett strukturellt beteende som sker i en vardaglig kontext, och att situationen inte kan förstås utan kontextanalys. Den kan heller inte förstås utan ett strukturellt maktperspektiv. Det blir en analys av enskilda händelser vid enstaka tillfällen som var och en för sig ser harmlösa ut för betraktaren, men som för den drabbade är en del av en könskränkningssituation som kan pågå under lång tid (Mark, 2000; Husu, 2001).

I praktiskt jämställdhetsarbete finns för närvarande i huvudsak två instrument att tillgå för analys och förståelse av könskränkande behandling. Det är härskarteknikerna (bilaga 2) som den norska socialpsykologen Berit Ås har formulerat och sex.trakasseritrappan (bilaga 3) som Ninni Hagman, tidigare jämställdhetshandläggare vid Stockholms universitet, har formulerat. Härskarteknikerna är mer uttalat en beskrivning av strukturella kränkningar utan sexualiserade inslag medan sex.trakasseritrappan kan användas för analys av både sexualiserade kränkningar och vissa former av könskränkande behandling. Båda instrumenten tar utgångspunkt i en hierarkisk ordning där kränkningarna betraktas som ett uttryck för makt och kontrollbehov (Ås, 1982; Hagman, 1995).

De här verktygen har rekommenderats av JämO för analys av könskränkande behandling. De används således som verktyg i jämställdhetens praktik och huvudsakligen för förståelse av dålig arbetsmiljö med köns/genusperspektiv. Mot bakgrund av exemplet med lektorn ovan framstår de dock som ganska grovt tillyxade instrument som inte fångar alla dimensionerna av problemet. Speciellt gäller det subtilare kränkningar över tiden i en process där kränkningarna sker i en strukturell kontext, det vill säga där den som kränker har organisatoriskt stöd i någon form. Dessutom innehåller de historier som kondenserats i lektorsexemplet inslag som signalerar bruket av våld som ett redskap för att skapa över- och underordning, må vara våld som i en organisatorisk kontext tar sig andra uttryck än våld i den privata sfären.

1.2 Teoretiska utgångspunkter, problematisering, forskningsfrågor och syfte

I den här avhandlingen studerar jag könskränkande behandling ur ett organisationsteoretiskt, feministiskt perspektiv. Det innebär att jag studerar vad föreställningar om kön som maktrelation får för konsekvenser på individ-, organisations-, och samhällsnivå. Utgångspunkten är att kvinnor och män är hierarkiskt ordnade gentemot varandra och denna hierarkiska ordning återspeglas på individ-, organisations- och samhällsnivå. Organisationer ordnar kön och ordnas efter kön varför de kan betraktas som könsmärkta. Det finns en horisontell och vertikal arbetsdelning med avseende på kön, som sorterar möjligheterna till olika befattningar för kvinnor och för män. De grundläggande principerna innebär att män har en överordning över kvinnor och att både män och kvinnor betraktar mannen som norm och det som är det riktiga (Acker, 1992; Forsberg, 1992; Lindgren, 1992; Holgersson, 2003; Wahl mfl, 2001; Wahl 2003; Hirdman, 2003).

Vi har gemensamma och individuella föreställningar om vad som är män och kvinnor, manligt och kvinnligt. Föreställningarna styr utrymmet för vad vi förväntar oss och vad vi tillåter kvinnor respektive män avseende beteende, utrymme, resurser. De föreställningar vi har om vad kvinnor och män förväntas vara skapar utrymme för vad kvinnor och män tillåts göra i arbetslivskontexten såväl som i den privata (Connell, 1998; Höök, 2001; Wahl mfl, 2001; Holgersson, 2003; Wahl, 2003). En del av föreställningarna om kön är medvetna och vi arbetar aktivt med att utveckla och försvara dem trots att de kan sakna relevans, som exempelvis föreställningen att mödrar är bäst på att ta hand om spädbarn. En del av föreställningarna är samtidigt omedvetna och förs vidare oavsett hur fruktbara de är, exempelvis att en professor är en man med skägg och en förvirrad, smått asocial framtoning (Husu, 2001; Hirdman, 2003; Lundborg & Schönning, 2006). Man kan konstatera att en föreställning är kontraproduktiv men ändå verka för att den ska fortsätta gälla, exempelvis den att en kvinna är oduglig som chef bara för att hon är kvinna. På en retorisk nivå kan man konstatera att kön inte ska verka hindrande för en människas möjlighet till befördran samtidigt som man på handlingsnivå motverkar en utjämning av könsfördelningen inom en befattning (Connell, 1998; Pincus, 1997; Holgersson, 2003).

1.2.1.1 Strukturerande maktrelationer

Anna Wahl, docent i företagsekonomi vid KTH och forskningsledare för Fosforgruppen, lyfter i sin forskning fram bland annat organisationers ordnande av kön och hur organisationsstrukturer är mansdominerade både kvantitativt och kvalitativt med avseende på exempelvis inflytande och villkor. Könsdiskriminering menar hon är ett resultat av strukturerande maktrelationer. Hon menar att eftersom vi har ett system som inte är könsneutralt i grunden utan en könsbestämd struktur där kvinnor är underordnade så är diskriminering en del av en vardaglig struktur och det som är det normala (Wahl, 2003). Hon berörde redan i sin avhandling, "Könsstrukturer i organisationer .." aggressiva former av diskriminering och trakasserier vilka utgör en användbar utgångspunkt för min teoretiska diskussion om könskränkande behandling.

Jag förstår, i likhet med exempelvis Wahl (2003), Höök (2001) Holgersson (2003), kön som en strukturerande maktrelation. Kön skapas och återskapas kontinuerligt och i en process på samhälls-, organisations- och individnivå. Skapandet och återskapandet av kön innebär också ett skapande och återskapande av samhälls- och organisationsstrukturer (Wahl mfl, 2001; Höök, 2001; Holgersson, 2003; Wahl, 2003). Även Gerd Lindgren, professor i sociologi, Karlstad universitet, visar hur strukturerande maktrelationer fungerar. Hon undersöker och förstår dessa bland annat genom att

använda koopteringsbegreppet och knyta det till mäns homosociala och kvinnors heterosociala beteenden i en hierarkisk uppbyggnad (Lindgren, 1985, 1992, 1996). Jag kommer att i teoriavsnittet visa mer i detalj att diskussionen om kooptering – att bli ”invalid” i en struktur när man betar sig enligt förväntan - är användbar för att förstå könskränkningar som pågår i det dagliga arbetet.

1.2.1.2 Övriga utgångspunkter

En ytterligare utgångspunkt är att jag betraktar könskränkande behandling som ett existerande och praktiskt problem. Den finns identifierad i jämställdhetslagen (se ovan) och i lagen om likabehandling i högskolan. Jag undersöker alltså inte huruvida könskränkande behandling förekommer eller ej, utan undersöker och försöker klargöra dess karaktär och uttryck. Min utgångspunkt är att kvinnor utsätts för den här behandlingen i större utsträckning än män och att den har olika uttryck och konsekvenser för kvinnor än för män, eftersom den förekommer i en mansdominerad struktur där män har och historiskt har haft tolkningsföreträde om resurstilldelning och uppbyggnad samt definiering av centrala frågor (se vidare kvantitativ organisationsbeskrivning i kapitel två). Jag är väl medveten om att könskränkande behandling även omfattar kvinnors kränkande behandling av män, eller kränkande behandling i manligt och kvinnligt enkönade miljöer, men dessa situationer och deras potentiellt annorlunda karaktär faller utanför avhandlingens omedelbara ram.

Min utgångspunkt är också att könskränkande behandling har praktiska konsekvenser utöver det som individuella personer utsätts för, till exempel med avseende på organisationers sätt att fungera. Inom organisationsteorin kan jämställdhetsforskningen sägas vara ett framväxande fält. Området kvinnor och hälsa exempelvis belyser hälsoeffekter av kvinnors bristande inflytande och hur detta påverkar samhälle, organisation och individ. Utöver hälsoperspektivet kan man, som en retorisk och/eller belysande utgångspunkt, lyfta fram företagsekonomers utgångspunkt om effektiv resursanvändning. Analyser, utredningar och modeller kretsar oftast, grovt sett, kring organisationers resursanvändning, om de används i enlighet med mål- och strategiformuleringar eller ej¹⁰.

¹⁰ Under 1990talet pågick en förhållandevis intensiv diskussion om relevansen i de kontroll- och styrverktyg med hierarkisk strukturell uppbyggnad man oftast diskuterar och utvecklar inom företagsekonomi. Frågan om moderna organisationer kräver andra verktyg med större anpassning till kundfokus och plattare organisationer aktualiserades. En tydlig utgångspunkt för den debatten var

Om man betraktar könskränkande behandling som företagsekonom, alltså utifrån om organisationer fungerar effektivt (i föreliggande arbete akademiskt), så är resursanvändningsfrågan central. Används resurser effektivt och i enlighet med mål och strategiformuleringar? De individer som utsätts för könskränkande behandling upphör ofta med den uppgift som de är anställda för att utföra. Forskare upphör till exempel med forskning och får andra uppgifter, exempelvis enklare administration. Ofta föregås en omplacering av sjukskrivning, som kan vara ganska lång – från några månader till flera år - vilken följs av arbetsträning eller liknande. Organisationen har också i många fall lagt ganska mycket resurser på att anställa samt utreda, förstå och hantera situationen för varje enskild individ¹¹. En beräkning av alla kostnader per fall skulle med all sannolikhet visa att könskränkande behandling, förutom det personliga lidandet för offret och hennes/hans familj eller hälsoeffekter, utgör en betydelsefull resursförlust för organisationen relaterat till mål- och strategiformuleringar.

1.2.2 Problematisering

Det sammanfattande scenario jag skissade i inledningen, berättelsen om lektorn som är kvinna, visar ett problem med flera dimensioner. En dimension är att den könskränkande behandlingen egentligen är en process och inte enstaka, identifierbara tillfällen och att processen inte är definierad eller tydligt formulerad. En annan dimension är att det juridiska begreppet och den reglering som finns formulerad i lagen för den här processen endast med svårighet kan användas till det den är avsedd för. En tredje dimension är att det både för den teoretiska diskussionen om och för det praktiska arbetet med dessa processer verkar behövas ett mer utvecklat analysverktyg. Särskilt gäller detta den dynamik som finns mellan de inblandade personerna i en sådan process,

ekonomers mål- och resultatfokus och hur man mäter resultat och prestation i relation till formulerade mål (se exv Johnson & Kaplan, 1987; Otley, 1994; Abernethy & Stoelwinder, 1995; Simons, 1995).

¹¹ En enkel modell för skattning av kostnaden per trakasserad individ inom avhandlingens kontext skulle åtminstone kunna innehålla utredningskostnaden (genomsnittligt antal utredningstimmar per handläggare * handläggarens lön) + möteskostnader (genomsnittligt antal individer per möte * genomsnittlig lön per mötesindivid * genomsnittlig mötestid) + sjukskrivningskostnaden (antal sjukskrivna dagar som arbetsgivaren betalar * genomsnittlig lön) + kostnaden för vikarie + kostnaden för den specifikt förlorade forskningen + kostnaden för den tid som trakasserade individer inte forskar exempelvis mätt i antal timmar * genomsnittlig lön.

med tillägget att de inslag av våld som framkommit i de initiala observationerna verkar utgöra en fruktbar ansats för vidare modellutveckling.

Könskränkande behandling är ett existerande och juridiskt erkänt problem men det finns, som visats ovan, ingen formell definition av begreppet. Detta innebär samtidigt att det inte finns något allmängiltigt analysinstrument för att identifiera en situation av könskränkande karaktär. Min erfarenhet från det praktiska jämställdhetsarbetet är att det istället blir en juridisk analys, en jämställdhetsanalys, en personalpolitisk analys och en psykosocial/psykodynamisk analys. Dessa analyser visar ofta olika resultat beroende på att kriterierna för bedömning är så olika. Ingen av analyserna fångar dock processen i könskränkande behandling och ingen av analyserna innehåller ett strukturellt könsmaktsperspektiv eftersom de saknar genusperspektiv (se Mark, 2000).

Ett sätt att förstå könskränkande behandling kan vara att förstå det i termer av kooptering och på så sätt som strukturellt motstånd – ett försvar mot förändring av rådande strukturer - och som ett försvar av en traditionell homosocial manlig arena (Ås, 1982; Lindgren, 1985, 1992; Wahl mfl, 2001; Husu, 2001; Pincus, 2002; Connell, 1998; Holgersson, 2003; Wahl, 2003). Strukturellt motstånd aktiveras när olikheter tar för mycket plats. När antalet olikvarande blir för stort, det vill säga när det kommer för många kvinnor in i signifikanta positioner i en verksamhet, aktiveras strategier för tillslutning av strukturen (Kanter, 1977; Lindgren, 1985, 1992; Wahl mfl, 1998, 2001; Pincus, 2002; Wahl, 2003). Syftet med strategierna är att bevara strukturen som den är, det vill säga en organisation för män, vilket innebär att strategierna blir könsskapande eller könsbevarande processer. Bara de som uppfyller normen kan ingå i strukturen och normen är det som män anses representera (Connell, 1998, 2003; Mark, 2000).

På ett grundläggande plan kan könskränkande behandling därför ses som ett strukturellt beteende och ett uttryck för motstånd. Motstånd mot förändring tar sig olika uttryck där ett uttryck är personliga trakasserier och kränkningar direkt riktade mot den eller dem som anses representera förändringen. På basis av mina observationer som jämställdhetshandläggare har jag speciellt frågat mig om könskränkande behandling kan förstås som våldshandling och ordnande av män och kvinnor, en slags manlighet och en slags kvinnlighet - om våldets del i könskränkande behandling kan tolkas som en könsordnande process där mäns plats i organisationen och kvinnans plats i organisationen försvaras och upprätthålls genom kränkningar (Kanter, 1977; MacKinnon, 1989; Lindgren, 1992; Lundgren, 2004; Mellberg, 2004; Connell, 1998,

2003; Wahl mfl, 1998, 2001). Observationerna innefattar händelser såsom exempelvis att någon kastar saker, skriker okontrollerat eller skäller ut någon inför studenter och visar tydliga inslag av öppna aggressioner.

Ett huvudsakligt inslag i våldsprocesser är den förväntade, kontrollerande effekten och att offret internaliserar förövarens värderingar, vilket leder till att offret ser sig själv med förövarens ögon och inte sina egna. Om offret överhuvudtaget värderar sig själv så använder hon hans referensramar, vilket innebär att hans normer för kvinnlighet blir det som är sant och något som hon måste och försöker anpassa sig till och så småningom bli (Lundgren, 1989, 1990, 2004; Mellberg, 2004). Metoden för denna internalisering beskrivs i Våldets normaliseringsprocess (bilaga 5) vilken steg för steg visar hur förövarens strategier att kontrollera offret genom internalisering ser ut. Våldets normaliseringsprocess visar också offrets strategier att hantera situationen och hur hon försöker förhålla sig till och övertar förövarens värderingar om sig själv (Lundgren, 2004). I en våldssituation i hemmet kan det vara värderingar om hennes livsutrymme, hur hon är som kvinna och mor exempelvis (Eliasson, 2000).

Våldets normaliseringsprocess är en teoretisk modell som syftar till att förstå och förklara våld i den privata kontexten, i hemmet och privata relationer. Den är inte formulerad med syfte att fungera i praktiskt jämställdhetsarbete så som härskarteknikerna och sex.trakasseritrappan, och samtidigt inte heller formulerad för att beskriva eller betrakta situationer i arbetslivet. För att fungera som ett teoretiskt och praktiskt analysinstrument som syftar till att öka insikten och förståelsen för könskränkande behandling i arbetslivet förefaller det som det finns utrymme för vidare modifiering och vidareutveckling.

1.2.3 Forskningsfrågor och syfte

Avhandlingsarbetet omfattar två huvudsakliga ambitioner. Den ena är att förstå könskränkande behandling empiriskt och beskriva den teoretiskt, och den andra är att föreslå en modell som kan ha praktiskt relevans för förståelse av könskränkande behandling.

Jag studerar således:

- Hur man kan beskriva könskränkande behandling som handling och som process - vilka handlingar innehåller en könskränkningssituation över tiden?

- Hur kan könskränkande behandling förstås som ett organisationsfenomen – *Vad säger könskränkande behandling om maktrelationer mellan kvinnor och män i organisationer?*
- I vilken utsträckning könskränkande behandling kan förstås som en våldshandling - *vad är våldshandling på arbetsplatsen i forskarkontexten och vilka konsekvenser får det?*

Baserat på den empiriska analysen och teoriutvecklingen utvecklar jag i förlängningen frågan:

- Vad ett instrument för analys av könskränkande behandling behöver innehålla för att det ska vara användbart i jämställdhetens praktik - *vad ska man fråga efter i en utredning för att kunna förstå och avgöra om det har förekommit könskränkningar?*

Det övergripande syftet med avhandlingen är således att öka den teoretiska förståelsen av problemet med könskränkande behandling. Detta sker genom att beskriva och konceptualisera hur den könskränkande behandlings processen yttrar sig i akademisk miljö. För att göra det utgår jag från existerande teori och modeller som är utarbetad för analys och förståelse av privat miljö, och vidareutvecklar dessa modeller på ett antal punkter. Ytterligare ett syfte är därmed att formulera centrala beståndsdelar i ett allmängiltigt instrument för att analysera könskränkande behandling som kan användas i jämställdhetens praktik.

För att uppnå de båda syftena har två empiriska delstudier genomförts. Den första delstudien är en sammanfattning av fallverksamheten under mina tre år som jämställdhetshandläggare, formulerad som ett typfall. Typfallet är till en del en kvantitativ beskrivning av ett lärosäte med avseende på könsfördelning vid poster som har tolkningsföreträde och resursfördelningsmakt, vilken syftar till att beskriva den struktur som könskränkningar uppstår i och hur det strukturella motståndet ser ut i den akademiska miljö som Lärosätet utgör. Till en del är typfallet en generell och övergripande beskrivningar av de fall som uppstod vid Lärosätet under åren 2000-2003. Utifrån denna redogörelse har jag tagit fram en preliminär modell som sedan applicerats och vidareutvecklats på det insamlade materialet i den andra delstudien.

Den andra delstudien utgörs av fördjupade fallstudier av ett urval av de fall som uppstod under den aktuella tidsperioden. Den har genomförts genom djupintervjuer av offer för könskränkande behandling. Tre av djupintervjuerna genomfördes med några veckors mellanrum medan en fjärde intervju genomfördes senare då ytterligare en informant anmälde intresse av att delta i studien. Den andra studien syftar till att i detalj visa hur könskränkande behandling kan betraktas och förstås i den form av organisation som forskning inom universitet och högskola utgör.

1.3 Avhandlingens disposition

Detta inledande kapitel har klargjort avhandlingens ursprung, och summerat de observationer som föranlett studiens modellutvecklande syften. Speciellt fokus har lagts på avsaknaden av juridiskt klargjord definition av begreppet könskränkande behandling samt att jämställdhetens praktik såsom den reflekteras i existerande modeller förefaller underutvecklad med avseende på förståelse, utredning och hantering av könskränkande behandling.

Avhandlingen är i fortsättningen disponerad så att nästföljande kapitel, kapitel två, är en redogörelse för delstudie ett. Det innehåller en beskrivning av Lärosätesorganisationen ur ett jämställdhetsperspektiv och typfallet som jag formulerade utifrån fallverksamheten som jämställdhetshandläggare. Därpå följande kapitel, kapitel tre, är en genomgång av övergripande teori. De innefattande teoretiska avsnitten behandlar könskränkande behandling som könsskapande process i en maktstruktur och speciellt hur könskränkande behandling kan betraktas som våldsutövning. Jag föreslår i detta kapitel en utgångspunkt i begreppen kooptering, manlig homosocialitet och psykisk misshandel för betraktande av könskränkande behandling. Utifrån typfallet och det teoretiska resonemanget utvecklas ett förslag till analysmodell som jag i senare kapitel och presentation av delstudie två vidareutvecklar med ytterligare empiriska analyser.

I metodkapitlet, kapitel fyra, beskrivs forskningsprocessen och förtjänster och tillkortakommanden med en avhandling som startar i iakttagelser av verkligheten och fortsätter med en tolkande och abduktiv metod. De empiriska kapitlen, kapitel fem och sex, presenterar i detalj det empiriska materialet som jag insamlade i delstudie två genom djupintervjuer. Empirin utgörs också av en övergripande kontextbeskrivning av de institutioner där de fördjupade fallen har uppstått. Därefter beskrivs fallen ur offrens perspektiv genom deras berättelser. Kapitel fem och sex är därmed detaljerade

beskrivningar av en process, vilka får en tolkning genom sammanfattningen av observerade mönster och sammanhang.

Efter det resonerar jag i det avslutande kapitlet, kapitel sju, om vad en utvecklad modell för könskränkande behandling bör innehålla för att vara relevant och användbar. Jag resonerar vidare om modellens användbarhet i jämställdhetens praktik. Huvudslutsatserna är att det är möjligt att formulera en modell för att fånga även ett så subtielt problem som könskränkande behandling utgör, att kontextanalysen och ett strukturperspektiv är centralt för att förstå könskränkande behandling och att det kan förstås som psykiskt våld på arbetet.

2 Typfall och dess kontext – studie ett

2.1 Bakgrund

För att få en bild av hur en organisations könsordning ser ut utgår man från en kvantitativ analys, det vill säga räknar antalet män och kvinnor på olika positioner. Därefter gör man en analys av inflytandestrukturen, det vill säga hur formellt och informellt maktutövande ser ut, och hur den vertikala och horisontella könsfördelningen ser ut i den specifika organisationen, alltså vad kvinnor och män på samma hierarkiska nivå utför för sysslor och om kvinnor och män återfinns på olika hierarkiska nivåer (Wahl mfl, 1998, 2001; Holgersson, 2003; Wahl, 2003). En kvantitativ analys visar inte hela bilden av könsmaktsordningen utan utgör en utgångspunkt för vidare analys. En mer komplett könsmaktsanalys inkluderar bland annat analyser av maktfördelning, analyser av hur man pratar om kön i organisationer, samt analyser av vertikal och horisontell arbetsdelning (Wahl mfl, 2001; Wahl, 2003).

En kvantitativ analys av en större organisation som Lärosätet utgör kan tydliggöra en sned könsfördelning och visa vilka jämställdhetsproblem man kan anta att det finns. När man räknar hur många män och kvinnor som finns på olika positioner, löneskillnader på grund av kön och så vidare, så ser man om det är en jämn könsfördelning vad gäller resursfördelningsmakt och om det bara är män som bestämmer hur resurser ska användas¹². I den kvantitativa analysen av hur kvinnor och män befolkar akademin idag kan det se ut som en jämställd miljö. Lärosätet som är i fokus för denna avhandling hade till exempel under den aktuella perioden en 40-60 fördelning av nyantagna studenter på grundutbildningen där männen utgjorde ca 40 procent¹³. Efterhand försvinner emellertid kvinnorna fortfarande¹⁴ för att vara i

¹² Kvantitativ information om könsfördelning, löner etc bör tas fram på relativt nedbruten nivå. Alltför aggregerad information döljer ofta sned könsfördelning.

¹³ Det bör noteras att jämställdhetsintervallet, det vill säga den könsfördelning som anses vara kvantitativ jämställdhet är minst 40 procent av endera könet. Det innebär att 40 procent män och 60 procent kvinnor är en jämställd fördelning.

minoritet, det vill säga utgör mindre än 40 procent av totala gruppen på lektors- och professorsnivå. Om man bryter ner informationen och ser på den kvantitativa fördelningen per ämne eller fakultet kan man se ett strukturellt mönster. Den ökade andelen kvinnor på grundutbildningsnivå har i hög utsträckning uppkommit genom införandet av kvinnodominerade ämnen i akademien. Endast ett fåtal ämnen har i modern tid gått från att vara helt mansdominerade till att bli helt kvinnodominerade. Som ett exempel kan nämnas lärarutbildningen de högre nivåerna (Utvärdering av jämställdhet och jämställdhetsarbete, 2002, 2003).

Eftersom cirka 85 procent av chefspositionerna och professurerna vid Lärosätet innehades av män kan man säga att resursfördelningsmakten innehades av män. Tolkningsföreträdet över vad som var god forskning samt vem som var en god representant för akademien utövades också av män i mycket hög utsträckning. De män som hade tagit sig fram i den akademiska miljön hade dessutom inte straffat ut sig med ett normbrytande beteende varför den manliga resursfördelningsmakten och det manliga tolkningsföreträdet kan antas vara traditionellt akademiskt manliga. Man kan med statistik konstatera att män har byggt upp forskning och metoder för kunskapsöverföring i akademien vid Lärosätet och att kvinnor har fått tillträde sent i organisationens historia¹⁵.

Vad gäller tolkningsföreträdet av vad som anses vara forskning, god forskning och vilka frågor som skall ställas, kan man anta att det till stor del återfinns i gruppen professorer. Vid Lärosätet var under perioden cirka 16 procent av professorerna kvinnor. Nationellt var också, enligt 2004 års statistik, 16 procent av professorerna kvinnor. Det varierade över åren och mellan fakulteter så att störst andel kvinnor som var professorer återfanns inom humaniora medan det inom naturvetenskapen inom vissa ämnen inte fanns några alls. Docentstatistiken såg ungefär likadan ut. Hösten 2004 fanns det 63 kvinnor med registrerad docentkompetens och 170 män. Andelen docenter som var kvinnor, som med hänsyn tagen till bland annat ålder kan betraktas som

¹⁴ Cecilia Chrapkowska (2004) exv visar hur det diskuteras som ”det läckande röret (the leaking pipeline)” för att visa bilden av hur kvinnor kvantitativt efterhand blir färre och färre för varje nivå i den akademiska hierarkin.

¹⁵ Den första professorn som var kvinna blev professor 1947. Under de första seklerna av organisationens historia innehade män alla positioner som innebar resursfördelningsmakt och tolkningsföreträde.

rekryteringsunderlag till professorer, var 27 procent. Andelen docenter som är kvinnor yngre än 50 år var 31 procent av totala andelen docenter som var kvinnor vilket motsvarade 18 procent av totala gruppen docenter (Redovisning av jämställdhet och jämställdhetsarbete, 2004). Det manliga tolkningsföreträdet inom akademien kan därför betraktas som förhållandevis solitt.

När det gäller förvaltning såg det vid samma tidpunkt ungefär likadant ut. Av chefer och prefekter var ungefär 85 procent män medan sekreterare var en i stort sett enkönad grupp med 90-95 procent kvinnor. Det fanns också en tydlig horisontell könsarbetsdelning på så sätt att vaktmästare/motsvarande var män medan telefonister/motsvarande var kvinnor (Redovisning av jämställdhet och jämställdhetsarbete, 2001, 2002 och 2003).

Genom senare forskning har det blivit tydligt hur akademins historia i stor utsträckning är männens historia. Även forskningsfrågor med kvinnor, kvinnlighet eller kvinnors tillstånd i fokus har definierats och beforskats av män. Ett exempel visas i Ulrika Nilssons (2003) avhandling om gynekologins professionaliseringsprocess där hon visar hur gynekologins framväxt, utveckling och professionalisering handlade om framväxten av en manlig kontext där de manliga läkarna tränade sig kirurgiskt på kvinnor för att utveckla skicklighet som läkare. Genom genusanalyser av exv kurslitteratur¹⁶ kan man vidare se att det i det material som studenterna utbildas på är män och mäns situationer som beskrivs och att kvinnor när de överhuvudtaget nämns beskrivs på ett stereotypt och förminskande sätt.

Lärosätet kan, med utgångspunkt i det ovan skisserade, sägas vara ett exempel på en ojämsställd organisation där män har resursfördelningsmakt och tolkningsföreträde både med avseende på forskning och med avseende på förvaltning och administration. I denna organisation uppstod de berättelser om klagansvärda situationer som jag sammanfattar i ett typfall enligt nedan.

2.2 Delstudie ett

Den första studien eller det första steget i insamling av empiriskt material utgörs av informellt dokumenterade fall från de tre år jag var jämställdhetshandläggare. Under

¹⁶ Vid Lärosätet har jämställdhetskommittén finansierat genusanalyser av kursmaterial vid åtta institutioner under perioden 1999-2002.

denna period förde jag anteckningar som jag sedan hade liggande under ca två år. Under det sista året som handläggare sammanfattade jag de berättelser som jag hade definierat som könskränkingsärenden i ett typfall (se nedan)¹⁷. Jag behövde dock kunna referera till situationer utan att någon individ kunde identifieras och sammanfattade därför det som var typiskt i flera kvinnors berättelser. Varje kvinnas enskilda berättelse innehöll något situationsspecifikt som var typiskt för just henne, men denna information sållades bort. Typfallet består således av berättelser från minst tre kvinnor och tre olika kvinnor i olika delar av fallet. På så sätt kan fallet sägas vara sammansatt av alla kvinnors berättelse men inte vara någon enskild kvinnas berättelse.

2.2.1 Institutionens arbetsorganisation och ansvarsfördelning

Alla fakulteter vid Lärosätet finns representerade i det empiriska materialet i delstudie ett. De flesta ärenden har någon form av institutionskontext men villkoren varierar till en del beroende på om det exempelvis är en naturvetenskaplig institution eller en samhällsvetenskaplig. Den formella beslutsordningen är egentligen likadan över hela universitetsorganisationen, det vill säga att prefekten har arbetsmiljöansvaret och det direkta ansvaret för jämställdhetsfrågor genom delegation. Hanteringen av den här typen av ärenden och situationer kan dock vara olika från fall till fall beroende exempelvis på om det handlade om en storinstitution eller en liten institution, beroende på om prefekten i sin tur hade delegerat till exempelvis avdelningschefer, om man hade beslutat att alla ärenden skulle hanteras via förvaltningen. Villkoren kunde också variera beroende på om det var en kontext där prefekter alltid byttes ut exempelvis vart sjätte år och att uppgiften vandrade mellan män i samma nätverk eller om det var samma prefekt som innehade uppgiften under lång tid. Villkoren varierade vidare om prefekten var professor och därigenom hade tillgång till professorskollegiet eller kanske inte hade disputerat, och ibland om prefekten var kvinna.

På ett mer informellt plan varierade villkoren också beroende på om offret hade mobiliserat strukturstöd eller ej, alltså om det inom området fanns utrymme eller intresse för dekanus och/eller vicerektor att vara behjälplig med att lösa könskränkingsproblemet. För lektorerna i empirin kan man alltså säga att arbetsmiljön

¹⁷ En del av sammanfattningen av klagansärenden gjorde jag tillsammans med två jämställdhetshandläggare/motsvarande från två andra lärosäten i samband med en skrivelse till JämO, där vi pekade på behovet av att synliggöra könskränkande behandling som ett existerande problem.

på ett formellt, strukturellt plan var ganska lika. De hade också formellt ungefär samma förväntningar på sig att prestera i form av undervisning och forskning, det vill säga de arbetsuppgifter som följer med befattningen.

Den kvantitativa könsfördelningen på de aktuella institutionerna är ojämförbar eller mycket ojämförbar. Det innebär att mindre än 40 procent av professorerna, lektorerna och adjunkterna är kvinnor. På ledningsnivå, alltså avseende avdelningschef, prefekt, dekanus, vicedirektör är kvinnor i stark minoritet i det empiriska materialet. Mindre än fem procent av aktuella ledande befattningar innehas av kvinnor.

2.2.2 Empiriskt typfall

Det empiriska typfallet har många likheter med det inledande hypotetiska scenariot presenterat i kapitel ett. Det var samtidigt en reflektion jag gjorde under handläggningsperioden att det fanns berättelser som var varandra oerhört lika och till viss del identiska. En sammanfattning av alla könskränkingsärenden som observerats leder med nödvändighet till att fiktiva berättelser är närapå stereotypiskt lika men jag menar att dessa likheter visar på det strukturella innehållet i den här sortens situationer.

Den första kontakten tas per telefon¹⁸. Hon säger att hon väl egentligen inte har något direkt att berätta. Alltså inget konkret, utan bara en känsla. Eller att hon är lite trött på den situation hon har. Hon skulle bara vilja prata. Ungefär samma sak säger hon vid det första personliga mötet. Hon kan berätta om att hon har problem med sin avdelningschef/professor/kollega på samma nivå som hon själv eller högre. Hon tycker att de har så dålig relation. De kan inte längre prata om jobbet eller komma överens om hur saker skall hanteras, kurslitteratur eller vad som helst som rör arbetet. Hon kan identifiera att det finns ett problem men hon kan inte – initialt – definiera det som ett könskränkingsproblem. Hon har varit forskare i kanske tio år. Hon har disputerat på institutionen och har ansetts vara en duktig forskare och/eller ambitiös och duktig doktorand av sin handledare. Hon har alltså tidigt blivit bekräftad av någon i systemet. Ofta ganska mycket bekräftad och ofta av en man.

Vid något specifikt tillfälle förändras något i hennes omedelbara omgivning – en skilsmässa, en graviditet, mannen som tidigt har bekräftat henne går i pension, hon får

¹⁸ Det vanligaste sättet att ta kontakt med jämställdhetshandläggaren var, i andra sorters ärenden, via e-posten. Det visade sig i flera av fallen att kvinnan var rädd för att någon läste hennes e-post varför hon föredrog att ta kontakt per telefon eller ibland genom personligt besök.

externa forskningsmedel eller liknande och efter det börjar något hända. Hon berättar att det blir tyst omkring henne. Hon blir inte längre medbjuden till konferenser, hon får sämre undervisning än tidigare och sämre än sina kollegor, hon blir förlöjligad på seminarier, hon blir överkritiserad för sina uttalanden i exv beslutande organ, hon får sämre löneutveckling. Hon kan bli offentligt utskälld inför sina studenter eller utmanövrerad från situationer där hon självklart skulle ha fått vara med bara något år tidigare.

Hon berättar inte om sexuella kränkningar. Det har för det mesta inte förekommit några sexualiserade kränkningar mot henne. Inte ens i form av blickar eller ganska harmlösa skämt har någon försökt kränka henne. Det hon kan vittna om är otrevligheter som gör att hon efter ett visst antal år sjukskriver sig varefter hon omplaceras. Resultatet kan bli uppsägning på grund av arbetsbrist eftersom hon anses inte bidra med lika mycket längre. Eller att hennes område läggs ned för att det inte drar till sig tillräckligt många studenter, eller liknande. Det kan också vara en omfattande förändring av hennes arbetsuppgifter till något helt annat än vad hon egentligen är anställd för. När hon till slut reagerar och söker hjälp har det ofta pågått väldigt länge och varit synnerligen kränkande på ett mycket grundläggande plan. Hon är ofta slutkörd känslomässigt och har fått använda all sin kreativitet till att överleva vilket har lett till att hon inte har producerat så mycket som hon själv vet att hon kunde ha gjort. Det finns ofta en medvetenhet om den bristande produktionen men inte så hög medvetenhet om varför det har blivit som det har blivit. Ofta kan hon identifiera tillfället när det började och vilken man i hennes omgivning som leder kränkningarna men hon har svårt att koppla det till att hon är kvinna. Hon kan själv anföra allt ifrån att hon verkligen tror att hon är en dålig forskare – trots att hon kan ha blivit högt rankad i tjänstetillsättningsärenden, eller att hon som person är svår, eller att det är dålig ekonomi på institutionen eller något annat irrelevant.

Indikationer på könskränkningar och dess effekter kommer fram under berättelsens gång. Hon kan exempelvis säga att hon inte gärna klär sig kvinnligt på jobbet, att det inte känns bra. Om hon tar på sig kjol ser hon till att det är en vid och lång kjol så att hon inte kan kritiseras för att ha för sexiga alternativt för kvinnliga kläder på arbetstid. Hon kan berätta att det är bara män som är föredragshållare på det årliga symposiet fast det finns kompetenta kvinnor på området. Att man bara har manliga författare av kurslitteratur, att man bara har män och manliga situationer som empiriskt underlag i forskningen. Att man menar att kvinnor och det kvinnliga stör resultaten varför kvinnor sorteras bort ur undersökningsgrupper, vilket förekommer

också utanför det medicinsk/farmaceutiska området. Att männen på institutionen brukar kommentera om det sitter fler än två kvinnor och fikar tillsammans. Att den ledande professorn råkar titta in under ett jämställdhetsmöte för att se vilka som är närvarande.

I den utredning som följer, formell eller informell men vanligen informell, fokuserar kringpersoner i utredningen på hennes berättelse och hennes tillkortakommanden. Mannen som kränker henne diskuterar man ofta inte alls. Han kommenteras i någon bisats men betraktas inte som ett problem. Inte förrän man frågar om honom, om hans potential för samarbete, om hur studenterna ser på honom, hur kurskritiken ser ut etc. Ofta kommer det fram att han har just alla de olämpligheter som man tillskriver kvinnan men det är honom man av olika skäl har valt att behålla. Man vet att han inte fungerar med studenterna eller inte producerar någon forskning men väljer aktivt att ställa sig bakom hans tolkning av verkligheten.

2.3 Sammanfattande reflektion

Typfallet och det fiktiva scenariot kan sägas vara den bild av könskränkningar som jag har förvärvat utifrån berättelserna i fallverksamheten som jämställdhetshandläggare, det vill säga mitt första steg i insamling av empiriskt material. De är sammansatta vid olika tidpunkter på så sätt att det fiktiva scenariot formulerades när jag påbörjade avhandlingsskrivandet och typfallet formulerades mitt sista år som handläggare. Inför mitt slutskrivande formulerade jag en fiktiv berättelse som jag skickade till JämO med syfte att testa den nya lagformuleringen och få tillgång till deras resonemang om den här typen av ärenden (bilaga 4).

När jag som handläggare gjorde informella utredningar om situationer och pratade med kringpersoner upptäckte jag att det också hos dem fanns en återkommande berättelse. Min erfarenhet av kringpersoners berättelser, eller retorik om hennes – offrets – situation är att de också har ett mönster. Detta mönster har karaktären av argumentationsnivåer som förefaller fungera legitimerande för den könskränkande behandlingen. De första frågorna om offret bemöts med retorik om henne såsom att hon är inkompetent och egentligen beroende av handledaren, livspartner eller liknande. Om man som utredare synar argumentationen på olika sätt så förtydligar kringpersonen med att förklara att hon är svår att samarbeta med och att hon anses ha en olämplig personlighet eller motsvarande. Kritiken knyts då till hennes personlighet istället för hennes kompetens, varmed retoriken kring situationen förskjuts mot mer diffusa

argument. I ett tredje steg, om man som utredare inte nöjer sig med inkompetens- eller personlighetsförklaringen så skärper kringpersonen till argumentationen ytterligare med en otillräknelighetsretorik som går ut på att hon är psykiskt oförmögen att utföra sin akademiska gärning i form av forskning och undervisning och att det visas i form av depression, förföljelsetamani eller liknande.

Kringpersoners legitimering kring hur situationen har uppstått vill jag, utifrån den första empiriska fasen, sammanfatta enligt följande:

- **Inkompetensargumentet.** Kringpersonen kommenterar lite menande att hon inte har forskat på ett tag. Inte sedan hon skiljde sig/gifte sig eller annat av privat natur. Kringpersonen menar att hennes forskning var beroende av hennes handledare/äkta man eller annat och nu fungerar det inte lika bra längre när mannen inte längre finns med i bilden. Hon förklaras inkompetent på grundval av saker av privat natur
- **Personlighetsargumentet.** Kringpersonen förklarar att hon betraktas som en svår personlighet, samarbetsovillig, omdömeslös, har samarbetssvårigheter eller andra närbesläktade ord. Hon påstås ha en olämplig personlighet på något sätt. Kritiken knyts till hennes personlighet istället för hennes kompetens. Allt kan knytas till hennes person men kan inte bemötas eller motbevisas. Hon känner ofta inte till att den här argumentationen finns.
- **Otillräknelighetsargumentet.** Hon förklaras galen, otillräknelig, dysfunktionell på grund av depression eller liknande, paranoid.

De här beskrivningarna av könskränkningar representerar min bild av könskränkningar när jag inledde nästa steg i forskningsprocessen, nämligen att söka teori som kunde förklara och hjälpa till med förståelsen av problemet. Den innehåller ledtrådar som gör att man kan ana systematiska eller upprepade könskränkningar över en längre tidsperiod. Det finns inte nödvändigtvis sexualiserade inslag i berättelserna, däremot en historia där en manlig kollega genom osynliggörande alternativt öppet aggressivt beteende underminerar kvinnans ställning vid institutionen.

De sammantagna observationerna pekade på ett mönster, fortfarande diffust men samtidigt av just denna anledning en drivkraft att bättre kunna förstå de fundamentala sammanhangen.

I nästa kapitel resonerar jag teoretiskt om könsmaktsordning, strukturell maktordning, koptering och manligt homosocialt beteende samt psykiskt våld på arbetsplatsen varefter jag sammanför jag empirin från delstudie ett och det teoretiska resonemanget i ett första förslag till modell.

3 Teori

Tre olika forskningsområden är särskilt betydelsefulla för avhandlingen. Det första är den organisationsteoretiska forskningen särskilt feministisk ledarskapsforskning och ordnande av kön i organisationer (se Höök, 2001; Holgersson, 2003; Wahl mfl, 1998, 2001; Wahl, 2003). Det andra är forskning om diskriminering, särskilt kränkningar, med särskild blick på den akademiska organisationen och forskning (se Husu, 2001; Bondestam, 2004; Carstensen, 2005). Det tredje fältet är våldsforskning, särskilt feministisk våldsforskning och Lundgrens (1989, 2004) modell om våldets normaliseringsprocess (se Eliasson, 2000; Lundgren, 1989, 2004; Mellberg, 2004).

Följande kapitel inleds med en kort orientering om forskningsfälten, varefter följer en redogörelse för hur en könsteoretisk utgångspunkt har relevans i den organisationsteoretiska forskningen, vilken även omfattar akademien. Jag redogör för hur akademien kan betraktas som en könsordnande organisation och även hur diskriminering i form av könskränkningar kan uppträda i en akademisk organisation. Jag avslutar kapitlet med att redogöra för det tredje teoretiska fältet, våldsteori, och dess användbarhet i analyser av könskränkningar i organisationer. Därmed överförs den våldsteoretiska diskussionen från en privat kontext till en offentlig. I kapitlets sista del presenterar jag en preliminär teoretisk modell, vilken avses utvecklas vidare på basen av de fyra djupintervjuer som utgör kärnan i det empiriska materialet.

3.1 Teoretisk orientering

Feministisk organisationsteori, diskrimineringsforskning samt feministisk våldsforskning är samtliga förhållandevis nya teoretiska fält, som i hög utsträckning har utvecklats under de senaste 15 åren.

Inom den feministiska ledarskapsforskningen, som i Sverige i hög utsträckning återfinns inom Fosforgruppen på KTH, har man särskilt fokuserat på kvinnors villkor i utövandet av ledarskap samt hur föreställningar om kvinnors och mäns natur och kapacitet påverkar villkoren för ledarskap. Man har studerat hur föreställningar om kön och ledarskap har fungerat skapande och återskapande för både ledarskap och organisation, den organisatoriska ordning inom vilken ledarskapet skall utövas (se Wahl mfl 1998, 2001; Höök, 2001; Holgersson, 2003; Wahl, 2003). Ett tidigt arbete med

könsperspektiv är Rosabeth Moss Kanter (1977) studie av män och kvinnor i organisationer och hur villkoren ser ut för män och kvinnor i olika positioner och därmed möjligheterna att verka i, bland annat, olika ledningsfunktioner. Kanter studerade och beskrev situationer för den som är i minoritet, till exempel kvinnor på en mansdominerad befattning, och strategier för dessa att hantera sin minoritetssituation. Kanter arbete har legat, och ligger fortfarande, till grund för stor del av feministisk organisationsteoretisk forskning. Lindgren (1985, 1992) har också studerat strategier i organisationer och hon har särskilt studerat den dominerande gruppens, eller majoritetens, strategier för att behålla sin dominanta position. Hon utvecklade användningen av homosocialitets-, och koopteringsbegreppen som exempelvis Holgersson (2003) senare använder i sina studier av ledarskap och kön.

Forskning om akademien och de diskrimineringsprocesser som pågår där är relativt ny. Catherine McKinnon (1979) namngav problemet med diskriminering i arbetet då hon formulerade begreppet ”sexual harassment”. Hennes tonvikt var då och är fortfarande övergrepp och sexualiserat våld och hon visar hur man kan förstå också sexuella trakasserier ur det perspektivet. Även om hon lägger tonvikt vid att det finns olika sorts uttryck för ”sexual harassment”, varvid hon utvecklar en diskussion om kränkningar som ”condition-of-work”, så hade hon fokus på sexualiserade uttryck för manlig överordning (Weisberg, 1996). McKinnons forskning bidrog till att man utvecklade lagstiftning mot sexuella trakasserier (McKinnon, 1979; Weisberg, 1996). Liisa Husus avhandling om sexism och trakasserier inom akademien blev en av de tidiga studierna i de nordiska länderna. Hon visar med ett omfattande empiriskt material på förekomsten av trakasserier i akademisk miljö och vilka strategier de utsatta använder sig av för att fungera i en diskriminerande och trakasserande kontext (Husu, 2001). Acker (1992) hade tidigare med sin forskning visat hur arbetsmiljö kan förstås utifrån ett diskrimineringsperspektiv och under senare år har Bondestam (2004) och Carstensen (2005) problematiserat diskriminering och trakasserier i svensk akademisk miljö.

Feministisk våldsforskning har i hög utsträckning tagit upp mäns våld mot kvinnor och hur det sker, dess process, i hemmiljö. Genom våldsforskningen har synen på våld problematiserats. Forskningen har visat hur våldshandlingar förstås som antingen tillfälliga impulsgenombrott beroende på bakgrund och känslomässig predestination eller som ett skapande och utövande av överordning i en könsmaktsordning. Feministisk våldsforskning har verkat bland annat för att synliggöra den process som föregår fysisk misshandel och som i sig kan förstås som ett uttryck för strukturell manlig överordning (Mellberg, 2004). Inom maskulinitetsforskningen

resonerar man kring maskulinitetsskapande processer och våld, exempelvis som den dominanta gruppens sätt att bevara en arena. Maskulinitetsforskningen är i vissa delar kritisk mot feministisk våldsforskning och menar att det är för enkelt att konstatera att män är utövare av våld utan att vidare undersöka och förstå vilka arenor aktiviteten sker på och även studera utveckling av olika maskuliniteter inom kategorin män (se Connell, 1998; Hearn, 1998; Hearn och Pringle, 2006).

3.2 Organisation och könsmaktsordning

En grundläggande utgångspunkt för en feministisk analys är teorier om organisation och könsmaktsordningen. För att förstå hur en könskränkingsprocess startar, byggs upp och kan fortgå måste man förstå organisationen, hur den är uppbyggd kring och ordnar kön.

3.2.1 Könsteoretisk utgångspunkt

Könsmaktsordningen har beskrivits som bestående av två logiker, könens åtskillnad och hierarki (se Hirdman, 1990, 2003). Yvonne Hirdman, professor i historia vid Stockholms universitet, har utvecklat begreppet som används och problematiseras av andra forskare på individ-, organisations- och samhällsnivå.¹⁹

3.2.1.1 Åtskillnadens logik

Åtskillnadens logik bygger på antagandet att kön konstrueras och att konstruktionen ser olika ut för män och kvinnor. Vi deltar alla i könsskapandet, det vill säga att vi tillsammans skapar, bygger och konstruerar kön, det som vi uppfattar som manligt och kvinnligt, utifrån förväntningar och beteende och att vi är överens om att vi ska skapa män och kvinnor olika (Hirdman, 2003).

Åtskillnadens logik kan och har iakttagits empiriskt. På samhällsnivå har Gunnel Forsberg, professor i kulturgeografi vid Stockholms universitet, och Wahl mfl beskrivit hur män och kvinnor ägnar sig åt olika saker (Forsberg, 1992, 2000; Wahl, 2003; SOU 2003:16; Robertsson, 2003). Kvinnor återfinns grovt sett inom omvårdnad, det som Forsberg (1992, 2000) kallar reproduktion, medan män på motsvarande sätt återfinns

¹⁹ Resonemang om, och ihärdig argumentation om åtskillnaden, hur man har betraktat kvinnors och mäns olikheter, återfinns hos de stora filosoferna åtminstone sen de gamla grekerna fram till sena tänkare. För en genomgång se Lloyd, 1993; Husu, 2001; Hirdman, 2003.

inom produktion (se även Acker mfl, 1992; SOU 1997:137). Områden som är kvinnligt konnoterade värderas resursmässigt lägre än områden som är manligt konnoterade (Forsberg, 1992, 2000; Regnö i SOU 2003:16; SOU, 2003:16). På en organisatorisk nivå kan man se åtskillnadens logik i könsfördelningen i olika kategorier och hierarkiska nivåer (Wahl, 2003). Empiriskt kan man konstatera att det finns fler män på högre hierarkiska nivåer än kvinnor. Chefer är män medan merparten av sekreterare är kvinnor. Åtskillnaden, att män och kvinnor gör olika saker, är tydlig inom akademien om man ser till nationell statistik och vid Lärosätet om man ser till den årliga rapporteringen av jämställdhet.

3.2.1.2 Hierarkins logik

Den andra logiken, hierarki eller den manliga ordningens primat, innebär att det finns en över- och underordning mellan män och kvinnor, en gradering av vad som är det viktiga arbetet, där män som grupp är överordnade kvinnor som grupp och det manliga arbetet är det som representerar det riktiga arbetet och det som värderas högre (Hirdman, 2003). På organisations- och samhällsnivå har män en högre hierarkisk position än kvinnor vilket i sig innebär att även en man som på individnivå är underordnad en eller flera kvinnor har en överordnad position på samhälls- och organisationsnivå. Det innebär inte att alla individer som är män är överordnade alla individer som är kvinnor, utan att mannen, det som mannen anses representera, är överordnat kvinnan, det som kvinnan anses representera (Hirdman, 2003).

Hierarkins logik innebär att det som män i allmänhet gör och är värderas högre än det som kvinnor gör och är, men att det är så också när kvinnor försöker verka inom samma befattning som män, alltså när kvinnor och män gör samma saker. Mannen, det som män anses representera, görs till norm och det som är det rätta, som berättar hur saker och ting ska vara för att vara korrekt (Hirdman, 2003; Holgersson, 2003). Det innebär att en professor/chef/lärare som är man har en starkare position än en professor/chef/lärare som är kvinna. Åtskillnadens logik är därmed en förutsättning för hierarkins logik, alltså mannens överordning (Wahl mfl, 1998; Hirdman, 2003).

3.2.2 Könsmaktsordningen i samhälle och organisationer

Könsmaktsordningen på samhällsnivå avspeglar sig på organisatorisk nivå och det är där som människor i hög utsträckning möts också på individnivå. Man kan säga att könsmaktsordningen på samhällsnivå präglar organisationer samtidigt som det är där den görs. Könsmaktsordningen formuleras på organisations- och individnivå genom tankar, strukturer och processer, praktiker (Pincus, 1997; Wahl mfl, 2001; Hirdman,

2003; Wahl 2003). För att förstå hur könskränkningar är en strukturell process och vikten av kontextanalys måste man betrakta detta organisatoriska ordnande av kön och genomföra analyser av könsmaktsstrukturer (Husu, 2001).

Wahl mfl (2001) diskuterar könsmaktsordningen i organisationer i flera steg. De menar att en könsmaktsstruktur består av tre uttryck för könsens åtskillnad. (Wahl mfl, 2001, s. 85):

1. antalsmässig fördelning mellan kvinnor och män i en organisation
2. grad av segregering mellan könen i sysslor, yrken och positioner
3. hierarkisk fördelning mellan könen, grad av inflytande och makt.

Den kvantitativa beskrivningen av en organisation, alltså könsfördelningen mellan områden, hierarkiska nivåer samt på olika positioner, beskriver bara till en del dess struktur med avseende på kön och könsmaktsordning vilket inte är detsamma som en maktanalys. Det är tolkningarna av den kvantitativa strukturen som utgör maktanalysen, men empirin är en grundförutsättning för att kunna analysera betydelse av olika könsfördelningar. För att kunna göra analyser av en organisations könsmaktsordning krävs vidare ett synliggörande och en analys av de föreställningar man har i organisationen om kvinnor och män. Den analysen startar med en analys av vertikal och horisontell arbetsdelning, för att sedan fördjupas med analys av vilka föreställningar om kön som finns samt hur detta uttrycks inom en organisation (Wahl mfl, 2001; Wahl, 2003).

3.2.2.1 Vertikal och horisontell arbetsdelning

En könsmaktsstruktur har både en vertikal och en horisontell arbetsdelning. Den horisontella arbetsdelningen innebär att kvinnor och män på samma hierarkiska nivå har olika och könskonnoterade arbetsuppgifter (Wahl mfl, 2001; Wahl, 2003). Män är exempelvis vaktmästare medan kvinnor jobbar i expeditionen och växeln. Om kvinnorna är mellanchefer så är de ekonomi- eller personalchefer medan männen är tekniska chefer eller har mer verksamhetsstrategiska uppgifter. Den vertikala arbetsdelningen innebär att kvinnor och män återfinns på olika hierarkiska nivåer i en organisation. En analys av den vertikala arbetsdelningen med avseende på kön visar således om organisationen har ett könsmärkt inflytande och tolkningsföreträde, alltså om det är en ojämn könsfördelning på exempelvis ledningsnivå, mellanchefernivå och operativ nivå (Wahl mfl, 2001; Wahl, 2003). En analys av vertikal och/eller horisontell segregering utgör också en grund för tydliggörande av de föreställningar som

förekommer i en organisation, om vad kvinnor och män kan och tillåts göra (Husu, 2001; Wahl mfl, 2001; Holgersson, 2003; Wahl, 2003).

3.2.2.2 Könsmaktsordning och könsmärkning i organisationer

Förutom den kvantitativa analysen, att räkna hur många kvinnor och hur många män som finns på olika poster, måste man analysera hur föreställningar om kvinnligt och manligt ser ut i organisationen, alltså hur könsmärkning av befattningar och villkor går till (Wahl mfl, 1998; Husu, 2001; Wahl, 2003). Genom att analysera hur män och kvinnor förklarar fördelningen av de arbetsuppgifter som finns i organisationen är det möjligt att få en uppfattning om hur föreställningarna om manligt/kvinnligt ser ut. Exempelvis brukar man i organisationen ha en uppfattning om vad män och kvinnor naturligt passar för att göra. Arbetsdelning påverkas av könsnormer så att normerna styr vilka arbetsuppgifter kvinnor och män anses lämpade och icke lämpade för. Så kan exempelvis män anses vara lämpade att vara forskare medan kvinnor kan anses lämpade att vara sekreterare. Kvinnor kan anses vara bättre på administrativa sysslor eller passa bättre för omsorgsrelaterade uppgifter medan män kan anses passa för arbetsuppgifter som innebär tunga lyft eller mycket ansvar eller liknande. Könsmaktsordningen är på så sätt ett instrument för att ordna var kvinnor och män hamnar i organisationer (Wahl mfl, 1998, 2001; Eliasson, 1999; Forsberg, 2000; Holgersson, 2003; Wahl, 2003).

Villkoren för befordran och för att inneha en befattning kan visa hur könsmaktsordningen byggs upp. Ofta är organisationen strukturerad kring mäns villkor och livssammanhang. Detta blir normgivande för hur arbetet ska organiseras och för vem som passar till vilka uppgifter (Lindgren, 1992; Husu, 2001; Wahl mfl, 2001; Holgersson, 2003). En analys av en organisations könsmaktsordning innefattar därför också vilka mekanismer för uteslutning ur en arbetsplatsgemenskap man använder sig av inom en organisation. Det kan vara exempelvis att kvinnor, formellt och/eller informellt inte tillåts tillträde till en viss befattning, ett uppdrag eller en viss utbildning vid en viss tidpunkt. Det inkluderar hur man visar att hon inte har tillträde och vilka sanktioner som används om hon ändå skaffar sig tillträde och fullföljer/försöker verka inom ämbetet. Föreställningarna om kön i en organisation blir en könsbevarande del av organisationen och de blir synliga bland annat i samtal på arbetsplatsen (Lindgren, 1992; Wahl mfl, 2001; Holgersson, 2003).

3.2.3 Könsmärkning av kompetens och föreställningar om lämplighet

Inom feministisk ledarskapsforskning diskuteras konstruktionen av ledarskap och konstruktion av manlighet som parallella processer. Män och kvinnor möter olika

villkor i exempelvis beslutsfattande positioner vilket leder till att män i högre utsträckning anses passa för ledarskap och kvinnor anses vara bristfälliga ledare. Genom frågan om varför så få kvinnor utövar formellt ledarskap har ledarskapet i sig kommit att problematiseras. Dekonstruktioner av ledarskap som begrepp och fenomen visar de nära kopplingarna mellan konstruktion av manlighet och konstruktion av ledarskap (Holgersson i SOU 2003:16; Holgersson, 2003). Chefer som är kvinnor måste i sitt utövande av ledarskap hantera motsägelsefulla föreställningar om kvinnor och föreställningar om professionalitet. Föreställningar om kvinnor är, enligt Charlotte Holgersson, feministisk organisationsforskare och medlem av Fosforgruppen vid KTH, att de saknar viss kompetens, inte har rätt utbildning, väljer bort karriären, väljer fel typ av chefsjobb, inte kan spelreglerna och inte har något kontaktnät. De skaffar barn, tar huvudansvaret för hem och barn och kan inte kombinera detta ansvar med en karriär. Föreställningar om professionalitet i exempelvis ledarrollen är de rakt motsatta och orienterade mot föreställningar om manlighet. Kvinnor kan på så sätt inte vara riktiga ledare utan uppfattas som bristfälliga (Holgersson i SOU 2003:16; Holgersson, 2003).

Holgersson (2003), bland många andra, refererar till Lipman-Blumens (1976) teorier om homosociala relationer vilken ger möjligheter att analysera könssegregation i organisationer. Holgersson diskuterar mäns homosociala relationer, att de identifierar sig med och orienterar sig mot andra män, och att detta bidrar till att återskapa VD-positioner som manliga. Män dominerar på maktpositioner vilket leder till att kvinnor också orienterar sig mot män eftersom det är män som har makten och därmed skapar kvinnor heterosociala relationer (Lindgren, 1992; Holgersson i SOU 2003:16; Holgersson, 2003). Skapandet och återskapandet av ledarskap blir därmed ett skapande och återskapande av manlighet. Kvinnan blir en avvikare från ledarskapsnormen. Det är en konsekvens av åtskillnadens logik, att män och kvinnor konstrueras som varandras motsatser, vilket ger en inbyggd motsättning mellan kvinnlighet och ledarskap (Hirdman, 2003; Holgersson i 2003:16; Holgersson, 2003; Linghag i SOU 2003:16).

Uppfattningen om kön skapas på flera nivåer och det är empiriskt lätt att konstatera att kön har betydelse för vilka som blir företagsledare. Mansdominansen på ledande positioner är tydlig både i näringslivet och i offentliga organisationer (Regnö i SOU 2003:16). Slutsatsen blir ofta att manliga egenskaper verkar passa bättre för ledarskap (Wahl mfl, 1998, 2001; Holgersson, 2003; Linghag i SOU 2003:16).

3.2.3.1 Akademin som koopteringskultur

På samma sätt kan man betrakta könsfördelningen bland forskare, exv lektorer och professorer, och kvantitativt konstatera att det är en mansdominans inom dessa kategorier och därmed att kön har betydelse för vem som blir forskare (Husu, 2001). R.W.Connell, en av världens ledande maskulinitetsforskare, menar att när det finns en dominant grupp i något sammanhang utvecklar gruppen strategier för att bevara dominanspositionen (Connell, 1998). Man kan knyta det till Lindgrens diskussion om kooptering och koopteringskultur (Lindgren, 1992, 1996). Hon menar att en koopteringskultur har en benägenhet att vid vakanser med fyllnadsväl tillse att en homogen kultur upprätthålls och inte blandas upp med avvikare. I en koopteringskultur finns förutom de formella kriterierna för inkludering också informella krav för inkludering såsom kön. Hon menar att ”dessa underförstådda krav (på t ex klass-, köns- och etnisk tillhörighet) fungerar således som reella men outtalade urvalskriterier.” (Lindgren, 1992, s. 71). För att bli invald i en koopteringskultur måste man göra rätt enligt de informella kriterierna. Det kan finnas en övergångs- eller testperiod under vilken man kan visa att man passar in och det krävs då att man betar sig korrekt och signalerar att man accepterar sin plats i kulturen och att man accepterar kulturen som sådan. Om man inte gör det svarar kulturen med repressalier av något slag (Lindgren, 1992).

Koopteringsbegreppet används även av Ingrid Pinucus, statsvetare vid Örebro universitet, när hon beskriver motstånd mot förändring och av Holgersson när hon problematiserar manligt ledarskap (Pinucus, 1998, 2002; Holgersson, 2003). Eftersom kvinnor som är lektorer verkar i en maskulint konstruerad och manligt dominerad organisation har de att hantera både en dominant grupp som försöker bevara sina positioner och en koopteringskultur med klara inslag av homosocialitet. Den akademiska organisationens hegemoniska, det vill säga förhärskande, maskulinitet inkluderar per automatik inte kvinnor utan kvinnor måste förtjäna sin plats på kulturens villkor för att koopteras in i kulturen och bli en del av den.

Forskningen har dock visat att män och kvinnor i organisationsstrukturen möter olika villkor, vilket ger konsekvenser för både kvinnors och mäns förutsättningar att utöva ledarskap (Wahl mfl, 1998; Holgersson, 2003). Skapandet och återskapandet av forskaren bygger på föreställningar om forskaren - att forskaren är man med traditionellt manliga egenskaper. Det finns föreställningar om kvinnor som forskare på samma sätt som det finns föreställningar om kvinnor som chefer. De homosociala processerna verkar även inom akademien på så sätt att män dominerar på maktpositioner både

forskningsmässigt (ca 85 procent av Sveriges professorer är män) och administrativt (ca 85 procent av chefspositioner vid Lärosätet innehas av män), vilket leder till att män identifierar sig med män och orienterar sig mot män. Kvinnor går in i heterosociala processer från en underordningsposition och orienterar sig också mot männen. Eftersom kvinnor inte kan betraktas som män kan de inte uppnå den identifiering som är nödvändig för att bli betraktade som naturliga på en position. Det leder till att kvinnor uppfattas som bristfälliga forskare eftersom de inte är män (Connell, 1998).

Studier av kvinnors egna berättelser om att vara verksam i akademien visar att de själva också uppfattar sig som avvikare från det som betraktas som forskare (se exv Husu, 2001). Husu refererar till Paula Caplans (1993) studie av kvinnor i akademien där Caplan resonerar kring föreställningar och mytbildning i akademien. Husu (2001) menar att i takt med att det blir inkorrekt att säga att man inte vill ha kvinnor i akademien så använder man istället mytbildning för att uppnå tillhörighet och önskad exkludering. Detta leder i sin tur till att de som upplever sig inte vara tillhöriga ”frivilligt” väljer att lämna verksamheten. När man undersöker de könsordnande processerna i akademien måste man därför studera kvinnors identitetsskapande processer och hur kvinnor begripliggör sin plats i akademien. Kvinnors berättelser om hur de förstår sin plats och vad som skapar forskaridentiteten visar att de ofta uppfattar sig som avvikare från den rådande forskarnormen (Husu, 2001). Kvinnor som är forskare och som försöker bemöta föreställningar om professionalitet med de inbyggda motsättningarna som det innebär för kvinnor blir normbrytare. De betar sig inte som kvinnor förväntas göra. Till exempel kan en kvinna som inte skaffar barn eller som har en man som tar hand om barnen så att hon kan fokusera på arbetet uppfattas som okvinnlig, och därmed bristfällig. (Hirdman, 2003; Holgersson i SOU 2003:16; Holgersson, 2003).

Feministiska forskare pekar generellt på osynliggörandet av kvinnor i akademien och nedvärderandet av kvinnors prestationer (Husu, 2001; Bondestam 2004; Carstensen, 2004). I praktiken visas det i vilka som deltar i symposier, vilka som refereras till som kunniga inom ett visst område och vilka som får taltid i sammankomster av olika slag och liknande (Thomas, 1990; Husu, 2001; Wahl mfl, 2001; Carstensen, 2005). Inom akademien finns samtidigt föreställningen att kön är oviktigt. Detta leder till att synliggörandet och medvetandeskapandet av kön i sig blir problematiskt. När kvinnor bryter in på manligt område eller när män bryter in på kvinnligt störs ordningen. Det upplevs som mer provocerande när kvinnor är inbrytare, och därmed utgör en minoritet med den särskilda problematik som det medför, än när män är det. I den traditionella kunskapen, bilden av kunskap och kunskapsutveckling problematiseras inte kön eller

maktrelationen mellan könen, att den akademiska kontexten är starkt könad (Thomas, 1990).

Män upplever och erfar ofta fördelar av att vara i minoritet medan kvinnor ofta upplever och erfar nackdelar av att vara i minoritet. Fördelarna som männen erfar och upplever kan vara att bli utvalda till ansvarsfyllda uppdrag, att föras fram som gruppens talesman och att kunna avancera snabbare när det är mindre konkurrens från andra män. Eftersom män associeras med makt blir det betydelsefullt att vara man även när man är i minoritet medan kvinnor inte associeras med makt (Kanter, 1977; Lindgren, 1992; Connell, 1998; Wahl mfl, 2001; Holgersson, 2003). Omvänt erfar kvinnor i allmänhet inte fördelar av att vara i minoritet. En del stereotypa positioner så som exv Maskotpositionen, ”Queen bee syndrome” och Grindvakten, som utvecklas för att verka i en minoritetssituation, kan förefalla vara positiva och ge fördelar åtminstone på kort sikt. De stereotypa positionernas fördelar är emellertid just kortsiktiga. De leder också till snävt formulerade rörelseytor inom en befattning eller ett uppdrag vilket betyder att den som verkar i en stereotyp roll inte kan prestera fullt ut eller ens verka utifrån sina egna förutsättningar, utan måste agera inom stereotypen för att kunna göra något överhuvudtaget (Kanter, 1977). Den som agerar utanför stereotypen och förväntningar bryter mot föreställningar om vad kvinnor får/kan/är lämpade att göra. Om de inte samtidigt ger underordningssignaler riskerar de konsekvenser i form av diskriminerande trakasserier och könskränkningar.

Husu (2001) granskar den akademiska strukturen genom Ackers könsprocesser (se avsnitt 3.3.1 nedan) och menar att man kan se reproduktionen av manlig överordning i akademien genom att titta på arbetsdelningen vid lärosäten och att då göra både horisontella och vertikala arbetsdelningsanalyser. Husu (2001) lyfter först fram hur symboler i akademien och vid lärosäten är manliga och maskulina, exempelvis de titlar som används såsom masters, fellowship och liknande. Hon menar att doktorshatten och svärdet som symboliserar inträdet i akademien i Finland är starkt manligt könsmärkt symboler. Vidare visar hon hur ord som vetenskapsman, som har en finsk motsvarighet i ordet ”tiedemies”, återskapar forskaren som könsmärkt manlig. I den, av Acker definierade, tredje processen menar hon att man kan betrakta informell interaktion mellan individer som könsmärkt och att man kan se det genom bland annat osynliggöranden och andra trakasserier. Hon använder Ackers fjärde process för att visa hur man kan resonera om individens självuppfattning och inre mentala arbete i meningsskapande av en arbetssituation. Husu (2001) menar att forskning om kvinnor i akademien i Finland visar att kvinnor inte konstruerar sig själv som riktiga forskare bland

annat för att föreställningen om forskaren är att en riktig forskare dedicerar sig fullständigt till sitt arbete, ”offrar sig för vetenskapen”, och den bilden känner de inte igen sig i. Kvinnorna i en studie av Aisenberg och Harrington (1988) om kvinnor som hade lämnat akademien vid amerikanska lärosäten, som Husu refererar till beskriver också sig själva och sin situation som att de kände sig som anomalier, att de simmade motströms, femte hjulet, inte inkopplad, etc. (Husu, 2001, s. 54).

När Husu använder Ackers processteori visar hon hur trakasserier kan förstås som ett strukturellt fenomen och att det kan förstås så ur flera olika perspektiv. Hon visar emellertid inte hur det i den pågående situationen ser ut. Frågan om hur trakasseriprocessen direkt uttrycker sig kvarstår.

3.3 Diskriminering och könskränkningar

En vanlig definition av diskriminering är särbehandling på grund av kön. Den kan vara både positiv och negativ. När man refererar till direkt och indirekt diskriminering är det vanligen den negativa särbehandlingen som avses.²⁰ Husu (2001) menar att diskriminering och trakasserier i akademien måste diskuteras både som ett synligt diskriminerande och trakasserande beteende och som ett beteende som är mindre synligt men icke desto mindre påtagligt för den som är utsatt. Hon skiljer mellan ”sexual harassment” och ”gender harassment” – alltså sexuella trakasserier och könskränkande behandling - samt mellan ”overt/blatant, subtle and covert discrimination” där hon refererar till Benokraitis och Feagins (1986, 1995; även Benokraitis, 1997) definitioner av kränkningar och diskriminering. Enligt Husu är det viktigt att skilja på öppen och dold diskriminering och trakasserier och att förstå att det kan förefalla pågå i det tysta men vara oerhört påtaligt för den/de som är inblandade (Husu, 2001). Husu använder begreppet dold diskriminering (hidden discrimination) som samlingsbegrepp för svårgripbara och subtila könskränkingsbeteenden och menar att sexuella trakasserier och andra kränkingsbeteenden sorterar under diskrimineringsbegreppet (Husu, 2001).

Eftersom man juridiskt brukar definiera indirekt diskriminering som ”[...] när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt missgynnar en väsentligt större andel personer av det ena könet [...]” (Lerwall, 2001, s.

²⁰ Med positiv särbehandling, positiv diskriminering, avses ofta planenliga strategier och åtgärder som ett led i jämställdhetsarbete eller liknande.

119f) så faller könskränkande behandling utanför begreppet vid en teoretisk, juridisk definiering. Lerwall (2001) menar dock att det som utmärker indirekt diskriminering är den diskriminerande effekten av ett visst handlande. Lerwall (2001) diskuterar också vilka beteenden som utgör sexuella trakasserier och visar på att begreppet även i en juridisk bedömning innehåller mer än sexualiserade handlingar. Hon menar att man inkluderar också negativ, eller elak, behandling som syftar till att svärta ner eller förlöjliga någon på grund av hans eller hennes kön (Lerwall, 2001, s. 248).

I sin studie av kvinnor som är ingenjörer och ekonomer, där en del har ledarskapspositioner, undersöker Wahl (1992) upplevelser av diskriminering. Hon menar att man kan betrakta diskriminering som ett sätt att se betydelsen av kön i organisationen och delar upp diskriminering i direkt och indirekt där direkt diskriminering definieras som ”särbehandling i negativ riktning på grund av kön” (Wahl, 2003, s. 244). Konkreta exempel på direkt diskriminering är sämre möjligheter till befordran, lönesättning, vidareutbildning och liknande, menar hon och använder då samma definiering av direkt diskriminering som finns i svensk jämställdhetslagstiftning. Med indirekt diskriminering avser Wahl beteenden och situationer som uppstår på grund av kön som har strukturella förklaringar och som inte sorterar under direkt diskriminering. Hon menar att det är ett sätt att beskriva, eller visa, att kön har betydelse på så sätt att det skapar ”en annorlunda behandling rent allmänt” och ”andra villkor” (Wahl, 2003, s. 251, 257). Strukturella maktbeteenden i form av osynliggöranden, allmänt motarbetande och brist på erkännande av utfört arbete och prestation är, enligt Wahl, en typ av indirekt diskriminering medan en tredje form av diskriminering är sexuella trakasserier och då med explicita sexualiserade uttryck som utgör maktdemonstrationer för att visa vilket kön som är subjekt och vilket som är objekt (Wahl, 2003).

Wahl (2003) har i den ovan refererade studien undersökt upplevelser av diskriminering. Indelningen hon gör i direkt och indirekt diskriminering utgår ifrån vad de diskriminerade kvinnorna berättar och är därmed en erfarenhetsmässig indelning. Användning av begreppen direkt och indirekt diskriminering ger en sortering i påtagliga och mindre påtagliga negativa beteenden som har utgångspunkt i könstillhörighet. Könskränkande behandling är exempel på indirekt diskriminering till följd av dess subtila och svårfångade karaktär men inte i bemärkelsen ”skenbart neutral bestämmelse som missgynnar en väsentligt större andel personer av det ena könet” som Lerwall (2001) skriver, utan i bemärkelsen att det är en diskriminerande effekt av ett visst handlande.

3.3.1 Trakasserier och könkränkande behandling

Enligt AFS²¹ 1993:17 så är trakasserier, eller kränkande särbehandling, (AFS 1993:17, s. 3) ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.” I kommentarerna till enskilda paragrafer menar man att kränkande särbehandling, det vill säga vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier – även sexuella trakasserier – kan exemplifieras enligt följande (AFS 1993:17, s. 6):

- Förtal eller nedsvärtning av en arbetstagare eller dennes familj,
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan,
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande,
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligering av arbetstagaren,
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedring t.ex. sexuella trakasserier,
- Medvetna förolämpningar, överkritiska eller negativa bemötanden eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.),
- Kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap och med skadande syfte,
- Kränkande s.k. ”administrativa straffsanktioner” som plötsligt riktas mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem. Sanktioner kan utgöras av t.ex. omotiverad fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildningar, ledigheter o.dyl.

Den här definitionen beskriver vad man menar kännetecknar mobbing mellan två arbetstagare på en arbetsplats. Den har en viss bäring på könkränkningssituationer men saknar ett strukturellt och ett könsmaktsperspektiv. Den visar inte den process över

²¹ Arbetsmiljöverkets författningssamling

tiden som könskränkningar utgör och den är könsblind, det vill säga den problematiserar inte kön och den könsskapande effekten, för individen, organisationen och samhället, av att kvinnor blir kränkta av män, eller att kvinnor och män möter olika villkor där både uppkomsten av det här beteendet och lösningen på problemet är olika beroende på kön. Benokraitis och Feagins (1995) har, enligt Husu (2001) exemplifierat subtil könsdiskriminering på följande sätt (Husu, 2001, s. 60)

“Condescending chivalry

Boss protects a woman employee from what could be useful criticism

Supporting discouragement

A woman is not encouraged to compete for a challenging position because she “might not make it”

Friendly harassment

Being joshed in public when visibly pregnant or dressed for a social occasion

Subjective objectification

Women grouped as “all women”

Radiant devaluation

A woman is given extravagant praise for doing what is considered routine when men do it – the “dancing dog” effect

Liberated sexism

E.g. inviting a woman for an after-work drink but not letting her pay for a round

Benevolent exploitation

A woman is given all the detail work so she can learn the job, but a man is taking credit for the final product

Considerate domination

Deciding what responsibilities a married woman can or cannot handle, instead of letting her determine how she wants to organise her time

Collegial exlusion

Thoughtlessly scheduling networking meetings for times women are likely to have family responsibilities.”

Benokraitis and Feagin, i Husus (2001) användning, närmar sig med denna formulering en definition av könskränkande behandling, eftersom de lyfter fram det kränkingsbeteende som blir specifikt mot en kvinna för att hon är kvinna. Det blir köns specifikt eftersom det cirkulerar kring det som man vanligen refererar till som typiska problem för kvinnor, med avseende på föreställningar om hur kvinnors liv traditionellt tar sig uttryck.

Diskriminering i form av trakasserier, eller de könskränkningar som avses i jämställdhetslagen 16a§ (se avsnitt 1.1.2) är ännu inte beforskade i så hög utsträckning. Den forskning som finns, Bondestam, (2004) och Carstensen, (2005), utgår från den tidigare lagstiftningen – före 2005 - och den har i hög utsträckning fokus på sexualiserade uttryck även om det har en feministisk utgångspunkt med uttalat maktperspektiv. Bondestams och Carstensen's studie från 2004 tar utgångspunkt i dåvarande universitetslednings initiativ till en undersökning av förekomsten av sexuella trakasserier vid Uppsala Universitet. Syftet med undersökningen var att skapa fördjupade kunskaper om sexuella trakasserier och bidra med förslag till universitetets fortsatta arbete med att förebygga och förhindra sexuella trakasserier (Bondestam, 2004, rapport III). Det material som insamlades för undersökningen låg sedan till grund för såväl Bondestams som Carstensen's forskning om sexuella trakasserier. De har båda, var och en för sig, problematiserat trakasseribegreppet och förtydligat maktutövandet som ligger till grund för trakasserier. De har också utvecklat diskussionen om den strukturella maktordning inom vilken trakasserier sker (Bondestam, 2004; Carstensen, 2005).

Bondestam (2004) har använt sig av Ås modell ”Härskarteknikerna” (1982) för att definiera könskränkande behandling och visar i sitt material hur informanterna har berättat om osynliggöranden, förlöjliganden etc. Han indikerar vidare att ett våldsbegrepp skulle vara användbart för en fördjupad förståelse av problemet, men nöjer sig med att låta begreppet bli en markör eller bakgrundsvariabel för förståelse av könskränkningar. (Bondestam, 2004, Rapport III). Carstensen (2005) fokuserar i sin avhandling på sexuella trakasserier med utgångspunkt i att kön i det akademiska

sammanhanget kopplas samman med sexualitet vilket leder till frågor om hur konstruktioner av subtila övergrepp förhåller sig till föreställningar om kön och heterosexualitet. Husu (2001) utvecklar diskussionen om subtila kränkningar och pekar på vikten av att betrakta och problematisera såväl tydliga, sexualiserade maktbeteenden som subtilare uttryck. Hon använder Ackers (1992) diskussion om könsprocesser i organisationer och Kaplans (1999) sorteringar av könskränkande beteenden i akademisk miljö. Husu tydliggör att det finns subtila kränkingsbeteenden, redogör för en del uttryck de kan ta sig och visar att man måste förstå dem som processer genom att knyta an till Ackers resonemang om könprocesser (Husu, 2001).

Acker (1992) lyfter, enligt bland annat Husu (2001), fram strukturernas betydelse för könskränkningar och pekar på att det finns både synliga, könsexplicita, och dolda, könsblinda, processer. Hennes begrepp "Gendered processes" formulerar fyra könsskapande processer i en organisatorisk struktur. Den första processen är delning av arbete ur ett könsperspektiv och det är både horisontell och vertikal arbetsdelning. Kvinnor och män gör olika saker i en organisation och har olika grader av makt och inflytande, olika lön och det sker i en manlig överordning och en kvinnlig underordning. En analys av den första processen visar därmed hur kön sorteras i en strukturell ordning, med de vanligaste strukturella verktygen. Den andra processen sorterar och ordnar kön i organisationer genom skapande och användning av symboler, bilder och olika föreställning om manligt och kvinnligt. Processen kan vara både bekräftande av könsmaktordningen och utmaning av den men, menar Husu (2001) eller Holgersson (2003) när de uttolkar Acker, inte lika ofta utmanande som bekräftande av en ordning. Den tredje processen är interagerandet mellan individer i organisationen. Män interagerar med kvinnor och andra män, kvinnor interagerar med andra kvinnor och män och dessa integreringsprojekt på individnivå utgör en process i sig, enligt Ackers modell. Interagerandet har olika uttryck och inkluderar exkluderings- och inkluderingsbeteenden, skapandet av allianser och sexualitet. Det är en process där man, med Holgerssons ord, "iscensätter över- och underordning och skapar allianser och uteslutning" (Holgersson, 2003, s. 21). Den fjärde processen är individernas medvetna inre mentala arbete. Den är individernas medvetna konstruktion av hur de förstår könsmaktordning och kvinnors och mäns positioner i strukturen och de möjligheter eller brist på möjligheter som där finns utifrån ett könsperspektiv. De krav på genusrelaterade beteenden som finns i en organisation och det rörelseutrymme en individ har och kan ta i sin organisatoriska roll återspeglas i den fjärde processen. Den

här indelningen i olika delprocesser för könsskapandet i organisationer ger tydlighet åt den kontext och struktur där könskränkningar uppstår.

Husu (2001) har inspirerats av Ackers resonemang om individers överlevnad i en organisation och hur man i de olika processerna kan se överlevnadens kontext. Hon menar att man kan betrakta diskriminering genom Ackers processer på så sätt att det hon kallar dold diskriminering, det vill säga könskränkande behandling, skapas i processerna. Könsindelning skapas av diskriminering, menar Husu, det kan ha symboliska uttryck; mönster för interaktion och samarbete kan fungera exkluderande vilket påverkar självuppfattningen samt möjligheter att avancera eller verka i sin roll hos kvinnor i organisationen som blir exkluderade och män som exkluderar. Man kan alltså, enligt Husu, förklara och förstå både synlig och dold diskriminering genom analyser av en organisations könsprocesser (Husu, 2001).

Vidare visar Acker, enligt Holgersson (2004) att organisationer är uppbyggda kring och av könsmärkta substrukturer. Substrukturerna speglar, reproducerar och reproduceras av samhällets och organisationers könsrelationer och bygger på föreställningar om att arbete och privatliv är två olika och separata sfärer. Holgersson (2004) menar att man kan förstå Ackers teori om könsmärkta substrukturer genom att se hur reproduktion och omsorgsrelaterade uppgifter, som kvinnor kvantitativt ägnar sig åt i högre utsträckning än män, skapar en föreställning om att kvinnor är opassande för arbete i organisationer eftersom arbete i organisationer ska gå före åtaganden i det privata. Könsstrukturerna kan, enligt Höök (2001) betraktas via regler om hur man uppträder på arbetsplatsen, i relationer som kopplar arbete och arbetsplatsen till hemmet som kan se könsneutrala ut men som döljer föreställningar om exempelvis lämplighet för olika uppgifter, alltså könsmärkning av arbetsuppgifter. För att betraktelser av dold diskriminering och trakasserier ska vara tillfyllest måste den strukturella inverkan kunna analyseras vilket definiering av könsprocesser och könsstrukturerna bidrar med.

3.3.1.1 Könskränkande behandling och ordnande av kön i organisationer

Ordnande av kön sker kontinuerligt i arbetsliv och organisationer (Wahl mfl, 1998). Mäns tolkningsföreträde och kvinnors underordning bibehålls med hjälp av exempelvis könskränkningar. Könskränkningar kan betraktas både ur ett kvantitativt och ett kvalitativt perspektiv. När andelen kvinnor ökar på traditionellt manliga positioner kan könskränkningarna handla om hur kvinnor i egenskap av biologiska varelser tar plats och resurser från män. En sådan förändring handlar mer om kön och den kvantitativa fördelningen av män och kvinnor på en viss befattning än om social/kulturell

könskonstruktion. Vanliga strategier för att hantera det motståndet de är utsatta för är att anta stereotypa beteenden eller anpassa sig till förväntningar om kvinnligt beteende (se Kanter, 1977; Wahl mfl, 1998; Linghag i SOU 2003:16). Så länge kvinnor inordnar sig inom ett visst utrymme, i underordning, och antar ett strukturellt beteende kan deras närvaro accepteras. Kvinnor som agerar utanför det förväntade beteendet och som bryter mot föreställningar om hur kvinnor ska bete sig bryter mot villkoren som, medvetet eller omedvetet, har stipulerats för att kvinnor ska få tillgång till organisationens resurser (Kanter, 1977). Det leder till att de inte införlivas i den rådande kulturen (Lindgren, 1992, 1996). De bryter mot föreställningar om hur de ska bete sig och därmed mot könsmaktsordningen. Som inbrytare i en struktur leder det till exkluderingsbeteenden från strukturerepresentanter, det vill säga trakasserier och könskränkningar (Lindgren, 1992, 1996; Pincus, 1998, 2000; Husu, 2001; Linghag i SOU 2003:16).

Motstånd som utvecklas och utförs av normbärare i en organisation är ett yttre uttryck för strukturellt beroende där syftet är att stänga ute dem som inte uppfyller normen (Lindgren, 1992, 1996; Linghag i SOU 2003:16). Uttrycket kan variera från explicita utestängningsmekanismer som fysisk/geografisk utestängning till subtilare metoder för att definiera ut normbrytare som anses inkapabla att bli fullvärdiga medlemmar. Uttrycket kan diskuteras i termer av passivt och aktivt motstånd där trakasserier och diskriminering är en del av det aktiva motståndet, av ett koopteringsbeteende och som ett uttryck för våld (Lindgren, 1992, 1996; Pincus, 1998, 2002; Magnusson, 2003). Även om det förefaller rimligt att ordnande av kön, könskränkande behandling och våld är sammanflätade begrepp och företeelser, är dock kopplingen dem emellan endast delvis gjord i den existerande litteraturen.

3.4 Vad är våld

Feministisk våldsforskning visar att kärnan i det som kallas våld är maktutövning som kan ta sig många olika uttryck. Förutsättningen för sådan maktutövning är maktasymmetri och ojämsställda förhållanden, vilket skapar dominansbeteenden som finns både i privata relationer och i samhället (Connell, 1998, 2003; Eliasson, 2000; Holmberg & Enander, 2004; Lundgren, 2004; Mellberg, 2004; Hearn & Pringle, 2006).

Våld uttrycks på olika sätt i olika kontexter. Jeff Hearn, professor i kritisk mansforskning vid Linköpings universitet, och Keith Pringle, professor i sociologi i Universitetet i Aalborg, forskar om mäns våld i samhället och menar att det våld som

genom forskning och kritiska studier har börjat synliggöras är mäns våld mot kvinnor och diskuterar hur det våldet tar sig uttryck (Hearn & Pringle, 2006). Andra former av mäns våld, exv mäns våld mot män eller kopplingen mellan mäns våld mot kvinnor och mäns våld mot barn är förhållandevis obeforskat, men är också en del av problemet med mäns våldsutövning (Hearn & Pringle, 2006). Jag vill också hävda att merparten av studierna i fältet har haft fokus på privata relationer och att mäns våld mot kvinnor på arbetet inte är lika beforskat. I föreliggande undersökning är det just mäns våld mot kvinnor och de uttryck detta kan ta sig på arbetsplatsen som står i fokus.

Mäns våld mot kvinnor kan generellt förstås ur makt- och kontrollperspektiv. Det är då ett uttryck för samhällelig manlig dominans och kvinnlig underordning där mäns våld på individnivå syftar till att skapa och upprätthålla kontroll över kvinnor. Det innebär att olika våldsformer kan betraktas som fysisk, psykisk och sexualiserad misshandel och som uttryck för kontroll och dominans. Man har med ett sådant synsätt vad som kallas en sammanhållen förståelse av våld (Mellberg, 2004; Connell, 1998, 2003; Hearn, 1998; Hearn & Pringle, 2006)). Connell (1998, 2003) argumenterar för att mäns våld mot kvinnor, och underordnade män, är starkt sammanlänkat med upprätthållandet av en förhärskande, hegemonisk, maskulinitet.

Med en sammanhållen våldsförståelse ses våldsgärningar som en pågående process av övergrepp. Övergrepp sker då inte bara i form av fysisk misshandel utan också som verbala kränkningar, med sexualiserade uttryck, hot, olaga frihetsberövande, olaga tvång, hemfridsbrott, ofredande, förolämpningar och så vidare (Mellberg, 2004). Med en sammanhållen våldsförståelse inkluderas vägen fram till den fysiska misshandeln liksom sexuella övergrepp och andra uttryck som kan leda till fysisk misshandel men som inte behöver göra det. Allt våld leder inte till våldtäkt eller fysisk misshandel, men det är ändå våld och har samma konsekvenser som fysisk misshandel (Mellberg, 2004).

Carin Holmberg, sociolog vid Centrum för genusstudier i Stockholm, och Viveka Enander, (2004) socionom och kristerapeut, använder i sin forskning WHO:s definition av våld i nära relationer. De skriver att ”WHO beskriver våld i nära relationer/kvinnomisshandel som inkluderande ”fysiskt aggressiva handlingar, psykisk misshandel, påtvingat samlag eller andra former av sexuellt tvång, och olika former av kontrollerande beteende så som att isolera en person från familj och vänner eller att begränsa tillgängligheten till information och hjälp” (Holmberg & Enander, 2004, s. 30-

31). I begreppet våld inkluderar de alltså också annat än fysisk misshandel, exempelvis psykisk misshandel och andra former av kontrollerande beteende.

Våld kan alltså betraktas som en strukturbevarande strategi och som instrument för att upprätthålla en könsmaktsordning. Medlemmar ur den privilegierade gruppen – exv män i ledarposition – använder våld för att skapa och upprätthålla sin dominans. Hela spektrumet av beteenden från busvisslingar på gatan, trakasserier på arbetsplatsen till våldtäkt och misshandel i hemmet är olika sidor av detta. Våld är en del av ett system som bygger på dominans, menar Connell, och ett sätt att upprätthålla systemet (Connell, 1999, s.106ff).

3.4.1 När våld uttrycks som psykisk misshandel

När mäns våld mot kvinnor betraktas som maktutövning medför det att synen på utövaren förändras och att våldet betraktas som ett resultat av en kontrollerad gärning där mannen i gärningsögonblicket i hög grad besitter självkontroll (Eliasson, 2000; Lundgren, 2001, 2004; Holmberg och Enander, 2004). Mannens syfte med våldet är att dominera kvinnans liv och kontrollera henne. För att skapa dominansen kan han använda en kombination av fysisk, psykisk och sexualiserad misshandel (Connell 1996, 2006; Lundgren, 2001, 2004; Holmberg och Enander, 2004; Hearn & Pringle, 2006).

Det förekommer, enligt Holmberg och Enander (2004), inte alltid fysisk eller sexualiserad misshandel i våldssituationer. En informant i deras undersökning berättade om sin våldssituation som i stort sett helt bestående av psykisk misshandel. Hon formulerade inte sig själv i termer av misshandlad kvinna utan i termer av att vara i ett osunt förhållande. Mannens utövande av psykisk misshandel mot henne visar emellertid hur han uppnår dominans och kontroll över henne utan att tillgripa fysisk misshandel (Holmberg & Enander, 2004). Psykisk misshandel är ”en verbal misshandel *med samma syfte som den fysiska*: att kränka, såra och förnedra, att avvärpa, tillintetgöra och krossa kvinnan genom att beröva henne känslan av identitet och egenvärde” (min kursivering) (Mellberg, 2004, s. 23).

Mona Eliasson, professor i genuspedagogik vid Gävle högskola, definierar psykiskt våld som emotionellt våld genom kränkande tillmälen (Eliasson, 2000). Dessa kränkande tillmälen är avsedda att såra och skada självkänslan och syftar därmed till att dominera och kontrollera kvinnan. Psykiskt/emotionellt våld definieras av Eliasson som systematisk nedvärdering särskilt riktad mot områden som brukar vara kvinnors specialområden. Det kan vara exempelvis skötsel av hemmet, av barnen och/eller

kvinnans sexuella attraktionskraft. Mannen angriper hennes yrkesutövning och yrkesstolthet om det är av värde för henne. Hennes tal och åsikter förlöjligas. Hon ses med hans ögon, blir förklarad värdelös av mannen. Mannen skapar ett beroende hos henne av honom själv. Han låter henne förstå att han är den enda som står ut med henne och som den enda som kan lära henne att bli en människa man kan stå ut med. Han skapar osäkerhet hos henne exempelvis genom att bryta löften, hota, inte följa överenskomna planer och liknande. Han stör hennes sömn, hotar kringpersoner så som barn och föräldrar, för henne tillbaka till sin definition av verkligheten när hon visar tecken på att inte vara följsam. Han utövar också utpressning via barnen på olika sätt för att kunna dominera kvinnan (Eliasson, 2000; Mellberg, 2004).

Holmberg och Enander definierar psykisk misshandel som dels aktivt dels passivt våld. Med aktiv psykisk misshandel menar de (Holmberg & Enander, 2004, s. 31-32):

- Verbala kränkningar, som inte behöver ha sexualiserade uttryck utan lika gärna kan vara benämningar om kvinnan som att hon är ointelligent eller oduglig eller liknande.
- Försök till isolering då mannen direkt eller indirekt försöker förhindra att kvinnan har kontakt med vänner, anhöriga eller olika delar av samhällsapparaten.
- Ekonomiskt beroende då mannen exempelvis tar ifrån kvinnan hennes pengar, eller övertygar henne om att skriva på skuldebrev av olika slag.
- Förstörelse av för kvinnan viktiga ägodelar exempelvis fotografier, kläder, brev eller liknande.
- Hot och skrämnel.
- Emotionell utpressning som kan bestå i att mannen hotar att berätta privata hemligheter eller att ta livet av sig om kvinnan agerar på ett visst sätt.
- Skamning²² som innebär att mannen kan tala illa om eller skämma ut kvinnan inför andra.

²² Begreppet skamning används i våldsforskning och betyder just ”att skämma ut, tala illa om inför andra”.

- Använda barnen som budbärare för emotionell utpressning, hot om att ta vårdnaden om barnen eller hot om att anmäla henne för vanvård av barnen.

De menar att den aktiva psykiska misshandeln definierat enligt ovan är ett annat uttryck för våld än den passiva psykiska misshandeln, som de definierar som psykisk misshandel som går ut över kvinnans hälsa. Det kan ske exempelvis genom att hålla henne vaken om nätterna, förvägra henne pengar till mat och kläder och förhindra hennes tillgång till sjukvård (Holmberg & Enander, 2004).

Våldsforskare har till en del olika utgångspunkter där en återkommande fråga är huruvida våld enbart är ett kontrollerat uttryck för makt eller om det sker på grund av negativ personlig historia och därmed mer kännetecknas av impulsgenombrott. Inom våldsforskningen är man dock överens om svårigheten att definiera psykisk misshandel och dess subtila uttryck. Forskarna är eniga om att de verbala tillmälena, att han angriper hennes specialområde, hot, skrämsel och skamning är vanligt förekommande sätt att utöva psykisk misshandel. Vidare är forskarna överens om att konsekvenserna av psykisk misshandel är svåra (se Mellberg, 2004).

3.4.2 Normaliseringsprocessen

Eva Lundgren, professor i sociologi särskilt kvinnoforskning vid Uppsala universitet, har utvecklat en teoretisk modell, Våldets normaliseringsprocess, som visar mäns strukturella maktutövning som ett kontinuum där våldet är en kontinuerlig serie av händelser som är fysiska, sexuella och psykiska utförda av män mot kvinnor (Lundgren, 2004).²³ Lundgren (2004) visar i modellen hur man kan se våldets yttersta konsekvens som en eliminering av kvinnan *som sig själv*. Det innebär inte med nödvändighet att kvinnan elimineras rent fysiskt, alltså dör genom mord eller självmord, utan att hon som person, i sitt jag, är eliminerad. De mer eller mindre synliga symtom som kvinnan kan tänkas söka läkarvård för och som kan vara indikationer på våldsutövning är muskelsträckningar, diffusa smärtor, oro, bristande beslutsförmåga, handlingsförlamning, apati, depression, ångest, självmordsförsök. Kvinnan i fråga har ofta också ett uttalat och ensidigt försvar av mannen och hans handlingar trots att det

²³ Lundgren menar att man bör inkorporera ”den glidande övergången till kontrollerade beteenden och sexuella trakasserier, alltså besläktade fenomen” i den principiella våldsförståelsen (Lundgren, 2004, s. 104).

vid närmare undersökning är uppenbart att han utövar våld mot henne (Lundgren, 2004).

I Lundgrens forskning, ”Gud och alla andra karlar” (1990) om norska pingstpastorers inställning till det sexualiserade våld som de utsatte sina fruar och barn för, fanns våldsutövningen vara kontrollerad vad gäller tidpunkt, plats, omfattning och karaktär. De studerade personerna visade inte bilden av våld som okontrollerade impulsgenombrott. Ett antagande är därför att männen uppnådde något genom att utöva våld (Lundgren, 2004). Männen formulerar själva att skälet till våldet är att känna sig manliga, att bli män, att deras fruar skall lära sig att vara lydiga och därmed kvinnor genom misshandel. De utövar en upplevd ”grundläggande mannens rätt” att tolka verkligheten och agera i den av dem uttolkade verkligheten med beteende som de anar inte skulle accepteras utanför deras kontext. Männen diskuterar och rådgör med varandra när de anser att en kvinna har för mycket egen vilja och inte kan kontrolleras genom den vardagliga kontexten och de utövar våld mot sin fru utifrån rådslagen med varandra och de mer erfarna männen. Dessa rådslag blir en kontextualisering av våld eller ett skapande av en struktur där våld upprätthåller ordningen (Lundgren, 1990).

Lundgrens studier ger tydliga indikationer på hur våld är ett instrument för de aktuella männen att utöva makt och att de blir män, upplever sig bli män, genom sitt våldsutövande. Våldet ger dem den återkoppling de söker och det sker i och efter en tydlig diskussion om att de söker kontroll och makt genom våld. Den här forskningen har fokus på en grupp där våldet är explicit uttryckt och där man har en hög medvetenhet om att det är våld man ägnar sig åt. Beskrivningen av det våld de utövar och den process som våldet utgör har bäring även utanför den förhållandevis extrema grupp hon har undersökt. Holmberg och Enander (2004) visar att våldet tar sig samma uttryck även i grupper och situationer där man inte har samma medvetenhetsgrad om vad man gör.

Våldets normaliseringsprocess är vidare baserad på mannens och kvinnans strategier, handlande och reaktioner och utgör en process i tre övergripande steg. Den visar alltså hur kvinnan reagerar på mannens aktivitet och hur han reagerar på hennes aktivitet och hur det i sin tur skapar nästa steg i processen.

3.4.3 Våld på jobbet – skapande av en första/preliminär modell

Våldets normaliseringsprocess har utvecklats i forskning om mäns våld mot kvinnor i en privat våldskontext. Modellen är utformad för en viss kontext eftersom Lundgren har

forskat om våld i hemmet. Eliasson (2000) och Holmberg och Enander (2004) refererar också, i hög utsträckning, till privatlivets kontext även om Eliasson både diskuterar den privata och offentliga kontexten men då som två helt skilda sfärer (Eliasson, 2000).

När man förstår våld som ett utövande av överordning – ett skapande av ordning av kön – blir det tydligt att våldet kan utövas i andra kontexter än den som hemmets slutna rum utgör. Våldets uttryck och process blir därmed kontextanpassat till det rum det försiggår i. Det är stor kontextskillnad mellan privat/hem och offentlighet/arbete. Exempelvis kan offret isoleras på ett annat sätt i privatkontexten av en man hon har en nära relation med än på arbetet av en man som hon har en arbetsrelation med. Detta gäller särskilt i akademien och liknande organisationer som i hög grad bygger på utbytet mellan forskare – där den mellanmänniska dynamiken är en slags förutsättning för arbetet i sig. Isolering kan därmed ta sig andra uttryck i arbetskontexten än i den privata. Isolering för en akademiker på arbetet kan få störst effekt när hon inte får tillgång till forskarsammanhang som exempelvis seminarier.

Sammantaget gör den existerande teoribildningen samt de preliminära observationerna som redogjorts för i kapitel två det rimligt att utgå från Lundgrens (2004) normaliseringsprocess samt Holmberg och Enanders (2004) och Eliassons (2000) definitioner av psykiskt våld för analysen och förståelsen av våld på arbetsplatsen. Teorier om våld kretsar mycket kring våldet som verktyg för dominans och kontroll, det vill säga att syftet för förövaren är att skapa och upprätthålla dominans över andra grupper än de han själv tillhör. De berättelser jag fick ta del av som jämställdhetshandläggare om könskränkande behandling har samtidigt signifikanta inslag som jag associerar med våld och deras sammanhang är parallella till berättelser om psykisk misshandel.

I det preliminära förslag till modell som följer nedan har jag kopplat ihop empiri och teori, varigenom könskränkande behandling, liksom trakasserier och diskriminering av annat slag, blir uttryck för maktverktyg med både fysisk och psykisk misshandel som viktiga delkomponenter.

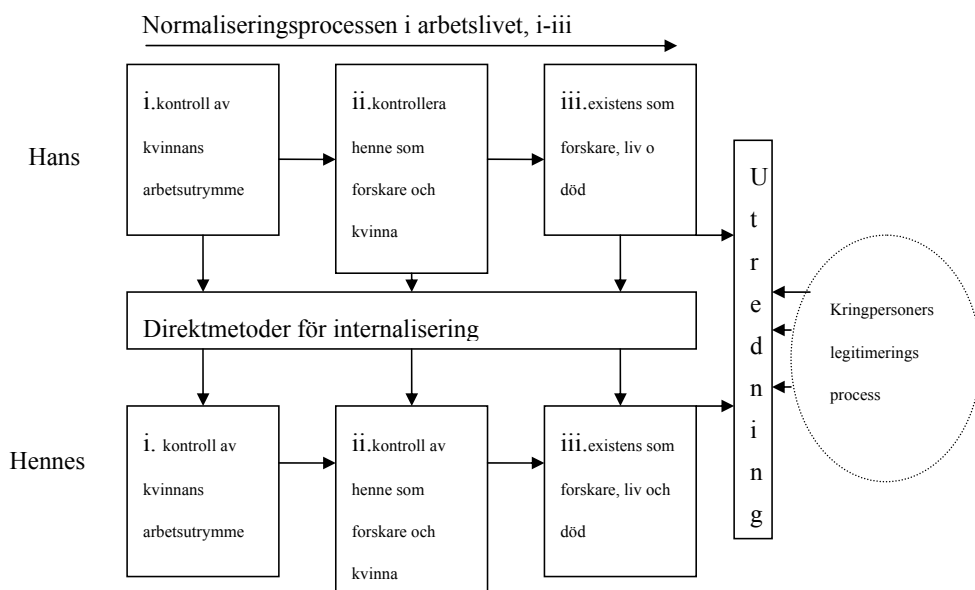
Appliceringen av våldsteori på arbetskontexten innebär dock anpassning av uttryck. I Lundgrens (2004) normaliseringsprocess finns en användbar struktur att fånga upp för en våldsprocess, men uttrycken för våld ser annorlunda ut i den offentliga kontexten. Exempelvis ”Isolering” som uttryck för våld kan ske också på en arbetsplats, men det

sker då genom att begränsa kvinnans kontakter med externa forskare, internationellt samarbete eller genom att subtilt förhindra henne att närvara vid konferenser.

Det preliminära modellförslaget omfattar tre delar:

1. Normaliseringsprocessen i arbetslivet (fas i-iii).
2. Direktmetoder för internalisering.
3. Legitimeringsprocessen hos kringpersoner.

Modellförslaget kan illustreras med följande bild:



Den preliminära normaliseringsprocessen i arbetslivet är därmed en kontextuell omtolkning av Lundgrens (2004) ”Våldets normaliseringsprocess”. Den innehåller i sin tur tre delar, eller faser, där den första delen handlar om gränsmarkeringar. I Fas i drar mannen gränser för var han anser att hon ska befinna sig och visar henne det. Syftet är att minska hennes utrymme att vara verksam inom sitt ämbete och han söker social, tankemässig och känslomässig kontroll över henne. Mannen utövar i denna process uttryck för överordning, till exempel växlingar mellan närhet och avstånd, isolering och oberäknelighet för att dra gränser och visa henne var gränsen går för hennes verksamhet. Han tolkar hur hennes livsutrymme ser ut och förpassar henne till det här området genom dessa uttryck. Vad som betraktas som tillåtet utrymme varierar mellan

olika män och växlar i tid och situation. Mannen förminskar kvinnans livsrum vilket stegvis leder till en väsentlig begränsning av hennes utrymme. Vidare växlar han mellan omtänksamhet och avståndstagande. Hon vet inte när han växlar eller varför han växlar men hon vet att han kan tänkas och kommer att göra det. Omtänksamheten, vänligheten och värmen upplevs som starkare när de upplevs som kontrast till våldet, kylan och avståndstagandet och när det är han som kontrollerar när det skall ske (Lundgren, 2004). Gränsen mellan en ordinär och en våldsam mansroll suddas ut eller förskjuts. Kvinnans förväntningar om skillnaden mellan misshandel och normalt manligt beteende blir flytande, vilket är ett led i kvinnans anpassning till mannens bild av henne. Han underkänner hennes vänner, kollegor och sammanhang och gradvis ger hon upp dessa för att fokusera på honom. Han monopoliserar henne och hennes upplevelser så att hon upplever allt i förhållande till honom. När hon arbetar bara med honom blir han hennes referensram, vilket leder till att han dominerar hennes tillvaro (Lundgren, 2004).

Fas ii i processen handlar om det första våldet, den första tydligare aggressionen och kontrollen av kvinnan som forskare och kvinna. Lundgrens (1990) forskning visar att mannen som brukar våld kan inse, och erkänna, att det är en felaktig handling. Motivet är dock, enligt mannen, att det är fel på kvinnan. Det är hennes eget fel att han brukar aggression och våld mot henne eftersom hon inte har betett sig oklanderligt. När hon bryter mot normen brukar han våld mot henne för att hon ska tillbaka till den av honom bestämda platsen, definitionen. Kvinnlighetsnormen ändras under processen så att underordningen efter hand blir tydligare och större. Initiala krav om relativ underordning ändras till krav om tydlig och öppen underordning och sedan underkastelse. Mannen kopplar jämförelsen mellan positiv och negativ kvinnlighet, realitet och norm, till förståelsen av sig själv som man; han blir man på det sätt han vill vara man när hon är kvinna på det sätt han vill att hon ska vara kvinna (Lundgren, 1990; 2004). Kvinnan tar till sig våldsverkligheten och identifierar sig med den. Hon tar till sig hans motiv för våldet och hans förväntningar och krav på henne, som hon måste leva upp till för att verka i den akademiska kontexten, normen för hur en bra kvinna/akademiker ska vara enligt honom. Normen förändras i processen så att han när han har uppnått kontroll ställer andra krav eller större krav. Hon börjar se sig själv med hans ögon och vill ändra det hon ser (Lundgren, 2004). Hon frågar sig om han inte har rätt när han säger att hon inte kan ta hand om sin familj, när han definierar henne som felaktig, när han säger att hon är dysfunktionell som forskare eller lärare.

Det första våldet finns i ett tolkningsmässigt våldsvakuum. Hon blir chockad och kan inte verbalisera vad som händer. Om det är fråga om fysisk misshandel

förklaras det som en olycka. Fortsättningsvåldet tolkar hon som mannens våld mot kvinnan och att han måste ändra sig, och hon behåller sin egen verklighetsuppfattning. Våldet i detta andra skede kombineras med isolering, växling mellan värme och kyla. etc. Våldet blir en del av vardagen och kvinnans gränser för vad som är godtagbart och inte börjar förskjutas. Kvinnan bygger upp skuld känslor till våld hon utsätts för och hittar våldets orsak hos sig själv. Hon accepterar och internaliserar i allt högre grad våldet och de motiv mannen anger för att utöva våld (Lundgren, 2004).

I Fas iii av processen fokuseras våldets känslomässiga konsekvenser. Männen i Lundgrens (1990) studie känner sig starka när de lär kvinnan hennes plats, hur kvinnor ska vara för att tillåtas närvaro, genom att bruka våld. Männen i Lundgrens (1990) studie berättar att de känner sig som män när de har total kontroll. Känslan av makt och kontroll omtolkas till sexuell upphetsning och uttrycks i den privata kontexten som våldtäkt. Kvinnan internaliserar helt hans värderingar och elimineras i sitt jag och på så sätt skapas en underordnad kvinnlighet (Lundgren, 2004). Det tredje steget innebär också en anpassningsstrategi. Eftersom han utövar våld mot henne upprepade gånger för att hon är som hon är och inte så som han vill utifrån sin norm måste hon ändra sig för att han ska sluta misshandla henne. Hon tror att han slutar utöva våld mot henne om hon anpassar sig efter hans krav och förväntningar. Eftersom han förskjuter kraven och förväntningarna kan hon inte göra honom nöjd. När hon har ändrat sitt beteende för att passa in i hans norm ändrar han normen. Hon fortsätter anpassa sig men nu är det för att överleva, och när hon anpassar sig är det en anpassning till underordning. Från en anpassning till underordning går hon mot en internalisering av underordning vilket genererar total passivitet och att hon inte agerar alls. Hon har inte kraft att upprätthålla en egen förståelse av vad som händer eller att göra motstånd. Den slutliga konsekvensen av våldet är att hon är eliminerad som den person hon var. Även om hon lever fysiskt finns hon inte kvar som sig själv (Lundgren, 2004).

Direktmetoder för internalisering är i den preliminära modellen en kontextuell omtolkning av teori om psykiskt våld/psykisk misshandel. Eftersom fysisk misshandel inte förekommer i lika hög utsträckning i arbetslivssituationen som i den privata kontexten behövs en breddning av den teoretiska modellen med explicita verktyg och direktmetoder. Direktmetoder för internalisering är alltså kontextanpassade våldsverktyg för att beskriva psykisk misshandel, till exempel plötsliga aggressiva utbrott, oberäknlighet, värdelöshetsförklaringar, systematisk nedvärdering och liknande.

Legitimeringsprocessen hos kringpersoner är i högre utsträckning empiriskt härledd än de andra delarna av modellen. I våldslitteraturen finns ett starkt fokus på de två inblandade parterna, delvis beroende på att det är en privat kontext där mycket händer mellan fyra väggar och utan vittnen. Det finns en del resonemang kring dynamiken mellan offret och hennes omgivning och förövaren och hans omgivning. Lundgren (1990) exempelvis beskriver våldsmannens diskussioner och rådslag med andra män inom samma religiösa kontext. Dessa beskrivningar utgår emellertid från att även de andra männen ser och erkänner våldet som verktyg för dominans. Det är inte från utgångspunkten att våldet förnekas, varefter omgivningen försöker slippa se och förhålla sig till våldsförekomsten. Den tredje delen av modellförslaget syftar till att lyfta fram den vidare kontext i vilken könskränkande behandling pågår. Essensen av komponenten ”Legitimeringsprocessen hos kringpersoner” är att visa hur omgivningen, vid förfrågan i exempelvis en utredning, resonerar om en kvinna som är utsatt för könskränkningar. Kringpersonerna flyttar fram gränserna för vad som förklarar hur situationen har uppstått och kan pågå, och att den i varje steg beror på henne och hennes personlighet. Den utgår särskilt från iakttagelser i delstudie ett av hur kringpersoner resonerar om den uppkomna situationen vid informella internutredningssituationer.²⁴

3.4.4 Empiriska indikatorer

Den preliminära modellen är kopplad till ett antal empiriska indikatorer, vilka dels utgör en sammanfattning av det teoretiska innehållet och dels utgör utgångspunkten för vidare empiriska betraktelser och modellutveckling. De empiriska indikatorerna utgör därmed observationer av händelser och skeenden som kan förväntas i en ingående analys av normaliseringsprocessen i arbetslivet.

1. Normaliseringsprocessen i arbetslivet

Den preliminära modellen för normaliseringsprocessen i arbetssituationen har en till viss del annan grundstruktur än processen för den privata kontexten (se bilaga 5). Det innebär att den är uppbyggd i tre faser där varje fas innehåller ”hans” och ”hennes” utgångspunkt/situation och strategi, och att faserna utifrån ett våldsperspektiv specificerar våldets dimensioner och eskalering.

²⁴ Bondestam (2004) rapporterade från sin studie om sexuella trakasserier i akademien hur informanterna upplever eller refererar till den typen av retorik som jag menar återfinns hos kringpersoner. Också i Carstensens (2005) avhandling finns liknande kommentarer återgivna i informanternas berättelser.

Fas i. Kontroll av kvinnans arbetsutrymme

Mannen som kränker skaffar sig i denna fas kontroll över henne genom ett inledande dominansbeteende. Detta dominansbeteende sker inte slumpmässigt utan är genomtänkt och kan betraktas som en styrd handling med följande inslag:

Han:

- Gör försök till isolering; hon ska inte samarbeta med andra än honom, alternativt han ska vara med i hennes olika projekt, hon ska sitta i nära anslutning till honom geografiskt, välja honom framför familjen, hon förväntas inte/tillåts inte arbeta med andra forskare, vid andra lärosäten eller vid det egna.
- Visar oberäknlighet; han är stödjande ena dagen och ointresserad andra dagen – omöjligt att veta vilket när. Han alternerar mellan stödjande på seminarier och ironisk eller mycket ifrågasättande av grundläggande frågor. Det kan vara en för den kvinnliga kollegan obegriplig växling mellan vänlighet och ointresse, mellan intresse och osynliggörande, eller mellan stöd i samtal mellan fyra ögon medan han är avståndstagande på olika sätt på ett seminarium eller annat offentligt sammanhang.
- Förkastar henne implicit som forskare offentligt och enskilt när hon försöker föra in egna idéer, växlar mellan raljans och osynliggörande, han kommer med nedsättande omdömen.

Hon:

- Anpassar sig och viker undan till en del; börjar förskjuta sina gränser för vad som är acceptabelt beteende.
- Går inte in i argumentation utan lyssnar och tar till sig det han säger, gränsen mellan ordinär och våldsam mansroll förskjuts och hon accepterar i viss mån hans underkännande av hennes krets.
- Läser av och pendlar med honom i hans skiften mellan stöd och ointresse, men behåller sin egenvärdering och verklighetsuppfattning.

Fas ii. Kontroll och begränsning av henne som forskare och kvinna

Det kan vara tillåtet för kvinnor att verka vid en institution så länge de är kvinnliga eller har ett uttryck som han har definierat som godkänt. Kvinnan har dock inte samma utrymme att verka som forskare vid institutionen om hon är för maskulin, för okvinnlig,

för vulgär eller liknande. Genom att förvägra exempelvis maskulina kvinnor tillträde till institutionen genom att inte tillåta att kvinnor yttrar sig offentligt på institutionen, att markera genom ironier, direkta tilltal etc kräver han i den andra fasen explicita underordningssignaler av henne. I den andra fasen blir även fysisk och psykisk misshandel ett markant inslag i processen.

Han:

- Får aggressiva utbrott. Han kastar saker omkring sig, smäller i dörrar, stormar ut ur rummet vid diskussioner.
- Förhindrar hennes forskning. Han låser henne ute eller hindrar henne på andra sätt från att vara i labbet, förstör forskningsmaterial, baktalar henne i forskningsråd.
- Angriper hennes forskning. Han kritiserar hennes samarbete med andra, hennes val av teori/metod/empiri. Han skriver henne långt ner på författarlistan eller tar inte med henne som artikelförfattare, ställer sig bakom kritiker eller manar själv fram osaklig kritik – för att få henne att anpassa sig efter hans normer och värderingar med avseende på forskning.
- Angriper hennes framtoning och menar att hon är okvinnlig eller för kvinnlig, att hon har ett belastande privatliv, är dålig lärare/läkare/psykolog/ekonom eller andra uppgifter hon har inom sin profession – för att göra klart för henne att hon inte passar som hon är utan måste ändra sig utifrån hans normer och värderingar.
- Allt hon gör är fel.

Hon:

- Tar in delar av hans kritik, internaliserar honom till viss del.
- Får symtom på ohälsa och kan söka medicinsk hjälp för magont, huvudvärk, stress, dålig sömn. Utbrändhetssymtom börjar uppträda, diffus smärta, muskelspänning, oro för ”allt”, bristande beslutsförmåga.
- Börjar uppträda i enlighet med hans värderingar, anpassar sig till hans förväntningar.
- Börjar bete sig strategiskt för att ”hantera” situationen.
- Får initialt en chock av hans beteende, argumenterar eller försvarar sig.

Fas iii. Kontroll över existens som forskare, liv och död

I den tredje fasen finns en hög grad av hennes anpassning till hans beteende och värderingar. Hon internaliserar hans värderingar. Hon tror att om hon ändrar sig och sitt beteende utifrån hans kritik så kommer han att acceptera henne varvid de kommer att få en bra arbetsrelation. Han förskjuter dock kraven och flyttar fram sina positioner ju mer hon anpassar sig varför hon blir helt utplånad i sina försök att bli accepterad. Eftersom hon hela tiden bemöts med negativa reaktioner på sitt beteende blir hon passiviserad och agerar till slut inte alls. Han – mannen som kränker – upplever i den här slutfasen starka känslomässiga reaktioner av att kunna kontrollera henne. Makt och skapande och upprätthållande av överordning kopplas därmed ihop med manlighet och sexualitet. Kärnan i tredje fasen är uttrycket för skapandet och av över- och underordning, alltså hennes underkastelse och eliminering och hans känslomässiga upplevelse av makt och manlighet.

Han:

- Blir beroende av att kontrollera henne, att veta vad hon ägnar sig åt.
- Knyter det till manlighetskänslor, att han skapar manlighet, känner sig manlig när han har kontroll över henne och vet att hon inte kommer att forska mer, känner sig stärkt i sin manlighet av att hon är eliminerad.
- Har styrt upp hennes arbetsuppgifter så att hon rapporterar allt till honom, han bestämmer över både hennes tidsanvändning och hennes arbetsinnehåll och det ger honom en känsla av manlighet.

Hon:

- Fungerar inte som forskare även om hon har kvar sin anställning.
- Kan vara sjukskriven (även i Fas ii) eller förtidspensionerad eller uppsagd på grund av arbetsbrist/omorganisering.
- Har svårare symptom på ohälsa i form av handlingsförlamning, depression, apati, ångest, självmord (-sförsök), försvar av honom och hans handlingar.
- Har inget eget normsystem utan värderar sig själv utifrån hans normer.
- Kan vara omplacerad till administrativ tjänst eller låghierarkisk undervisning.
- Är eliminerad i sin position.

2. Direktmetoder för internalisering

En del av punkterna i direktmetoder för internalisering är desamma som för psykisk misshandel i privatkontexten, som exempelvis nedsättande tillmälen. I den offentliga kontexten är det kanske inte samma tillmälen som en man använder mot sin partner, men det är samma metod. Andra punkter specifika för arbetsplatskontexten är mer kontextuellt anpassade, exempelvis en systematisk nedvärdering av den forskning hon utför, pedagogiska metod eller liknande hon använder. Andra metoder innefattar förstörelse eller försök till förstörelse av hennes forskningsmaterial.

Den utvidgade listan av empiriska indikatorer för direktmetoder för internalisering omfattar:

- Nedsättande omdömen.
- Systematisk nedvärdering av hennes specialområde, val av teoriinriktning, vald metod mm.
- Värdelöshetsförklaringar.
- Begäran om tacksamhet över att han engagerar sig, att han tar uppgiften att förbättra henne på allvar, att han står ut med henne trots att hon är så hopplös.
- Krav på total underkastelse där hon inte får ha en egen avvikande mening.
- Gränsförflyttning som minskar och beskär hennes valmöjligheter och handlingsutrymme.
- Brutna löften, inga planer eller överenskommelser följs.
- Störning av nattvila eller annan återhämtning (som exv semester, föräldraledighet).
- Oberäknelighet.
- Hot om aggression, våld, skamning vid oföljsamhet.
- Subtila signaler vid ohörsamhet.
- Ekonomiskt beroende.
- Förstörelse eller försök till förstörelse av hennes forskningsmaterial.

3. Kringpersoners legitimeringsprocess

Den här komponenten i den preliminära modellen visar sig i till exempel kringpersonernas argumentationsnivåer i en utredning om trakasserier. När utredaren frågar exempelvis prefekten om hur han eller hon ser på den som har anmält en situation som kränkande svarar han eller hon först med inkompetensargumentet. När utredaren problematiserar svaret förtydligare han eller hon genom personlighetsargumentet, och därefter med otillräknelighetsargumentet.

- **Inkompetensargumentet.** Kringpersonen kommenterar lite menande att hon inte har forskat på ett tag. Inte sedan hon skiljde sig/gifte sig eller annat av privat natur. Kringpersonen menar att hennes forskning var beroende av hennes handledare/äkta man eller annat och nu fungerar det inte lika bra längre när mannen inte längre finns med i bilden. Hon förklaras inkompetent på grundval av saker av privat natur.
- **Personlighetsargumentet.** Kringpersonen förklarar att hon betraktas som en svår personlighet, samarbetsovillig, omdömeslös, har samarbetssvårigheter eller närbesläktade ord. Hon påstås ha en olämplig personlighet på något sätt. Kritiken knyts till hennes personlighet istället för hennes kompetens. Allt kan knytas till hennes person men kan inte bemötas eller motbevisas. Hon känner ofta inte till att den här argumentationen finns.
- **Otillräknelighetsargumentet.** Hon förklaras galen, otillräknelig, dysfunktionell på grund av depression eller liknande, paranoid.

3.5 Sammanfattning

Det här kapitlet har redogjort för studiens teoretiska utgångspunkter. Speciell vikt har lagts vid litteraturen kring kön och makt i organisationer, trakasserier och kränkningar på arbetsplatsen samt mäns våld mot kvinnor. Sammanfattningsvis kan den teoretiska utgångspunkten se könskränkande behandling som ett strukturellt verktyg för att bevara strukturer, med särskilda inslag av våld uttryckt som psykisk misshandel som instrument.

Kapitlet har även presenterat en preliminär modell för normaliseringsprocessen i arbetslivet, vilken ligger till grund för vidare och mer detaljerade empiriska analyser presenterade i kapitel sex.

4 Metodologiska överväganden

Forskningsprocessen för avhandlingen har varit lång och vindlande och metoddiskussionen kräver extra utrymme. Eftersom jag har ägnat mig åt tolkningar av berättelser och djupintervjuer redogör jag i det här kapitlet inledningsvis för delar av min förförståelse och forskningsprocessen, de som kan anses relevant för sammanhanget. Speciellt fokus läggs därefter på de olika faser och datainsamlingsmetoder som använts.

Jag för i kapitlet också en diskussion om forskningsetiska överväganden och på vilket sätt jag menar att arbetet har forskningsmässig trovärdighet.

4.1 Förförståelse

I kvalitativ forskning är reflexiviteten hos forskaren, alltså betraktandet av den egna positionen och förförståelsen, av central betydelse. När man som forskare betraktar och tar del av samt tolkar redogörelser och intervjusvar gör man det utifrån vem man är, klass- och könstillhörighet och etnisk bakgrund (Reinharz, 1992; Eliasson, 1999; Code, 2006). Som forskare är man inte värderingsfri och helt förutsättningslös men genom att bli medveten om de värderingar man har, och redogöra för den utgångspunkt man har, kan man ändå uppnå viss objektivitet även om det inte är objektivitet i betraktelser i bemärkelsen värderingsfri och ”vid sidan stående” utan i att de värderingar man har är presenterade (Bergström, 1976).

Under min akademiska utbildning har jag särskilt tyckt att arbetsorganisation är intressant och har studerat olika former för arbetsdelning ur ett effektivitetsperspektiv. Under de första åren på forskarutbildningen genomförde jag studier av självstyrande grupper och undersökte närmare hur den sortens organisering av arbete fungerade eller inte fungerade med avseende på bland annat lojalitet och frihetsupplevelse. Jag ville undersöka hur upplevelse av lojalitet och frihet kunde betraktas som kontroll- och styrinstrument för gruppens arbete, om ökad upplevelse av lojalitet och frihet ledde till effektivare resursanvändning. Undersökningarna utfördes i kvinnodominerade organisationer, nämligen omsorgsuppgifter i hälso-, sjuk- och äldreomsorg och därför låg mitt forskningsfokus tidigt på kvinnors villkor i organisationer med avseende på

tolkningsföretråde och resursfördelningsmakt, samt hur individer i organisationer förhåller sig/kan förhålla sig till det.

Under några års avbräck från forskarutbildningen ägnade jag mig åt helt andra saker som ekonomichef i en medelstor organisation. Det huvudsakliga uppdraget var att bygga upp strukturer för rapportering och återrapportering av verksamheten i ekonomiska termer, alltså med en slags definiering av hierarkiska strukturer och strukturernas uppgifter. Därefter kom jag att under tre år vara verksam som jämställdhetshandläggare vid Lärosätet, till en del med liknande arbetsuppgifter nämligen att bygga upp strukturer för rapportering och återrapportering men inte i ekonomiska termer utan i jämställdhetstermer och med en utgångspunkt i en framväxande könsmaktsförståelse av organisationen.

När jag tillträdde som jämställdhetshandläggare gjorde jag det därför som organisationsteoretiker inom företagsekonomin; jag förstod arbetsinnehållet som företagsekonom och organisationsteoretiker med särskilt intresse för makt- och kontrollinstrument och med intresse för kvinnors villkor och utrymme att verka i organisationer. Jag menar att detta, min organisationsteoretiska ämnesförankring med särskild inriktning på makt- och kontrollfrågor, var utgångspunkten för utvecklandet av förståelsen av berättelser om diskriminering, trakasserier och kränkningar under min tid som jämställdhetshandläggare. Jag forskade dock inte i egentlig mening under den tid jag var jämställdhetshandläggare. Under en kortare period under de tre åren aktualiserade jag avhandlingsarbetet, men då med huvudsakligt fokus på arbetsorganisation i vården och kvinnors villkor i vårdorganisationer. Jag utvecklade till en del min diskussion om kvinnors villkor både vad gäller generell livssituation och med anknytning till arbete och arbetstillfredsställelse ur ett klassperspektiv.

En stor del av arbetet som jämställdhetshandläggare handlade om att förstå organisationen, både akademien och den formella administrativa lärosätesstrukturen, och dess hierarkiska sammansättning med avseende på makt - tolkningsföretråde och resursfördelningsmakt. Till detta kom fallverksamheten som ett centralt inslag i det dagliga arbetet. Vad som kom att bli en signifikant del av arbetet var hanteringen av det jag uppfattade som strukturellt och individuellt motståndsbeteende och konsekvenser av motstånd, framför allt motstånd mot en mer jämställd organisation. Jag upptäckte att jämställdhetsarbetet i sig väcker motstånd och att mer framgångsrikt jämställdhetsarbetet ledde till tydligare motstånd mot arbetet. Min erfarenhet är att arbetet i sig väcker motståndsreaktioner och att det leder till att motståndets uttryck blir

tydligt och identifierbart. Jag tyckte mig se att motståndet kan starta av och gälla både en kvantitativ förändring av arbetsgruppen, såsom fler forskare som är kvinnor, och en kvalitativ förändring, såsom fler forskare som är kvinnor som bryter mot könsmaktsordningen. Jag tyckte mig se att det strukturella motståndets uttryck bland annat är olika sätt att manövrera bort eller eliminera representanter för förändring.

En grupp som väldigt tydligt stod som representanter för förändring av akademien för en jämställd organisation var de kvinnor som inom olika befattningar tog sig fram i organisationen, det vill säga skaffade sig, eller försökte skaffa sig, en position som innebär tolkningsföreträde och resursfördelningsmakt. Inom den akademiska strukturen kan det vara chefsposition, inom akademien kan det vara lektorstjänst eller annan mer befäst forskningsposition. Det blev i mitt arbete uppenbart för mig att exempelvis kvinnor med lektorstjänst löpte risk att hamna i skottgluggen för motståndsstrategier i form av könskränkande behandling och sexuella trakasserier. Sammantaget ledde processen innan det fokuserade avhandlingsarbetet till en förförståelse av akademien som en organisation där kvinnor mötte ett starkt motstånd i form av könskränkningar, och att valet av att studera könskränkande behandling ur ett organisationsteoretiskt feministiskt perspektiv föreföll rimligt.

4.2 Forskningsprocessen

Den mer fokuserade forskningsprocessen kan indelas i två faser, varvid den första

4.2.1 Fas 1: Mot en fokuserad forskningsfråga

Jag hade förhållandevis omfattande fallverksamhet och observationer under de tre år som jag var handläggare och kom i direkt beröring med 42 fall. Jag fick också mycket indirekt information om andra fall till exempel fall som hade avklarats på fakultetsnivå, eller som hade handlagts hos studentkåren. I enstaka fall hade institutionerna hanterat fall på ett så lyckosamt sätt att de inte gick vidare till central nivå. En del fall hanterades enbart på juridiska avdelningen och en del fall enbart på personalavdelningen eller i samarbete med juridiska avdelningen. Förutom de 42 fall som jag var direkt involverad i på något sätt fick jag alltså en bild även av andra ärenden som jag inte utredde eller handlade.

Med den förförståelse jag hade som organisationsteoretiker sorterade jag de ärenden jag hade utifrån deras karaktär, i diskriminerings-, trakasserier- och könskränkingsärenden, vilket jag förstod som tre sorters skilda situationer. Jag förstod

också exempelvis diskrimineringsärenden olika utifrån vilken befattning, eller plats i organisationen, offret hade. Diskriminering av en student och av en lektor hade olika innehåll och måste hanteras på olika sätt i jämställdhetens praktik, även om båda fallen var diskrimineringsärenden i sig.

När min anställning som jämställdhetshandläggare löpt ut sammanfattade jag fallverksamheten ur ett praktikerperspektiv. Jag presenterade sammanfattningen på en jämställdhetskongress och förstod i det sammanhanget att jag hade ett intressant och i viss mån omfattande empiriskt material, en intressant fråga om avsaknaden av analysinstrument och en möjlighet till teoriutveckling. Jag bestämde mig för att göra forskning av mina iakttagelser alltså att explicit teoretiskt förstå könskränkande behandling i en viss typ av organisationer. Min utgångspunkt var det empiriska material som jag hade samlat in som jämställdhetshandläggare, vilket alltså ska ses som en utgångspunkt och inte ett komplett empiriskt underlag.

Nästa steg var att söka teori, vilken teori och modeller som kunde öka förståelsen av problemet. Som det tidigare kapitlet visat är könskränkande behandling en fråga som inte är tillräckligt undersökt och utredd och som i viktiga avseenden saknar förståelseinstrument. Till en början sökte jag en förklarande teori som jag skulle kunna lägga ovanpå materialet och sedan diskutera, förstå och dra slutsatser utifrån. Det visade sig inte vara funktionellt framför allt för att den existerande teorin antingen var för grund, och därmed inte bidrog med ökad förståelse, eller utgick från en annan kontext än arbetskontexten. Jag kom därför istället att arbeta metateoretiskt med kontextuellt teori och för direktförståelsen använde jag närteori. I den metateoretiska diskussionen inkluderades organisationsteori med fokus på ledarskap och hur kön skapar och återskapar ledarskap (se Wahl mfl 2001; Wahl 2003; Holgersson, 2003). Jag använde också statsvetenskaplig motståndsteori för att få kontextuell förståelse, hur motstånd kan förstås och formuleras (se Pincus, 1997, 2002). För direktförståelsen av materialet och teoriutveckling använde jag framför allt våldsteori (Hearn, 1998; Eliasson, 2000; Lundgren, 1989, 1990, 2004; Holmberg & Enander, 2004; Hearn och Pringle, 2006).

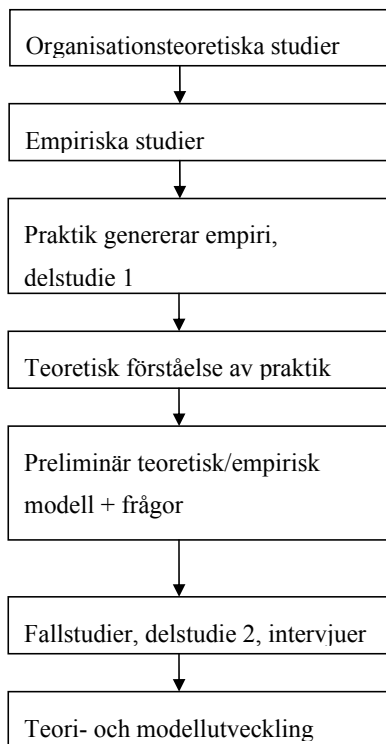
Detta sätt att beforska en praktik överensstämmer med Marks (2000) resonemang när hon menar att man i forskningsprocesser bör pröva flera teoretiska utgångspunkter på samma fenomen. Praktiken har olika aspekter och för att fånga dem behöver betraktaren applicera och testa flera olika teoretiska angreppssätt och aspekter (Mark, 2000).

4.2.2 Fas 2: Fördjupad materialinsamling

Med en förståelse utifrån bilden från den första empiriinsamlingen samt dessa teoretiska diskussioner formulerade jag fas två i insamlingen av empiriskt material. För att förstå könskränkande behandling, definiera det och formulera en förbättrad modell för analyser av det, behövdes mer och djupare empiriskt material. Fas två i insamling av empiriskt material blev därför att utifrån ett empiriskt och teoretiskt härlett förslag till modell intervju individer som var identifierade som könskränkta. Specifikt formulerades ett förslag till modell utifrån delstudie ett och våldsteori varefter jag utförde ett antal djupintervjuer. Jag sammanställde intervjuerna och tolkade berättelserna, för att sedan återgå till teorin för att föra en problematiserande och teori och modellutvecklande diskussion.

Det kan nämnas att en informant kom in i arbetet på ett relativt sent stadium, efter det att tre djupintervjuer hade slutförts. Vid intervjutillfället med den tillkomna informanten märkte jag att jag inte kunde betrakta hennes berättelse på samma sätt som de tre andra, eftersom jag hade arbetat igenom deras berättelser utifrån modellen och utvecklat min förståelse av problemet. Detta ledde till att jag hörde hennes berättelse på ett annat sätt, hörde andra delar än i de tre tidigare intervjuerna som genomfördes innan jag började använda modellförslaget på materialet. Hennes, vad som kommer att presenteras som DD:s berättelse, tolkades således för sig efter de andra tre.

Forskningsprocessen kan beskrivas med följande figur:



Figur 1: Forskningsprocessen i sammanfattning

Forskningsprocessen har alltså innefattat användandet av det empiriska utgångsmaterialet för att efter teoretiska studier formulera en fortsatt och fördjupad empirisk studie. Det innebär att jag insamlat och tolkat fakta som jag redan haft en förståelse av och att jag har använt denna förståelse för vidare formuleringar av det beforskade fenomenet, ett sätt att arbeta som även exempelvis Höök (2001) och Bondestam (2004) har tillämpat i sin forskning. Jag har inte fullt ut använt mig av en hermeneutisk modell även om det finns inslag av den hermeneutiska spiralen i processen (Eneroth, 1994). På en mer generell nivå representerar forskningsmetoden en abduktiv ansats (Dubois & Gadde, 2002), med startpunkt i en förståelse av fenomenet och en uppsättning empiriska observationer från perioden som

jämställdhetshandläggare vid Lärosätet. De empiriska observationerna från det första empiristeget ledde till en närmare granskning av de teorier som kunde vara applicerbara för att beskriva och förklara vad som observerats, och det fortsatta arbetet innebar en iteration mellan data, den existerande litteraturen, och den vidareutvecklade modell som utgör avhandlingens huvudbidrag (Eisenhardt, 1989). Det andra empiristeget utgjorde i denna kontext inte ett strikt test av tidigare teori och modeller, utan en jämförelse mellan observationerna från de fyra djupintervjuerna och existerande teori med avsikt att nå en förbättrad beskrivning och förståelse av könscränkande behandling i en offentlig akademisk miljö. Liknande metodansatser beskrivs av Burawoy (1991) och Vaughan (1992), med empiriska applikationer i bland annat Uzzi (1996) och Zander & Zander (2005).

Det kan noteras att den abduktiva ansatsen ofta har en tendens att förflytta en del av arbetets teori- och modellutveckling till presentationen av existerande teori, och så har delvis varit fallet i den föreliggande studien. De insikter som gjordes under insamlandet av empirin vävdades till del in i den preliminära modell av normaliseringsprocessen i arbetslivet som presterades i kapitel 3. Därmed har framför allt den teori- och modellutveckling de fyra djupstudierna i det andra empiristeget bidragit med delvis kommit i skymundan. Ett annat sätt att uttrycka det är att en abduktiv ansats tenderar att underskatta det teoretiska eller konceptuella bidraget i kvalitativa studier, eftersom den iterativa ansatsen ofta reducerar avståndet mellan vad som beskrivs som den ursprungliga förståelsen av fenomenet och det slutligt formulerade modellförslaget.

4.2.3 En (kritisk) betraktelse av forskningsprocessen

Jag söker i det här arbetet beskriva en företeelses kvaliteter, problematisera en sorts situation och undersöka hur kvaliteten hos en företeelse skiljer sig från andra företeelser. Min utgångspunkt var, utifrån betraktelser av verkligheten, att jag stod inför en företeelse som jag grovt kunde urskilja och som jag hade ett namn på men där kvaliteterna på företeelsen inte var kända och begripliggjorda i tidigare forskning. När man står inför något man "vill veta vad det är" är det lämpligt att arbeta med kvalitativ metod och jag har använt en begreppslig-induktiv modell eftersom jag från vissa observationer i verkligheten sluter mig till ett allmängiltigt begrepp (Trost, 1993; Eneroth, 1994).

Eftersom man med en begreppslig-induktiv modell inte arbetar med kvantitativa verktyg uppstår inte den typen av mätproblem som man då måste förhålla sig till. Jag

söker inte generaliserbarhet eller visa hur vanligt problemet med könskränkande behandling är utan att definiera och begripliggöra det som företeelse vilket leder till andra typ av metodproblem än man vanligen har med kvantitativ metod (Trost, 1993; Eneroth, 1994). En grundläggande styrka med kvalitativ metod, som samtidigt kan vara en svaghet, är att man söker förståelsedjup istället för exakthet i mätbara termer. Eneroth (1994) talar om olika förståelsedjup för observatören och menar att man kanske måste återvända till materialet upprepade gånger och att ”vandra fram och tillbaka mellan sina egna föreställningar, känslor, tankar och fallet, för att säkra den gjorda ”tolkningen”. Processen liknar i detta avseende den där forskaren itererar mellan empiriska observationer och teori i den abduktiva metodansatsen.

En svårighet med en begreppslig-induktiv modell är att man som forskare ska söka visa hur man har kunnat upptäcka och urskilja de data man har samlat in. Man skapar där trovärdighet för materialet genom att redogöra för både den egna förförståelsen och kontexten för själva datainsamlingen. Det slutliga problemet med begreppslig-induktiv metod är frågan om det färdiga begreppets giltighet och för att parera det problemet måste det vara möjligt att förstå hur datainsamlingsprocessen har gått till. Medan förförståelsen har beskrivits i det föregående avsnittet, presenteras och diskuteras detaljerna kring datainsamlingen nedan.

4.3 Datainsamling

Robert Yin (1991) beskriver i sin ofta citerade bok *Case Study Research* olika forskningsstrategier och diskuterar skillnader, styrkor och svagheter mellan dessa strategier. Strategierna visar olika sätt att samla in och analysera empiriskt material och en grundutgångspunkt vid strategival är om man avser att göra en explorativ, en deskriptiv, eller en förklarande studie. De strategier som Yin går igenom är experiment, survey, arkiv analyser, historiska analyser/berättelser samt fallstudier och det som avgör vilken man väljer är:

- Vilken fråga man ställer.
- Forskarens möjlighet till kontroll över materialet.
- Om man undersöker nutida, dvs pågående, eller historiska händelser.

När man ställer frågorna ”hur” och ”varför” om en företeelse, när man inte har eller när forskningen inte kräver kontroll och när man har fokus på nutida företeelser är det lämpligt att använda sig av datainsamling genom fallstudier. Yins (1991) definition av

fallstudie är därav att man empiriskt undersöker ett pågående företeelse i sin kontext där gränsen mellan företeelsen och kontexten inte är självklar och tydlig och där man använder flera olika källor.

En strategi för en fallstudie har fem centrala delar, enligt Yin (1991):

1. Den fråga man ställer, om det är en hur eller varför fråga, där jag i denna avhandling ställer frågan hur man kan förstå och begripliggöra könskränkande behandling.
2. Forskningsproposition eller förslag som, när den är formulerad, visar vilka frågor som ska och bör ställas, där jag i utgångsläget föreslår att könskränkande behandling kan betraktas som våld och kan förstås genom kontextuell tillämpning av våldsteori.
3. Analysenheten, om det är en individ, en organisation eller ett geografiskt område eller liknande, där min analyskontext är ett lärosäte med flera fallstudier på individnivå vilket motsvarar en flerfallstudie.
4. Ihopkopplandet av inhämtad data med forskningspropositionen, där jag använder en av mig föreslagen analysmodell som preliminärt instrument för att tolka berättelser.
5. Kriterier för att tolka resultat som bör innehålla en möjlighet att upptäcka eventuella kontraster mellan resultat och förväntade resultat, där jag jämför informanternas intervjusvar med de teoretiskt formulerade förväntningarna.

4.3.1 Datainsamlingsstrategier

Jag har haft två övergripande strategier för datainsamling i det här arbetet. Den ena är berättelser, de berättelser som jag fick ta del av i delstudie ett och den andra är de enskilda fall där jag har jobbat med semistrukturerade djupintervjuer. Jag har utfört en fallstudie av företeelsen könskränkande behandling, med ett lärosäte som fallstudiekontext och i flera empiriska steg.

4.3.1.1 Att göra informella utredningar

Den första delen av det empiriska materialet är hämtad från jämställdhetens praktik, och för att förstå den typ av information som inhämtats är det väsentligt att förstå de förutsättningar som rådde under informationsinsamlandet. Det första empiriska materialet utgörs av de fall som kom till min kännedom och som jag på något sätt

hanterade under mina tre år som jämställdhetshandläggare. Alla fallen uppstod inte under den här perioden. Flertalet av dem pågick under lång tid, före och/eller efter min jämställdhetshandläggareperiod.

I delstudie ett utgjordes materialet av i huvudsak kortfattade muntliga berättelser och utredningsmaterial bestående av samtal med kringpersoner och dokumentation av arbetsförhållanden. Berättelser jag fick ta del av som praktiker syftade inte till att utgöra forskningsmaterial. Genom samtal med utsatta individer gavs en inblick i arbetsmiljöer och situationer med utgångspunkten att söka förändring av en destruktiv situation. Syftet med samtalen var att söka en förändring med hjälp av min kompetens, personlighet och min plats i organisationen som arbetsgivarens jämställdhetshandläggare. Många av samtalen startade med offrets genus- eller könsmaktsposition som oproblematiserad, alltså att de inte hade en medveten förståelse av sin situation som beroende på kön/genus. Efter ett eller flera samtal kunde de kommentera situationen som beroende på kön/genus antingen för att jag hade härlett situationen²⁵ till kön/genus eller för att de själva, när de beskrev och satte ord på sin situation, såg att den berodde på kön/genus.

Fallverksamheten i jämställdhetsfunktionen²⁶ är av speciell karaktär och innehåller flera problem. Ett huvudproblem är, ur ett arbetsmiljöperspektiv, att jämställdhetshandläggaren är arbetsgivarens representant. Det är arbetsgivarens intressen som ska gälla. I situationer där arbetstagarens och arbetsgivarens intressen är motsatta skall jämställdhetshandläggaren således arbeta med arbetsgivarens intressen för ögonen. När det gäller könskränkningar kan man tolka det på olika sätt. Man kan arbeta som ”den goda arbetsgivaren” som verkar för en bra och stimulerande arbetsmiljö för dem man har valt att anställa. Det innebär till exempel att man söker lösa problem diplomatiskt och i konsensus om det är möjligt. Könskränkningssituationen innehåller emellertid en motsättning, själva situationen är en motsättning med

²⁵ Härledningen skedde oftast genom att någon kringperson i informell utredning uttalade att vederbörandes situation berodde på kön/genus. I något fall skedde det genom att jag förstod vederbörandes situation i ljuset av andras situationer och visade på likheter med andra. I åter andra fall kunde härledningen göras genom faktiska sexualiserade inslag.

²⁶ Med jämställdhetsfunktionen avses benämningen på den organisatoriska enhet som jämställdhetsarbetet utgjorde på det Lärosätet.

innehållande konflikt, varför en konsensuslösning inte alltid är möjlig.

Jämställdhetshandläggarens roll kan därför bli en gränsdragning, en position som går ut på att eliminera problem genom att flytta på individer eller vara med i en utköpsprocess²⁷ av den som uppfattas som problemet.

Ett annat stort problem är att när ett könskränkingsärende når förvaltningen har det ofta pågått en tid. Av de tretton fall i mitt material jag har definierat som könskränkningar hade alla pågått tre år eller mer. Den som är mest synlig i en sådan process är den kränkta personen och det är hon som uppfattas som dysfunktionell i sin befattning, alltså den man behöver och söker flytta på. Vanliga lösningar är förtidspension, sjukpensionering eller utköp. I en del fall omplaceras hon om det finns en alternativ befattning någon annanstans. Den som är aktiv mot henne blir däremot ofta kvar i sin miljö.

Ett tredje problem är att det krävs utredningar för att man ska kunna komma tillrätta med vad som har hänt och hur åtgärden ska se ut. Vanligtvis blir det någon form av informella utredningar eftersom de flesta²⁸ individer inte gör formella anmälningar av diskriminering, trakasserier eller könskränkningar. Resultatet av dessa formella utredningar kan vara mer eller mindre omfattande rapporter som fungerar som beslutsunderlag för fortsatt hantering. Rektor beslutar om underlaget visar att ärendet ska gå vidare till ansvars- eller disciplinnämnden²⁹ eller om han ska besluta om åtgärd eller inte åtgärd. Om ärendet går till ansvars- eller disciplinnämnden så beslutar den om underlaget visar en kränkings-, trakasseri- eller diskrimineringssituation med i så fall gällande påföljd.

²⁷ Med utköp avses att arbetsgivaren erbjuder den anställda lön för viss tid, vanligt är två års lön, mot att vederbörande säger upp sin anställning.

²⁸ I mitt material har tio av 42 stycken gjort en formell anmälan varav en var av könskränkingskaraktär. Resten av anmälningarna gällde lönediskriminering, diskriminering på grund av föräldraledighet eller sexuella trakasserier.

²⁹ Ansvarsnämnden handhar frågor som rör anställda medan disciplinnämnden handhar frågor som gäller studenter. Det är inte med nödvändighet könskränkingsärenden utan kan gälla andra situationer där ansvarsfrågan blir aktualiserad, exempelvis frågan om fusk eller jäv eller liknande.

En formell anmälan leder till en juridisk utredning där man ofta hamnar i att offret ska göra troligt att hon har blivit kränkt. I praktiken har det också blivit så att man förväntar sig ett jämförelsefall av motsatt kön för att visa att offret har blivit utsatt för diskriminering/trakasserier på grund av kön. En formell utredning ger alltså ingen kontextanalys eller analys över tiden utan fokuserar på påstådda enskilda händelser i en jämförande analys. Dessa händelser ska kunna bevisas med hjälp av vittnesbörd eller annat.

När det gäller könskränkingsärenden har den situation offret berättar om det rakt motsatta innehållet i den meningen att det är en *pågående* process som ofta sker med små, ganska osynliga, medel och under lång tid. En formell utredning leder inte till upprättelse eller en lösning på problemet. Istället blir det i många fall informell hantering efter en informell anmälan. En utredning som sker informellt efter en informell anmälan har en annan karaktär än när den juridiska avdelningen undersöker vad som har hänt, med regelverket i handen. Utredaren kan inte begära, utan möjligen ha en förhoppning om, att den påstådda förövaren skall ställa upp på ett samtal eller en diskussion om vad som har hänt. Det som sägs under samtalet kan inte dokumenteras. Ofta går kringpersoner med på att prata under förutsättning att inga anteckningar förs; det som sägs sägs mellan fyra ögon. Ofta kan man inte prata med den påstådda förövaren överhuvudtaget eftersom offret inte vill det. Hon är oftast rädd för honom och rädd om sin karriär. Hon vill oftast inte ha synlighet, alltså medial uppmärksamhet eller motsvarande, utan önskar att allt går att lösa informellt och i konsensus. Det leder till att utredaren pratar med nyckelpersoner, med offret och aktiverar stödstrukturer i form av konsulter på Previa exempelvis och resurserna på personalavdelningen.

Mina dokumentationer under den första fasen av insamlandet är därmed informella. Jag förde, efter att ha frågat om lov hos offren, anteckningar för hand vid samtalen och hade ett eget diarium med mappar sorterade i datumordning. Jag visade de relevanta anteckningarna för nästkommande jämställdhetshandläggare, alltså de som vid byte av handläggare inte kunde betraktas som lösta. Ingen annan har sett anteckningarna och de är heller inte allmänt tillgängliga. Utredningarna kan därför sägas bestå av muntliga och icke dokumenterade berättelser. I vissa berättelser handlar det om tolkningar i tredje hand eftersom offret tolkar vad förövaren har tänkt i en viss situation och hon har fått veta att något har tänkts via en tredje person. De berättelser som jag hänvisar till är således inte egentliga representanter av en objektiv och verifierbar verklighet, utan tolkningar av individers upplevelser i trängda lägen. Vissa uppgifter i berättelserna är vad man skulle kunna kalla för objektiva fakta, till exempel befattning,

om det finns en identifierad förövare, om det finns ett datum när allt började, om det finns sexualiserade inslag och liknande. Det är dessa jag har tagit fasta på när jag har sorterat fallen i olika typer av situationer.

Tolkningen av individernas upplevelser gjordes i flera faser. Den första tolkningen gjorde jag vid det första samtalstillfället. Berättelsen tolkades sedan om i fortsatta samtal med kringpersoner. Varje kringperson bidrog med ny information som ledde till nya tolkningar om den aktuella situationen. Vid nästa samtal med offret uppstod nästa tolkningstillfälle. Nedtecknandet och avslutandet av ett fall innehöll en sammanfattande tolkning. Från första till sista samtalet om en och samma situation tolkades och omtolkades berättelsen alltså flera gånger. Det är det sammanfattade resultatet från dessa tolkningar och omtolkningar som ingår i typfallet som redogjorts för i de första två kapitlen.

4.3.1.2 Urval och intervjuer

För de efterföljande och specialinriktade intervjuerna har jag använt mig av vad som skulle kunna karakteriseras som strategiskt urval utifrån totalgruppen. Det är en metod i fyra steg avsedd att (Eneroth, 1994, s. 47ff ;Trost, 1993, s. 74):

1. Välja ut variabler eller karaktäristika som är av teoretisk betydelse
2. Välja ut ett litet antal av dessa variabler där händelserna eller egenskaperna är lätt iakttagbara, i exempelvis register eller mer konkret
3. Välja ut kategorier eller variabelvärden, exempelvis ålder och kön
4. Välja ut intervjupersoner

Med den utgångspunkten valde jag bland de 42 jämställdhetsfallen ut kvinnor som hade disputerat och som hade anställning som forskare eller lektorer med åtminstone viss rutin – det vill säga några års forskning och undervisningserfarenhet. Jag valde ut de som berättade om en identifierbar förövare och som kunde ange datum för när en positivt upplevd situation blev en negativt upplevd situation. Jag valde bort de fall som enligt hennes berättelse innehöll sexualiserade situationer och jag valde bort de som hade tydligt fokus på löne- och/eller anställningsdiskriminering. Jag valde också bort de som jag hade någon form av tydlig jävssituation till. Kvar blev tretton personer. Av

dessa tackade fyra ja till att ingå i den fördjupade studien³⁰. En av dessa fyra kom jag egentligen bara väldigt kort i kontakt med när jag var handledare. Det blev inte ens ett informellt ärende utan jag talade med henne några gånger per telefon. Eftersom jag kände till hennes situation och hon passade in på kriterierna kontaktade jag henne med en förfrågan om hon ville delta i den fördjupade studien. Hon var en av de tretton som jag har definierat som offer för könskränkande behandling. En annan av de fyra hade jag visserligen återkommande kontakt med angående hennes situation men hon ville inte sätta igång en utredning. Hon ville avvakta andra processer varför jag inte utredde hennes situation. De här fyra tackade ja med förbehållet att vara helt anonyma, vilket de har erbjudits att vara.

För att fördjupa mitt empiriska material beslutade jag mig alltså för att genomföra djupintervjuer med så många som möjligt ur gruppen ”lektorer som är kvinnor som är kränkta utan sexualiserade inslag med identifierbar förövare”.

4.3.1.3 Intervjuernas genomförande

Intervjuerna med de fyra informanterna var individuella och har skett i min eller deras hemmiljö. Frågorna har varit en kombination av öppna och halvöppna frågor enligt frågeformuläret i bilaga sex vilka är sammansatt utifrån våldsteori och praktiska instrument för tolkning av trakasserier och könskränkningar.

Intervjuerna var svårare att genomföra än jag initialt trodde. Eftersom frågorna var formulerade för att främja berättande om en pågående, känslig, situation reagerade informanterna känslomässigt och exponerade i ganska hög utsträckning sorg och smärta över det som hänt. De berättade också om kopplingar till privatlivet i form av våldsupplevelser eller annat med starkt känslomässigt innehåll som på olika sätt var relaterat till den situation de befann sig i, vilket försvårade intervjuerna. Det hade varit fördelaktigt ur det perspektivet att vara två som intervjuade, för möjligheten att diskutera intervjun och tolkningen berättelsen med en annan person, vilket i det här arbetet inte var möjligt.

³⁰ Efterkommande jämställdhetshandläggare kontaktade ett urval av dem som kunde vara aktuella för fördjupad undersökning. De tillfrågades av henne om att delta och har sedan kunnat kontakta mig om de var intresserade av att delta. Vid den första kontakten med mig berättade jag om undersökningen och frågade om de ville delta och sedan bestämde vi en tid för intervju.

Intervjuerna tog längre tid än jag hade skattat, från två till fyra timmar. Det berodde till en del på att själva berättandet tog mer tid än jag hade trott att det skulle göra, till en del på några av informanternas känslomässiga reaktioner. Vid en av intervjuerna förstod jag under det att informanten berättade att hon mådde väsentligt sämre än jag kände till vilket innebar att jag inte kunde lämna henne förrän jag kände mig säker på att hon var tillräckligt stabil för att bli lämnad ensam. Jag förstod också under intervjuerna att informanternas situationer var mycket svårare än jag först hade trott. Jag trodde till exempel att en av informanterna fortfarande var aktiv i forskning och deltog i seminarier, konferenser och liknande om än inte i närheten av den man som hon upplevde ledde kränkningarna mot henne. Det visade sig under intervjun att så inte var fallet och jag märkte att jag själv reagerade med sorg över det. Eftersom det hände under första intervjun var jag mer förberedd på att jag själv skulle reagera känslomässigt på de efterföljande tre intervjuerna.

Det var förhållandevis lätt för informanterna att prata om det som skett under respektive process. Jag ställde ganska lite frågor och behövde inte använda mina följdfrågor i särskilt hög utsträckning eftersom de pratade på om situationen och hur de upplevde den. Den största svårigheten under intervjuerna var att komma åt och hantera deras berättelser om hur de känslomässigt upplevt mannens beteenden. När de berättade något som de upplevde som svårt kunde de välja att avbryta berättandet eller bara antyda hur de mådde. En av berättelserna innehöll moment om självdestruktivt beteende där jag tolkade in risk för självmord-sförsök både under pågående process men också efter intervjun. Det ledde till att jag inte gick in i berättelsen på ett djupare plan, att jag väjde för risken, och nöjde mig med att hon, enligt min tolkning, antydde det istället för att fråga om hon hade varit i riskzonen för det. De andra tre intervjuerna innehöll också den typen av riskmoment – risken att för mycket information skulle undslippa informanten – men av annat slag vilket jag betraktade som ett försvårande moment i intervjusituationen. Jag kom inte åt så mycket information som hade varit belysande för materialet för att jag väjde för den svårare delen av berättelsen och för att informanten inte självmant ville berätta om vissa moment. Jag gjorde också bedömningen att det var nödvändigt med en gränsdragning för att inte informanten skulle bli för exponerad men jag upplevde det som en svår gränsdragning där en del förmodligen viktigt material gick förlorat.

Jag har i tillägg sett det som en poäng att de personer jag har gjort djupintervjuerna med samtliga har kringpersoner som i något skede explicit har uttalat att den aktuella kvinnan de facto har varit utsatt för kränkningar, att det har skett av en

identifierbar förövare och att det beror på att hon är en normbrytande kvinna på något sätt. Jag har också, i informella utredningar, pratat med kringpersoner för alla fyra offren. Dessa samtal skedde i en rad olika kontexter och med olika omfattning, t ex spontana möten med adekvata administratörer, planerade möten med vicerektor för området, prefekter tillsammans med tredje person och liknande. Kringpersonerna är en blandning av prefekter, administratörer från personalavdelningen och andra administratörer och lokalt och högre uppsatta ledare. Jag har ingen jävssituation till någon dem.

4.3.1.4 Anonymitet, offer, undersökningsgruppen

Anonymitet för informanter innebär särskilda metodproblem för forskaren. I den här studien innebär det bland annat att jag inte har kunnat spela in intervjuerna på band. Jag har istället, vid intervjutillfällena, fört anteckningar. Materialet är alltså mina noteringar och tolkningar av vad informanterna har sagt och känt. Jag har också antecknat känslouttryck när det har förekommit explicita sådana i form av exempelvis skratt eller gråt. De muntliga intervjuerna är därför i hög utsträckning min tolkning av muntliga berättelser i form av intervjusvar.

Anonymiteten innebär att informanternas identitet inte kan avslöjas. Information som fakultetstillhörighet, antal anställningsår eller liknande skulle kunna leda till identifikation vilket innebär att den informationen inte kan uppges. På samma sätt kan röster inspelade på band avslöja identiteten varför jag valde att ta anteckningar direkt under intervjun istället.

Det finns en pågående diskussion om offer – förövardikotomin (se Lindberg, 2006). En del menar att indelningen är för enkel och grov och att situationerna som uppstår inte är entydiga. Offerpositionen antyder en slags hjälplöshet och passivering som man menar inte är tillämplig. Jag menar dock att det är fullt relevant att betrakta utsatta kvinnor som offer och de utövande männen som förövare. Jag ser det som en positionering som skapas genom situationerna. Inledningsvis beskriver de aktuella kvinnorna sig själva som självständigt handlande subjekt i dialog med sin omgivning. Alltså att de är i en motsatt position till offerpositionen. Alla kvinnor är inte per definition i individuell offerposition i akademien (även om frågan kan problematiseras också strukturellt), men de kvinnor som inbegrips i ett könskränkingsärende blir offer i den process som könskränkningarna utgör. När de uppsöker hjälp är det för att de inte längre är självständigt handlande subjekt med möjligheter att själva lösa problemet

lokalt i samråd med prefekt eller liknande. De beskriver sin situation som en position utan handlingsutrymme där de har blivit placerade av mannen som kränker.³¹

Jag kallar informanterna AA, BB, CC och DD³². De kommer från två olika fakulteter. De har disputerat vid det aktuella Lärosätet och varit verksamma där. De har varit aktiva som forskare i något längre skede och två av dem är vid något tillfälle formellt bedömda som professorskompetenta, och en av dem är uppmanad att söka befordran. De har alltså, alla fyra, blivit bekräftade i strukturen och av signifikanta representanter för strukturen, har långa meritlistor, och har ingått eller ingår i omfattande forskarnätverk. De har utvecklat undervisningen inom sitt område med pedagogiska grepp, haft stora studentgrupper, och handlett doktorander. De har också fört in ny begreppsapparat eller teoribildning inom sitt respektive område och blivit positivt bedömda för det. Kringpersoner, och de själva, har bedömt dem som nyskapande, nytänkande och modiga.

De har också kommenterats, i den informella utredningen, som ”annorlunda” kvinnor, antingen för att de har en framtoning som inte ”passar” eller för att de lever sitt liv på ett icke-traditionellt sätt. De uppfattar också sig själva som annorlunda i jämförelse med andra kvinnor och vet att de uppfattas på det sättet av sin omgivning.

Alla fyra har en identifierbar förövare vilken i alla fyra fallen är en man. Han har kommit in i deras tillvaro på institutionen eller avancerat vid något identifierbart tillfälle. De kan alltså tydligt härleda sin situation till ett specifikt datum antingen när han kom till institutionen eller befordrades till en maktposition av något slag. Han beskrivs av kringpersoner och av offren som ”en mycket traditionell man”. Han beskrivs som en inflexibel man som ogillar förändring och som använder traditionella forskningsmetoder. Andra omdömen som används är fyrkantig, gammalmodig och konventionell.

³¹ Det är alltså uttalat av kringpersoner i de situationer som mina fyra informanter befinner sig i att de verkligen är kränkta och att det är en enskild man som driver processen mot dem.

³² Det finns en diskussion bland annat inom feministisk våldsforskning om man ska understödja ett kränkande klimat genom att anonymisera informanter eller offer som om det är de som ska skämmas för sina handlingar. Jag ansluter mig inte till gruppen som menar att offren för kränkningar eller våld måste anonymiseras. Jag menar att anonymiseringen kan vara det enda sättet att få ökad kunskap om hur de här situationerna ser ut.

I alla fyra fallen har kringpersoner uttalat uppfattningen att offrens situationer beror på kön. Det har antingen uttalats i samtal i den informella utredningen eller formulerats i brev. Kringpersonerna kring ett av offren har också sagt att det beror på att hon är en okonventionell kvinna, nyskapande och okontrollerbar för honom, mannen ifråga.

4.3.2 Avgränsningar

Valet av de fyra respondenterna innebär samtidigt en avgränsning av materialet. Jag hade totalt 42 ärenden eller fall under min period. De bestod av situationer av olika slag och rörde individer från olika delar av verksamheten. Eftersom jag söker förstå och förklara en viss typ av situation innefattar materialet inte de fall som jag uppfattar som atypiska för just den situationen. Jag har till exempel valt bort alla studenter då jag har uppfattningen att studenternas situation ser annorlunda ut än forskarnas och lärarnas; beroendena ser olika för de olika grupperna och kränkningarna ser till en del olika ut. I det material jag hade var kränkningarna mot studenterna i högre grad sexualiserade än könskränkande utan sexualiserade uttryck. Det innebär inte att könskränkningar utan sexualiserade uttryck inte händer studenter utan bara att dessa inte finns i mitt material. Det kan bero på flera saker exempelvis att de inte identifierar kränkningar medan de pågår, att de inte stannar så länge i organisationen att det inte hinner bli befäst, att de tycker att det är meningslöst att föra klagan om den typen av situationer eller liknande. Studenterna tar också sina ärenden till studentkåren, där det finns en jämlikhetsansvarig med en egen struktur för problemlösning³³.

Valet av de fyra respondenterna innebär också att doktoranderna inte finns med i det studerade materialet. Inte heller i den gruppen finns så många i min empiri med den sortens situation som jag försöker förstå teoretiskt. Villkoren för doktorander ser också annorlunda ut än villkoren för lektorer. Doktorander har, liksom studenterna, en

³³ En del av de fall som studentkårens jämlikhetsansvarige hanterar kommer till centrala jämställighetshandläggaren på universitetsförvaltningen. Det kan bero på att det kan uppfattas som resurskrävande att lösa på kåren, för svårt att lösa lokalt, för att man vill att Lärosätet ska uppmärksamma ett pågående ärende av något slag, exempelvis för att det kan röra sig om en lärare som återkommande blivit anklagad för kränkningar eller för att någon miljö visat sig särskilt besvärande för studenterna eller liknande.

begränsad tid i organisationen även om en del av doktoranderna blir kvar som forskare och/eller lärare. Både könskränkningar och sexuella trakasserier förekommer mot doktorander (se Bondestam 2004; Carstensen, 2005) och till en del ser könskränkningarna ut ungefär som för lektorerna. Situationen är dock en annan bland annat ur ett konkurrensperspektiv. En doktorand konkurrerar inte i egentlig mening med en professor förrän hon har disputerat och får tjänst, forskningspengar eller motsvarande. Hon utgör inte ett hot om förändrad resursfördelningsmakt och tolkningsföreträde på samma sätt som en lektor som kan meritera sig forskningsmässigt och bli professor. Det innebär inte att inte doktorander kan upplevas som hotfulla på längre sikt, det vill säga som en potentiell konkurrent, utan att hon inte är det vid det aktuella tillfället. Sex doktorandsituationer finns i mitt hela material från den första delstudien, varav två är av könskränkingskaraktär, men ingen av dessa är del av djupintervjuerna.

Jag har valt att fokusera på lektorer som är kvinnor och har därmed avgränsat mig från män i undersökningen. Det beror på att det inte finns något fall i mitt empiriska material som rör lektorer som är män. Det finns ett fall som rör en student som är man och en student som är kvinna där han anklagas för trakasserier. Eftersom han är student faller han utanför gruppen lektorer. Ärendet var också av en annan karaktär än könskränkande behandling eftersom han blev identifierad som förövare och ur den positionen skulle rentvå sig³⁴. Ett annat ärende rörde en manlig doktorand. Hans ena handledare ville göra tydligt att mannen hade blivit kränkt av sin andra handledare och att det hade jämställdhetskaraktär. Ärendet anmäldes inte formellt och mannen ifråga ville inte gå vidare med en informell undersökning. Ett tredje ärende gällde en nydisputerad man som ville föra fram frågan om föräldraförsäkringens brister för doktorander och forskare. Han hade inte, vid närmare undersökning, underlag för den diskrimineringsanmälan han ville göra. Ytterligare tre ärenden rörde män. En man ringde och frågade om universitetet tillämpade någon form av positiv särbehandling eller kvotering till A-kursen. En annan man ville anmäla en annons för sexistiskt innehåll. Han ville dock inte göra någon formell anmälan utan att det skulle undersökas hur Lärosätet var kopplat till den organisation som hade annonserat och att Lärosätet

³⁴ Det ärendet ledde till en formell anmälan och därmed en formell utredning. Utredningen visade att han var oskyldig. Den tekniska bevisningen gav vid handen att han inte kunde ha utfört de handlingar som han blev anklagad för.

skulle påtala det olämpliga i ett sådant annonsinnehåll. En man, till sist, anmälde att han hade blivit kränkt dels på grund av etnisk bakgrund dels på grund av att han hade varit behjälplig i ett könskränkingsärende – att han hade blivit utsatt för repressalier från sin institutionsledning. Han ansåg dock inte att han var utsatt för könskränkande behandling på det sätt jag undersöker i avhandlingen.

Att jag avgränsar mig från män innebär inte att jag anser att de inte kan vara utsatta för könskränkande behandling eller sexuella trakasserier. Den diskussionen kan föras utifrån flera utgångspunkter. En utgångspunkt är att det visserligen oftast är män som är chefer – till ca 85 procent vid Lärosätet – men alla män blir inte chef. Alla män i lärosätesstrukturen kan inte bli chef och ibland är det för att de bryter mot den manliga normen och alltså betar sig på ett sätt som straffar sig. Samma sak gäller forskarkarriären. Det är män som är professorer – till ca 85 procent vid Lärosätet – men alla forskande män blir inte professor eller har samma möjligheter att bli professor och i en del fall beror det på att de är normbrytande män. De blir könskränkta och får sin karriär förstörd, till en del eller huvudsakligen, för att de betar sig fel med avseende på kön/genus. Män som inte lever upp till en manlighetsmyt kan trakasseras för att de anses omanliga till exempel och det kan formuleras i sexuella ordalag. Jag menar att den situationen ser annorlunda ut än motsvarande situation för en kvinna. En kvinna som blir könskränkt har också, förutom sitt kön/genus, sin biologiska hemmahörighet att hantera som ett faktum som inte går att ändra. Förutom att hon betar sig fel är hon per definition fel eftersom hon inte är biologisk man. Därmed har hon också en strukturellt underordna position som en man i motsvarande situation inte har (se Connell, 1998).

Att jag avgränsar mig från att undersöka män i avhandlingen beror heller inte på att det inte är intressant att undersöka mäns villkor eller att jag anser att det inte finns frågor att ställa om dem. Jag avgränsar mig från att inkludera män och den manliga offerkonstruktionen delvis på grund av avsaknaden av tillräckligt empiriskt material.

Jag menar samtidigt att kvinnors villkor i organisationer är en understuderad fråga inom företagsekonomi. Antingen studerar man organisationer som om de var könsneutrala, det vill säga som om kön inte spelar någon roll för villkoren, eller också studerar man män, mäns villkor och de positioner som män traditionellt innehar utan att problematisera kön. Ett exempel är ledarskapsforskningen eller sjukvårdsforskningen där man inte, med få undantag (se Wahl mfl, 2001; Wahl, 2003) diskuterar att det är enkönade organisationer eller positioner man beforskar. Jag menar att studier av kvinnors villkor och problematisering av kön utvecklar den företagsekonomiska

organisationsteorin och att kvinnors villkor behöver studeras explicit i högre utsträckning.

Slutligen avgränsar jag mig också i tiden. De fall jag refererar till har uppstått under slutet av 1900-talet eller i början av 2000-talet och de har pågått några år. Jag har samtidigt också avgränsat mig från fall som beskriver enstaka händelser, som inte innehåller någon form av process. Det är mycket möjligt att könskränkande behandling ändrat karaktär över tiden, men denna förändring fångas inte upp i det insamlade materialet.

4.3.3 Berättelser genom intervjuer

En vanlig positionering bland feministiska forskare är ett ifrågasättande av det positivistiska kunskapskapandet där man förutsätter objektivitet och mätbarhet (se Code, 1991, 1995, 2006; Lloyd, 1993). Att studera kvinnors liv och vardag genom berättelser betraktas som en central del av feministisk forskning och semistrukturerade intervjuer är en rekommenderad metod för att få tillgång till kvinnornas berättelser (Reinharz, 1992). Semistrukturerade intervjuer där informanten själv formulerar sig ger tillgång till informantens associationer, idéer, tankar och minnen vilket gör att det är en lämplig form för att forska om kvinnor och kvinnors villkor eftersom kvinnors liv och villkor inte har varit i fokus under forskningens historia (Reinharz, 1992)

Det är vanligt inom feministisk forskning att forskaren genom att höra och tolka berättelser benämner fenomen, definierar situationer (Barry, 1989). Berättelsernas betydelse för dekonstruktion av patriarkala positioner och/eller tydliggörande av kvinnors liv och livsvillkor har diskuterats bland feministiska forskare åtminstone sedan 1980-talet. Dess styrka är att det ger möjlighet till studier av social interaktion utifrån resursanvändningsperspektiv, att det genererar studier som är grundade i berättelser (Barry, 1989). Ett grundläggande kriterium för en framgångsrik studie med hjälp av livsberättelse är att forskaren betraktar informanten personligt, alltså vem hon – eller han – är, vilket förutsätter och skapar subjektivitet i forskningsprocessen. Det centrala i betraktandet blir då tolkningen av berättelsen och den som berättar, hennes eller hans upplevelser förmedlade genom berättelse och det är den subjektiva tolkningen, både hos berättaren och forskaren, som skapar ny kunskap (Barry, 1989; Eliasson, 1999; Code, 2006).

Feministiska forskare lyfter ofta fram kontextens betydelse för berättandet och tolkningen av berättelser eftersom kön får mening genom sin kontext där kvinnors och

mäns beteenden kan förstås som beroende av socialt och kulturellt sammanhang (Reinharz, 1992; Eliasson, 1999).

4.4 Sammanfattning

Det här kapitlet har redogjort för den metod och den datainsamling som legat till grund för avhandlingsarbetet. Jag har framför allt försökt att tydligt visa forskningsprocessen och den pendling mellan teori och material som jag har gjort genom arbetet för att klargöra hur teoriutvecklingen har skett i en abduktiv process.

Det nästföljande kapitlet presenterar de data som jag samlade in genom fyra djupintervjuer. Jag presenterar informanterna var och en för sig och återger deras intervjusvar i varsitt eget avsnitt.

5 Berättelser om könskränkningar – delstudie två

Syftet med den här avhandlingen är att utveckla teori kring könskränkande behandling samt formulera en modell för att begripliggöra det som företeelse. Utifrån de första empiriska iakttagelserna och teoretiska referensramarna har jag i kapitel tre utvecklat en preliminär modell som fungerar som ett instrument för att formulera frågor och förstå intervju svaren i fas två. Jag prövar och utvecklar därigenom den empiriskt och teoretiskt härledda modellen på de fyra djupintervjuerna, där svaren på intervjufrågorna utgör informanternas berättelser.

Den första tolkningen av berättelserna utförs på intervju svaren. Jag har arbetat fråga för fråga utifrån mina renskrivna anteckningar från intervjuerna (se nedan) och bearbetat informanternas svar. Svaren tolkas processteg för processteg utifrån modellen. Modellen är alltså ett navigeringsinstrument genom svar och berättelser, samtidigt som jag undersöker modellens tillämpbarhet och möjliga utvecklingsriktningar. Jag söker i svaren och berättelserna om det finns belägg, uttryck och tema för modellens alla steg.

Jag skriver först den första frågan jag ställde och inom parentes de följd- och stödfrågor jag hade om informanten inte förstod vad jag menade. Utgångspunkten för intervjun var att de intervjuade visste att jag ville veta mer om den situation de hade uppsökt mig för när jag var handläggare, och att frågorna om situationerna avsåg en viss man som de tidigare hade berättat om för mig. De visste också att jag samlade material för min avhandling men inte vad avhandlingsfrågan var annat än att den skulle handla om könskränkningar i akademisk miljö. De upplevde också, sa de alla fyra, en viss otydlighet i varför jag intervjuade dem och ville efter genomförda intervjuer veta mer om vad jag skulle använda svaren till. I redogörelsen för svaren kallar jag informanterna AA, BB, CC respektive DD och de aktuella männen aa, bb, cc och dd.

Jag redogör i det följande för informanternas svar på intervjufrågorna så som jag har hört dem och förstått dem samt tolkat i skrift. Eftersom jag arbetar med induktiv metod och tolkar svar som berättelser är det centralt för trovärdigheten att intervju svaren nedan är återgivna i sin (renskrivna) helhet. Berättelserna är anonymiserade så att det inte ska vara möjligt att känna igen någon av informanterna. Jag har också i viss mån gjort om svaren till skriftspråk, eftersom intervjuerna inte

kunde spelas in på band, och alltså tagit bort en del uttryck och halvfärdiga meningar som inte tillför berättelsen något samt sådant som skulle kunna leda till att informanten skulle kunna identifieras. Svaren är att betrakta som berättelser om hur en viss fas och kontext i en process skulle kunna beskrivas. I nästa kapitel tolkar jag svaren och resonerar kring vad berättelsen kan visa med avseende på könskränkningens processen men i det här kapitlet står svaren okommenterade.

Tre av informanterna har en profession – en sysselsättning som de har erövrat genom sitt uppdrag som lektorer - genom vilken en del av könskränkningarna kanaliseras. Situationen skulle kunna liknas vid exempelvis en pedagog som också är verksam som lärare. Vederbörande skulle ha ungefär samma kollegor på skolan i undervisandets praktik som i sin forskning i pedagogik på institutionen. En del av kränkningarna som hon skulle ha berättat om skulle röra skolmiljön och en kontext där det finns elever närvarande, kanske ibland som vittnen. I lösningen på de problem som där skulle uppstå skulle man vara tvungen att hantera båda miljöerna utan att ha mandat för att agera i den ena miljön. Ingen av de fyra kvinnorna finns på just den pedagogiska institutionen men har alltså en motsvarande situation med dels ett lektorat/motsvarande och en profession.

5.1 AA

Jag intervjuade AA först och intervjun skedde i hennes hem. Jag hade skattat att den skulle ta en timme men allt som allt tog det tre timmar varav den sista timmen mer fick karaktären av ett samtal efter det att jag hade lagt ner pennan. Under denna sista timme berättade hon om flera händelser av intresse. Bland annat framkom det att hennes relation till exmaken är mer central för hennes situation än jag tidigare hade känt till. Eftersom han finns i hennes yrkesmässiga/professionella kontext och på något sätt har relationer till hennes kollegor blir gränssnittet mellan hennes privatliv och yrkesliv flytande. Det blir särskilt intressant eftersom hennes berättelse om äktenskapet innehåller inslag av våld och olika typer av övergrepp.

AA berättar att hon har upplevt problem med aa under en förhållandevis lång period, flera år, och situationen kring den har varit kantad med negativa händelser. Hon har sökt hjälp för situationen från flera olika håll under ganska lång tid och brukar bemöta det som hon upplever som attacker från aa med att föra talan, använda den

administrativa stödstrukturen vid bland annat förvaltningen och fakulteten för att parera honom.

AA refererar till några olika personer. Den hon betraktar som den som leder processen mot henne kallar jag aa. Hon refererar i sin berättelse till hans kollegor och medhjälpare samt till individer som har hjälpt henne och har kallat en av dem ”Chefen” som alltså är en av aa:s allierade. Före professorn, L, är hennes allierade och hennes handledare tillika tidigare prefekt.

AA fungerar som handledare på olika nivåer, från c-nivå till forskarutbildningen. Hon har bedömts professorskompetent vid åtminstone något tillfälle. Hon är verksam i en profession vid sidan av sin tjänst vid universitetet.

Intervjufrågorna handlar om hennes professionella situation och särskilt den som cirkulerar kring aa och ”Chefen”. De första frågorna är formulerade utifrån den första delmodellen ”Normaliseringsprocessen på arbetet”.

Hur ser din nuvarande situation ut? (Med avseende på anställning? Hälsa – psykisk och fysisk? Finns han omkring dig fortfarande? Hur ser den relationen ut? (Har han makt över dig, formell eller informell?) Vad känner du för honom nu? (Hat? Bitterhet? Ömkan?)

Jag har kvar min anställning som forskare. Situationen är inte löst på så sätt att jag inte är tillbaka som lärare. Det har inte funnits en lösning. Det är svårt för mig att driva pedagogiska frågor som alltid har varit ett stort intresse för mig. Det ryms inte inom tjänsten. Nu under den här terminen har det inte varit tillräckligt stöd från institutionen. Jag fick externa pengar för ett tag sedan. Det skulle ske helt inom institutionen. Jag kunde inte behålla större delen av dem. De gick tillbaka till bidragsgivaren. Jag har fram och tillbaka varit sjukskriven på halvtid. Från min profession. Jag stod helt enkelt inte ut. Med ”Chefens” beteende. Hans beteende legitimerades med hjälp av enhetschefens, aa:s, beteende. aa har varit överordnad honom tidigare och professor. Då var det en hel institution. aa hade då makt över alla bitarna. Sedan blev det organisatoriska förändringar så att småpåvarna blev enhetschefer. Enhetscheferna och prefekten skickade ärenden/frågor fram och tillbaka. Prefekten fick all info om mig av aa. Med L, som var min handledare, och prefekt, så var allt bra. När jag sökte professuren kom aa. Hade inte aa kommit så hade situationen inte blivit som den är.

Tror aa upplevde mig som ett stort hot. aa ringde hem till mig nu under semestern, som följde på en sjukskrivning, och frågade efter ett utvecklingssamtal. Jag ville inte ha utvecklingssamtal men sa ja. Vi bestämde en tid. aa var oerhört vänlig under samtalet. Han pratade om sin egen situation vid samtalet och hur saker och ting inte hade blivit som han ville. Han hade inte uppnått det han ville. Han frågade hur han kunde hjälpa mig och stötta mig. Han medgav att han hade behandlat mig illa. Att han visste det. Jag kände förvåning och nästan lite medlidande. Jag undrade vad som är på gång.

[upplevde du intresset och medlidandet som genuint?] nja, det höll inte särskilt länge. Jag visste inte det under samtalet men sen ... Detta var efter det att en annan högt uppsatt chef hade fått gå. aa var sannolikt skakad. Den högre operativa chefen för min professionella verksamhet, "Chefen", hatar mig. Genuint. Jag har aldrig mött någon som hatar mig så mycket. Han är på gränsen till att inte vara riktigt frisk. Han var chef under en begränsad period. Det var på grund av honom som jag sjukskrev mig. Jag kunde inte jobba under honom. När han fick gå började jag jobba igen.

Utvecklingssamtalet handlade alltså inte om min situation utan om att aa var rädd om sin egen situation. När han såg att någon faktiskt fick gå för att han behandlade folk illa. Sen fortsatte han som tidigare. T ex så bad han mig att komma på ett möte och presentera för honom och ekonomiansvariga på institutionen om mina kurser. När jag kom dit var prefekten också där. Jag trodde att de ville veta vilka idéer jag hade men det handlade om hur man kunde utnyttja kurserna ekonomiskt. De kommenterade att kurserna egentligen inte har med ämnet att göra. Frågade vad jag håller på med egentligen etc. Jag svarade att jag inte vill försvara min existens. Jag ifrågasattes för det jag gjorde. Jag har fått externa pengar för en kurs. Jag är den enda som har fått pengar för detta. Med externa pengar måste man ha medfinansiering så jag pratade med prefekten. Bad att få löfte om medfinansiering av honom. Förra gången använde jag en annan lösning för att räkna medfinansieringen men jag kunde inte använda den lösningen den här gången. Jag sköter allt själv med mina kurser. Planering, administration allt. Jag får inget svar om medfinansieringen. Jag gör de här kurserna obetalt eftersom det inte ingår i tjänsten. När jag skickar mail så svarar de inte. Inte på några mail alls. [svarar de per telefon istället eller personligen?] De svarar inte alls. Jag måste kontakta dem för att få svar. [Hur känns det?] Det känns förfärligt. Det är osynliggörande. Som blir ... Jag har **inget stöd alls**. Jag motarbetas i något som andra, utanför institutionen, uppfattar som värdefullt.

Jag har ansökt om en doktorand och fick veta att det är prodekanus som fattar beslut om doktorander. Jag har många olika saker på gång. Olika delar. I forskningstjänsten

så står det inskrivet att jag **får** arbeta med kursen. Men det står inte att jag ska få stöd. På mötet berättade jag om kurserna, de som jag ger, och de fick lägsta prioritet. Det innebär att om det blir en rangordning om vilka kurser som ska ges så ger man inte de som har lägst prioritet. Nu ges alla kurser ändå för att situationen ser ut som den gör men det var ju inte roligt att de fick lägsta prioritet. Vid tilldelning av studentpeng. Trots att vi har uppmanats att sätta ihop en kurs av det slag jag har satt ihop gavs den lägst prioritet. Jag driver ALLT själv med dessa kurser och utanför min tjänst eftersom det inte ingår i arbetet. Eftersom jag inte fick ledigt bad jag att få de externa pengarna vilande hos bidragsgivaren och det gick ett tag. Sen ville de inte att det skulle vila längre. Jag ville ha delledigt från professionen för det projektet som jag fick pengar för. Men jag har inte fått det. Jag kallade in facket och cheferna för förhandling. Den högste chefen säger nej. Han som formellt ändrade min anställning från en bra tjänst med möjlighet till senare befördran till en löst knuten befattning utan befördringsmöjligheter och utan pedagogiskt innehåll. På aa:s inrådan. Han säger att om man har tjänst så ska man vara i tjänst. Jag trodde inte att de skulle göra detta. Jag trodde faktiskt inte det.

Det har varit en del strukturella förändringar. Jag hade förhoppningar om att det skulle leda till en bättre situation. Ingen har ifrågasatt själva projektet. De säger ”enda sättet att få ledigt, för dig, är att säga upp dig”. De talade om mig som en person som var problematisk och liksom ... eh ... inte gjorde det jag skulle men samtidigt att min kompetens inom professionen har det aldrig varit problem med. Det är problem med min personlighet. Att jag inte är lydig. Och det är jag inte heller så det stämmer. Jag underordnar mig inte. De framställde mig som ... eh ... svårt att hitta ord. Defekt men inte i min profession, så att säga. De kan säga mitt i allt det att jag är omtyckt. [Blir det förvirrande?] Det blir absurt. Å ena sidan så är jag så dålig att jag bör säga upp mig. Å andra sidan är jag omtyckt. Det är en paradox som inte går ihop. Mitt intryck är att han vill att jag säger upp mig och att han tror att om han driver det tillräckligt så säger jag upp mig. Men det har jag sagt till honom att jag säger aldrig upp mig. Så dum är jag inte. Nu har man möten som inte protokollförs där man inte får säga vad man har pratat om.

Jag har gått tillbaka från sjukskrivningen till en delad tjänst. Jag har frågat vad som har bestämts och de svarar att det får de inte säga. Jag var beroende av svaret för att kunna göra en resa. En och en halv vecka innan jag skulle resa fick jag veta att jag inte fick ledigt. Då sökte jag deltidsledigt på andra grunder. Det blev väldigt aggressiv stämning. Den administrativa personalen blev aggressiv och otrevlig. De tyckte att jag skulle skjuta på ledighet för kursen. Jag sa att jag tycker att vi tar fram lagen och ser

vad den säger om ledighet på de här grunderna. Jag hade lagen på min sida. De kunde inte neka mig ledigt. Men de informerade om, kort innan jag skulle åka, att jag skulle plocka ur mitt tjänsterum. Att jag skulle få ett litet rum utan fönster. Eftersom det inte var ledigt så sa jag att det inte var möjligt och att man inte kunde behandla människor på det sättet. Jag hade ingenstans att flytta. Jag skrev att det är fullständigt omöjligt. De skrev tillbaka att om jag tog bort mina personliga saker så skulle resten paketeras medan jag var borta. Jag svarade igen att det var omöjligt. När jag åkte visste jag inte om mina saker skulle vara ihoppackade när jag kom tillbaka. Det var de inte. Men det visste jag inte när jag åkte.

Någon hade träffat "Chefen" i den vevan och berättade att han var mycket förbittrad på mig. Jag har inget som helst stöd från aa eller prefekten. Institutionen får en hyfsad finansiering för det här projektet. Prefekten tillfrågades om det inte var bra. Prefekten kunde inte hjälpa mig med det. Jag pratade också med vicerektor. När jag pratade med honom märkte jag att han hade fått information. Han lovade att prata med "Chefen". Jag trodde då att det skulle ordna sig. Men strax efter får jag veta att jag inte får ledigheten. Sen får jag meddelande för kännedom från vicerektor som "Chefen" har skickat. Där står att jag har fått ledighet. Han försökte få det att se ut som att han hade beviljat ledighet, att det inte fanns nåt problem. Jag meddelade vicerektor hur det låg till egentligen. En hyfsat stor summa pengar gick förlorade. De gick tillbaka till bidragsgivaren.

Jag är inte rädd för att gå till jobbet. Men det är obehagligt. Jag väljer att inte gå på evenemang trots att jag har varit länge på institutionen. Jag har jobbat mycket med mig själv. Jag tränar mig på hur känslor ska upplevas och hanteras. [vad känner du för aa nu?] Efter mötet trodde jag att han skulle bli snäll men han är precis som förut. Det blir någon slags trötthet i mig till slut. Det som har varit väldigt roligt blir ändå tungt när man motarbetas av cheferna. Jag börjar fråga mig själv varför jag gör det här. Det är en ny känsla. Jag vet inte riktigt hur jag ska förhålla mig till den. Förut grät jag hela tiden. Jag satt på tjänsterummet och grät. Det befrämjar inget. Jag har slutat med det. Man behöver inte. Om någon är dum och man blir illa behandlad kan man bestämma vilken effekt det ska ha på en. Det är jag som ska bestämma hur andra människors beteende ska påverka min tillvaro. Det hjälper mig väldigt mycket att tänka så. Att hitta framkomliga vägar och inte gå in i andras värderingar. Då kan man distansera sig från det som händer. Jag frågar mig "hur ska det här få påverka min tillvaro" ska det här få tillintetgöra mig? Förut orkade jag inte agera på ett konstruktivt sätt. Jag gick in i offerrollen. Jag såg inget annat sätt. Jag hade mardrömmar, kände trötthet, apati,

började ifrågasätta mig själv, vad jag sysslade med. Känns det jag gör så meningsfullt fast det jag gör inte är efterfrågat? Jag måste själv ta ansvar för det och ta ställning till det för att inte gå under. Ju hårdare motstånd desto viktigare med eget ansvar. Det blir tydligare.

Berätta om situationen, din situation, innan han kom in i bilden. (Hur mår du? Trivdes du på jobbet?) Arbetsvillkor, dvs när du disputerade, trodde du på karriären etc? Stöd? Problem?

Innan aa var det jättebra. Jag hade samma perfekt under lång tid. Fick stöd i forskning [av honom]. Jag var lärare. Fick uttrycka kreativitet. Stor frihet. Jag jobbade dygnet runt. Trivdes väldigt väldigt bra. Men L pensionerades. Det [det var han] som gjorde att jag hade så många goda år. Sen blev det helt andra signaler. En annan situation. Jag disputerade för ganska många år sedan och blev docent inte så många år senare så det var många goda år med mycket stöd. Den nya professorn var en helt annan sorts person. Den gamla professorn var stark. Inte rädd för kvinnor. Han gladdde sig åt mina framgångar. Jag var feministisk redan då. Han ville hålla föreläsning på min kurs. Det var det gamla gänget och det finns inte kvar. Var väldigt bra arbetsmiljö. Den nya professorn fanns på enheten innan men han var inte professor. Det var två grupperingar. aa och "Chefen" var i den andra grupperingen. Några har förklarat det som att jag hade fått ärva det ogillande som tidigare professorn och aa hade gentemot varandra. aa hade agerat så här tidigare mot andra. Vi var lektorer båda två. Vi varvade kurser. Det var kanske inte samarbete men inte konkurrens heller. Han var inte överordnad mig då. L sa till ledningen att ett av aa:s mål är att förintna mig. De tog inte riktigt det på allvar. Någon måste offras. Han har hela tiden varit så. När jag fick höra att aa hade ringt bidragsgivaren ... det var sånt ... slag [menar slag och visar med gest ett slag över kinden]. Det pedagogiska väcker upp och skapar rent destruktivt agerande.

Kommer du ihåg när han kom in i bilden? Hur blev det då? Förändrades din situation på något sätt? Hur? Hur betedde han sig mot dig? Initialt? Efter ett tag? Försökte han charma dig? Ta upp din tid? Konkurrerade ni?

Nej. Han har hållit samma profil hela tiden. Han kommenterar vänligt apparitionen. Att jag är charmerande. Men inte som charm utan för att det irriterar honom. När en prominent person var här fick jag honom till bordet och aa fick sitta långt bort. Att bli uppskattad för att jag kan föra mig. [känns bra] Men han är syrlig när han komplimerar. [Tar han upp tid?] Han försöker få kontroll över mig. Inte så att han tar

upp tid men jag måste vara på mitt tjänsterum. Han vill veta var jag är. Vill veta vad jag gör. Vilka jag träffar etc. Jag frågar ”ska jag rapportera var jag är?”. Jag har alltid mobilen på och man kan lämna meddelande men det räcker inte för honom. Jag ska helst lämna skriftliga rapporter. Inte tillfredsställande att jag inte gör det. Då går han till prefekten och klagar. Ett annat fenomen är om jag lämnar in räkningar, för gäster exv om deras flygbiljetter. Han kan ligga länge på betalningarna. Exv en månad när en gästprofessor kommer. Resonemang hjälper inte. Efter tid och flera påstötningar skriver han under. Det kan ta tid ibland innan jag lämnar in underlag så det är inte helt obeskylt. Lite dubbelbestraffning. Det är aldrig riktigt bra det jag gör. Det finns alltid fel i det jag gör. Det kunde alltid ha gjorts bättre. Då drar jag på det istället för att få det gjort. Jag vill inte höra det där eller möta det där så jag drar mig för att göra det. Det känns aldrig ... jag kan aldrig förvänta mig att jag ska få någon som helst uppmuntran för det jag gör. Aldrig något positivt. Bara negativt. Ju mer jag gör och ju bättre det är desto mer motstånd och kritik. När jag kommer med utländska gäster blir det också kritik. Han betar sig avvaktande mot gästerna och mot mig. Inte öppet aggressiv eller kritisk när gästerna är med. Men det är oftast högt uppsatta personer och betydelsefulla personer. Vid externa kontakter har jag inte alls de här problemen. Det blir väldigt förvirrande för mig. Får mycket gratifikation i externa kontakter. Blir mycket positivt bemött av alla andra. Det blir förvirrande. Jag har faktiskt inga destruktiva tendenser. Jag har faktiskt inte det. Jag gläds när det går bra. Det känns jättekonstigt när studenterna graderar till 15 av tio möjliga sitt besök på institutionen. Jag kan inte gå tillbaka till en verklighet där jag bara blir illa behandlad. De vill ju bara att jag ska sluta. Jag saknar också det professionella arbetet. Kan inte gå in i en situation där man vill krossa mig. Som det skulle bli om jag gick in i min profession. Skulle bli fruktansvärt trött och missmodig. Kan helt enkelt inte välja det.

Hur utvecklades situationen? Vg anställningsvillkor och formella situationen? Omgivningen? (Hur betedde de sig?) Hur betedde han sig på möten? Seminarier? Konferenser?

aa i korridoren exv kan ställa sig inför publik med hög röst sin irritation över mig, inför doktorand. Gällande kurser exv. Han ansåg att han inte har fått information. Ifrågasatte ledarskapskompetensen. Stod inte om det i informationen. Och kollegor. Jag går inte på seminarier. Eller konferenser längre. Jag har valt bort det. Det är så obehagligt att jag inte vill. I sammanträdessammanhang kan han kritisera mig så jag vill inte utsätta mig för den behandlingen. Jag har mentorer och stödpersoner. Jag har kollegor som stödjer mig. Men som det blir i de här sammanhangen så blir det en

underordning. Det har blivit väldigt tyst på nåt vis. Det blir legitimt att behandla mig på ett visst sätt. Hos vissa har jag sett tendenser till samma behandling. Ett ex: Alldeles nyss. Jag har flyttat till en annan enhet. Jag hade fått brev från kollegor. Skrivet inom organisationen. F hade öppnat brevet fast det var adresserat till mig och besvarat det. Ingen kopia till mig. Fick veta på omvägar att det hade hänt. F har ingen chefsposition. Avsändaren uppfattade det som absurt. Jag har inte velat polarisera med kollegorna.

Pratat med några få. I övrigt tystnad. Ganska mycket tystnad. Inte särskilt roligt att gå omkring och prata om sån här saker. Någonstans kan man inte låta bli att fråga sig "vad är jag för sort". Och det ska man väl göra. Granska sig själv och fundera över det motstånd man möter. Upplever det inte som trevligt att sätta mig med gänget som förut. Det känns inte ... definitivt inte roligt. Inte neutralt heller. Obehagligt.

Jag tycker att jag ser annorlunda ut, bättre, när jag träffar andra. De andra arenorna betyder mycket. Därför skulle jag inte kunna gå tillbaka till min profession. Då skulle jag förlora de andra arenorna. Kan inte vara på den andra arbetsplatsen halva dagen varje dag. Det omöjliggör de andra arenorna. Kontrollbehovet av att ha mig på plats. Man vill se mig där kl 8 på morgonen och kunna säga till mig vad jag ska göra då och då och då. Nu är det datoriserat att komma in. Man behöver en kod för att komma in. För att kunna ta sig in på arbetsplatsen. De tar bort koden så att jag inte kommer åt arbetsplatsen. Jag fick be sekreteraren att ta fram material och rapporter. Jag menar jag har varit där i många år. Jag är ingen tillfällig vikarie. Tänk på all energi de lägger ner på mig.

Så kontrollbehovet över mig ser jag som väldigt stort. Och jag är fenomenal på att hitta på saker så att de inte får kontroll. De skulle känna sig tillfredsställda av att diktera arbetsdagen. Det finns alltid saker som kan göras på ett annat sätt. De vill få tyst på mig. De vill ha kontroll över mig. De vill få tyst på mig. Egentligen skulle de vilja ha bort mig från arbetet. Egentligen skulle de vilja ... ja ... det ..Vet inte vad som skulle hända om jag underordnade mig totalt. Jag skulle gå under om jag underordnade mig totalt. Skulle bli sjuk. Om gråtandet hade fortsatt hade jag inte stått på benen idag. En total hopplöshet. En slags depression. Då hade inte jag ... då var jag på väg in i att jag var så fullständigt otillräcklig. Då excellerade aa i saker. När jag var på väg till undervisning/motsvarande eller gjorde annat. Inför kollegor. Jag började gråta. Jag såg verkligen inget alternativ. Hade inget motstånd alls. Kände mig helt tillintetgjord då. Helt tillintetgjord. Jag kom till en punkt och tänkte "Det här är inte klokt. Det får inte vara på det här sättet". Flera kollegor har blivit utbrända. Slutat. Depression. Jag

har tänkt "Det ska inte hända mig". Man måste förstå att det är man själv som bestämmer. Det är inte lätt. Men det är så. De gör samma hemskheter men det är jag som bestämmer hur det ska påverka min tillvaro. Jag har börjat undervisa mina studenter så också och då stärks man själv av det. När jag ser andras lidande behöver jag bara tänka att jag har det så mycket bättre. Inte tillåta att du förstörs av personer för att de vill dig illa.

Jag kunde inte tro, kunde inte tro att de ville mig illa. [trots mina kunskaper]. Jag vill ju gott. Jag förträngde det. Det är inte möjligt. Det kan inte vara så. Andra fick övertyga mig, säga att det här är inte normalt. Gick till psykolog och organisationskonsult och bearbetade situationen. Jag fick ringa henne akut och hon sa att det är förfärligt allt du utsätts för. "Det är inte du som är knäpp". Jag söker stöd utifrån för att se vad som händer. Det är egentligen det som har givit styrka. Men jag har väl mognaden för det nu.

Det är jag som själv skapar min verklighet. Det har gett mig styrka att se det så. Då kan jag titta på skeendet och se att det är intressant. Fascinerande det som utspelar sig. Vad är mitt autentiska jag, funderar jag på. Vad betyder nåt för mig, egentligen. Försöker släppa fram det. Jag blir mycket stabilare i mina ... i vilken riktning jag vill gå ... Jag kan se på andra personers agerande om någon betar sig märkligt mot mig så tänker jag att det ger mig bra informationer om/till mig. Det här är värdefullt för mig om jag förstår vad jag ser. Tex när jag inte fick ledigt. Kan inte stoppa huvudet i busken längre utan inse att jag inte skulle få ledigt fast det var så ologiskt. Jag blir mycket mindre sårbar. Motståndet ... de kommer av sig lite grann. De rör inte på mig på samma sätt. När jag helt lugnt talade om för chefen att han är ansvarig för min arbetsmiljö och det här kan jag inte acceptera då blev han helt ställd och jag sa att det ingår i uppdraget. Jag blir mer lyssnad på nu.

På nåt sätt tror jag ... Det är svårt för jag önskar att jag såg att de inte kan bete sig så. Det är risk att man tolkar in det fast det inte finns. Det är definitivt så att jag behåller en inre balans som jag inte har gjort förut. Det ger mig styrka. Sen tror jag också att ... klart att hur man själv agerar ... kommer ... kommer att påverka hur de agerar mot mig. Är man svag och försöker protestera då får de en större och större slägga. Det slutade alltid med att jag grät. Jag var trött och hopplösheten ... Något har skett inom mig. Det är intressant att betrakta den här situationen. Nästan som en ... Se det för vad det är och inte gå under själv. Som väldigt intressant fenomen och samtidigt vilja förändra. Jag vill verkligen förändra det här. Men inte gå under själv. För då har jag

verkligen inte förändrat något. Jag har inte velat se, velat ta till mig för att det har varit obegripligt. Så kränkande.

Det värsta när folk kommer och säger något om en själv. Fast det finns ett korn av sanning i det vill man inte höra det. Ta hjälp av det istället för att förintas av det. Att man själv skapar sitt eget liv. Vad man fyller sitt liv med det blir ens tillvaro. Först nu förstår jag innebörden. Det är inte omgivningen utan jag som fyller mitt liv. Det som händer där ute händer men det behöver inte fylla mitt liv. aa:s verklighet om mig är en annan verklighet om mig än min verklighet om mig men det är fortfarande hans verklighet. Han agerar bara logiskt utifrån sitt perspektiv. Och jag tänkte "det är inte rättvist, det får inte ske". Nu tänker jag att det är helt nödvändigt för honom ur hans verklighet. Jag har bara velat få slut på eländet men det är inget mål. Jag jobbar med att göra klart för mig själv hur jag vill att min tillvaro ska se ut. Vad syftar mina ansträngningar till? Vad är viktigt för mig. Är man balanserad i sig själv så behöver man inte vara destruktiv mot andra, man behöver inte bygga upp en låtsastillvaro eller skentillvaro. Att ta ansvar för sin egen tillvaro. Det blir inte lika hotfullt för mig längre.

Alternativet hade varit att jag hade gått under. Och den känslan var väldigt stark. Tror att jag hade blivit sjuk, utmattningsdepression. Jag började känna tröttheten, sömnstörning, meningslöshet hela den ... totalt misslyckande på nåt vis. Total otillräcklighetskänsla. Jag började få svårt att sortera, fatta beslut. Hela den processen. Relationen till familjen. Svårt att vara på ett sånt sätt som jag önskat. Ha det tålamodet, den geisten etc. Att familjen betyder så mycket för mig har givit mig styrkan. Något höll på att hända då. Jag kände igen hela symptombilden. Jag blev rädd. Mådde fruktansvärt dåligt, blev sjukskriven. Hade jag tvingat mig själv att underordna mig då och hela den destruktiviteten då hade jag gått in i sjukrollen. Blivit nedbruten. Jag hade inte klarat det.

Vad kände du för honom då?

Hon anser att hon har svarat uttömmande på frågan inom de andra svaren så hon utvecklar det inte vidare här utan vill gå vidare till nästa fråga.

Ifrågasatte du din kompetens? Kapacitet? På grund av honom? Kan du ge exempel på situationer som du var obekvämt i? Fanns det bra situationer med honom?

Hon anser att hon redan har svarat uttömmande på den här frågan inom svaren på de andra frågorna.

Hur utvecklades situationen? (Betraktar du den som löst? Kunde den ha lösts på ett annat sätt?)

Hon anser att hon har svarat uttömmande på den här frågan inom svaren på de andra frågorna.

Hur har du uppfattat omgivningen i den här processen? (Stöd eller motstånd?)

Hon anser att hon har svarat uttömmande på den här frågan inom svaren på de andra frågorna.

Följande fråga är uppdelad i flera följdfrågor. Dessa har formulerats utifrån delmodell två ”Direktmetoder för internalisering” och i viss mån delmodell tre ”Legitimeringsprocessen hos kringpersoner”.

Har han eller omgivningen:

- **Rört otillbörligt vid dig?**

Nej.

- **Skämtat om din kvinnlighet eller brist på kvinnlighet?**

Ja. Han har kommenterat att jag är attraktiv snarare än som ett ... på ett klivet sätt. Attraktiv och drar till mig uppmärksamhet. Ungefär så. Att jag har stört honom, störde att jag är attraktiv, sarkasmer. aa hade nog hellre sett att jag var ful och tjock. Kommentarer, svårt att säga om han är attraherad. Inte uppenbart. Han har aldrig gjort närmanden.

- **Skämtat om din förmåga till logiskt tänkande?**

Nej.

- **Anspelat på dig som kvinna, att du är gift/skild eller annat kvinnligt/relationellt?**

Nej.

- **Skämtat om kvinnor i allmänhet?**

Nej

- **Kommenterat kvinnor på ett stereotypt sätt?**

Ja, och ja. Återkommande och det har med hela ... liksom ... min verksamhet att göra. Så det blir riktat mot mig.

- **Kommenterat ditt specialområde som ointressant, färdigbeforskat?**

Ja, ja, och dagligen.

- **Kommenterat val av metod, samarbetspartners, teroiiinriktning?**

Ointresserant. Ja, borde inte existera. Det är lite grann "påkittat". Hela området avfärdas som onödigt, totalt förkastande.

- **Systematiskt kommenterat din framtoning?**

Ja, skulle jag vilja säga. Har med mig hans kommentarer ...

- **Förklarar dig inkompetent för uppgiften?**

Alltid kommentarer om feminism. Det han skulle säga är att det här är inte intressant. Vad gäller vårt särskilda ämnesområde/vår profession där kommenterar han inte inkompetens. Däremot allt som har med den feministiska delen att göra.

- **Tyckt att du ska vara tacksam över att han blandar sig i din forskning?**

Han vet att han är destruktiv mot mig. Han vet.

- **Vad händer, i stunden, när du säger emot honom? Eller presenterar en avvikande uppfattning?**

Det vanliga är att han blir väldigt besvärad och arg när jag inte ändrar åsikt. Han höjer rösten och betraktar mig som mindre vetande. Skuldbelägger. "Du måste inse att ... du måste förstå" säger han. Flyttar över på mig. Jag ska erkänna mig skyldig, på nåt sätt.

- **Har han brutit överenskommelser? Löften? Inte följt planer ni har dragit upp?**

Det vanligaste är att han motarbetar på ett tidigare stadium. När jag uttrycker behov av exv pengar så får jag inga löften. Han lämnar inte de beskeden till mig. Det hinner aldrig bli en överenskommelse. Jag går inte till aa med andra ärenden för det är ingen idé utan jag går direkt till prefekten.

- **Är han oberäknelig?**

Ja. Framför allt efter vänliga samtalet. Beräkneligt destruktiv så det kanske är ... man fortsätter hoppas. Ska man hoppas att chefen ska bete sig vänligt någon gång.

- **Svänger humöret?**

Ja.

- **Är han aggressiv?**

Ja (skrattar).

- **Har han försökt få kontroll över dina forskningspengar?**

Se tidigare svar om pengar.

- **Ironiserar han över dig?**

Ja kallar mig för paranoid. Olydig men inte det uttrycket, det ordet. Att han inte har kontroll över mig. Att han på nåt sätt ... ehm ... att jag inte finner mig i saken. Att jag inte betar mig som andra ... eh ... Och det är jag naturligtvis inte heller. Det har han ju rätt i.

- **Stört din återhämtning, din sömn? Semester?**

Om semester se tidigare svar.

- **Förstört forskningsmaterial eller hindrat dig från att komma åt dina resultat?**

Se tidigare svar.

5.2 BB

BB har haft problem med bb sedan han kom till institutionen. Det framgår under intervjun men också i viss utsträckning under första empiristeget att hon kände att han inte uppskattade hennes närvaro på institutionen utan helst såg att hon slutade. Hon har också slutat och är den av informanterna som inte längre alls är kvar i verksamheten. Hon befinner sig därför i en helt annan del av processen än de andra tre informanterna. Eftersom hon inte längre befinner sig i verksamheten på något sätt blir hennes berättelse retrospektiv.

Intervjun skedde i hennes hem och tog ungefär lika lång tid som intervjun med AA. Även BB berättade att hennes relation till exmaken hade varit av signifikant betydelse för hur hennes situation såg ut. Hon nämnde honom under intervjun och funderade högt kring hur viktigt det var för hennes kollegor, i bemötandet av henne, att hon var gift med just honom. Hon refererar dock inte till att bb och hennes exmake ingick i samma täta nätverk på samma sätt som AA redogjorde för aa:s nätverk med hennes kollegor utan mer som att det var en del av BB:s hela kontext, på institutionen. Hon berättar inte om våldsförekomst i sin relation till exmaken, men refererar till bb som en väldigt aggressiv person.

Hon refererar också, i huvudsak efter det att intervjun var avslutad, till dåliga relationer med sina kvinnliga kollegor och menar att relationerna var dåliga för att hon inte ville gå in i ett feministiskt sammanhang. När intervjun var avslutad reflekterade hon över detta och uttryckte viss sorg och ånger över en del som hade skett under åren mellan henne och en del yngre kvinnliga kollegor.

BB refererar i sina svar i huvudsak till sin kontrahent, som jag kallar bb. Hon refererar i svaren nedan också till en del till ”grabbarna” och avser då den delen av institutionen där hon och bb var verksamma. Hon nämner också x som hade bb:s position innan bb kom till institutionen.

I den första frågedelen fokuseras den första delen av modellförslaget, ”Normaliseringsprocessen på arbetet”.

Hur ser din nuvarande situation ut? (Med avseende på anställning? Hälsa – psykisk och fysisk? Finns han omkring dig fortfarande? Hur ser den relationen ut? (Har han makt över dig, formell eller informell?) Vad känner du för honom nu? (Hat? Bitterhet? Ömkan?)

Rent tekniskt har jag tjänstepension. Jag är tillräckligt gammal för det och har jobbat tillräckligt länge. Efter arbetslöshetstimmar utan att ha fått jobb så fick jag pension. Det har det positiva med sig att jag inte behöver oroa mig för ekonomin. Jag är så pass gammal och jag undrar om/hur mycket man ska jobba. Jag jobbar nu för att hålla mig sysselsatt, det är roligt och jag tror att jag har nåt att bidra med. Jag mår bättre än jag någonsin har gjort. Jag kan se tillbaka och se att jag klarade mig levande ur det. Antagligen för att jag ville därifrån. För att jag inte kunde vara trogen forskarutbildningen om jag var kvar. Det är ingen fri forskning där. Framför allt med den professorn, bb, som finns inom ämnet. De studenter/doktorander som var

lovande/lysande har åkt ut från hans rum. Mer eller mindre fysiskt. De som har klarat sig i bemärkelsen blivit kvar är de som exv inte står för nåt alls eller är mer karl än karlarna [är du fel typ av kvinna?] Jag vägrade finna mig i någons förtryck, professors eller feminismens. Det var förtryck från båda hållen. Jag var inte accepterad av feministerna heller eftersom jag inte har ställt upp på deras sammanhang och värderingar. De slogs om prestationer. Jag slogs för att överleva. Jag har ingen koppling till bb alls. Jag avstår från alla sammanhang där han kan tänkas uppträda. Han har ingen makt över mig. Och det var det som var problemet. Att han inte hade makt då heller. Och man kunde se det på långt håll. I hans blick och kroppspråk. Döda döda döda.

Berätta om situationen, din situation, innan han kom in i bilden. (Hur mådde du? Trivdes du på jobbet?) Arbetsvillkor, dvs när du disputerade, trodde du på karriären etc? Stöd? Problem?

Den motsatta. Före honom var det x. Hans attityd var "skit it". Han ville ha så lite som möjligt att göra. Kursplaner skulle göras så att han hade så lite som möjligt. bb har beskurit alla möjligheter till utveckling. Han har inte tagit sig för jobbet utan snarare lagt ner energi för att förstöra så mycket som möjligt. Han kunde gå emot hela kollegiet. Vi hade väl ganska roligt tidigare. x var lat men hade humor. Vänlig humoristisk, kamratlig stämning bland alla. Framför allt inom vårt ämne. Jag disputerade för ganska många år sedan. Jag trodde på framtiden och på institutionen. Jag har aldrig haft några större framtidsplaner. Jag har varit aktiv med studentföreningar av olika slag/som doktorand. Jag hade hög kompetens i det avseendet. Ingen brydde sig om det. Efter disputationen blev jag rekryterad till en annan organisation. Satt samtidigt som vikarie på en halv adjunktstjänst. De [institutionen] drog in tjänsten några år efter disputationen. Ingen meddelade mig det. Facket ringde och frågade "vad ska du göra om tre veckor när du inte har jobb? Vet du inte att du inte har nåt jobb?" Prefekten med flera hade klurat ut att de skulle dra in tjänsten. Annonsera ut den och sen skulle jag inkompetensförklaras. Jag fick tjänsten. [vad låg bakom?] De ville bli av med mig. Han som skulle ha tjänsten var man. Motståndare mot kvinnor. Och han som låg bakom var ännu mer motståndare. Nu skulle fruntimret ut och en man, specifik, skulle in. De anförde ett slags regelverk. Finns det någont de kan, dessa [...??.?], så är det regelverk. De dödar med regelverk.

Kommer du ihåg när han kom in i bilden? Hur blev det då? Förändrades din situation på något sätt? Hur? Hur betedde han sig mot dig? Initialt? Efter ett tag? Försökte han charma dig? Ta upp din tid? Konkurrerade ni?

Ja, när professuren utlystes så skulle vi tillsätta sakkunniga. Jag sökte inte professuren. Ville inte ha den. Inte juste, dock, att de inblandade ska tillsätta sina egna sakkunniga. De andra inom ämnet skulle tillsätta sakkunniga. Så andra tillsattes som sakkunniga. bb sökte. Plus några andra. Tänk om de andra hade fått. Vilken skillnad det hade blivit. Sen såg vi att bb stod högst upp och vi sa nej nej nej. Det gick rykten om att sakkunnig satte honom högst upp för att bli av med honom. Jag sa öppet till honom att bb, du kan komma att upptäcka att det finns många olika uppfattningar om saker och om dig hos oss. Men jag vill ändå hälsa dig välkommen. Men det som komplicerade det hela ganska rejält var min privatsituation, vem min man var. Det är möjligt att det finns element i det här. De visste nog inte hur de skulle förhålla sig till mig. bb är illa omtyckt av alla. Ingen enda vän. Han är formidabelt odräglig men vi anade inte att det skulle bli så illa. Jag menar du ser ... bara du ser honom så förstår du att något är galet ... Rektor ville att vi skulle ha möten. bb gillar att bli kallad diktator. Det bekräftar att det är han som bestämmer. Vi gick först separat på möte, sen jag och han. Han uttrycker sig så illa att det inte går att bemöta det. Ingen vet vad han tyckte. Han försökte inte charma mig. Inte konkurrera.

Hur utvecklades situationen? Vg anställningsvillkor och formella situationen? Omgivningen? (Hur betedde de sig?) Hur betedde han sig på möten? Seminarier? Konferenser?

*Han är bakåtsträvande * 3. Vi försökte föra in lite nytt, utveckla lite. Med x gick det inte för att han var lat. bb ville inte av ideologiska skäl. Vi hade hoppats när vi fick en person utifrån så skulle vi kunna få en utveckling. Och han sa "jag gör ju inget annat". Det tog många steg tillbaka när bb kom. Innan det var det friare. Det blev ganska spretigt men det var friare klimat. Jag ville jobba självständigt. Men det fanns klagomål att det inte fanns någon handledning. Men fortfarande en öppen atmosfär. bb sa istället "det där är ingen forskning". Nu är det knappt någon forskning och de som skulle ha disputerat blir det inget av. Antingen licar de eller inget alls. Det där med "ingen forskning", enligt bb innebär "gamla" metoder. Enligt "regelmetoden". Regeltänkande. Han tillåter inget utanför sitt tänkande. Enligt honom är det förbjudet att ställa frågor utöver de gamla vanliga. Med kvinnliga perspektiv menar han om en bok är skriven av en kvinna. Gärna en som tänker som en karl. Han definierar vad som*

är forskning och det finns inget utanför det. Han gjorde en litteraturlista och den är årtionden tillbaka. Jag gick inte på seminarier för att han var där. Seminarierna låg på fel tid. Det krockade med mina privata engagemang. Möten var man tvungen att gå på. Allt skulle vara som på förra lärosätet. Han kunde vara ironisk, aggressiv. Nedlåtande. I kubik. Han kom inte med någon öppen attityd som inbjöd till samtal. Hela hans sätt var bara "det är jag som bestämmer". Jag känner kvalificerad avsmak. Från början till slut. Jag ifrågasatte inte min egen kompetens. Om jag hade respekterat det så hade jag möjligen gjort det. Men alla är mer kvalificerade än han. [vad sa kringpersoner?] Han är ju Professorn. De kan det inte vara fel på. Och är man dessutom kvinna så blir det givet var felet ligger. Det finns ingen problematiserande diskussion om honom. Jag ifrågasätter inte att han kan vara en superforskare men han ska vara inspärriad i ett kloster på en forskningsprofessur. Han ska inte ha med människor att göra. Det blev en problematiserande diskussion om honom i och med att jag kontaktade rektor och jag kom dit och pratade med honom. Han sa "jag har förstått framför allt på BB att det fungerar inte hos er" sa han. Vi hade möte rektor, jag, dekanus, kvinnlig lektorskollega och bb. Jag markerade att jag berättade min version. De begrep att det var bb som var problemet. Vilket ledde till att han, rektor, satte ner min undervisningsskyldighet. Framför allt för att jag skulle få mindre jobb. Inte bli utnyttjad som slav. bb blev möjligen mer hårdnackad. Rektor försökte redan under mötet få bb att inse att det kanske finns ett problem. bb lyssnade inte på rektor heller.

Vad kände du för honom då?

Hon anser att hon har svarat uttömmande på frågan inom de andra svaren så hon utvecklar det inte vidare här.

Ifrågasatte du din kompetens? Kapacitet? På grund av honom? Kan du ge exempel på situationer som du var obekvämt i? Fanns det bra situationer med honom?

Hon anser att hon redan har svarat uttömmande inom svaren på de andra frågorna.

Hur utvecklades situationen? (Betraktar du den som löst? Kunde den ha lösts på ett annat sätt?)

Det är olösligt. Den är löst för min del på det sättet att jag inte längre är där. Att jag inte är där, beroende av honom, att jag har alla möjliga fungerande relationer. Det jag kände när jag gick därifrån var att nu sviker jag studenterna. Nu öppnas alla dammluckor. Jag hade nog slutat tidigare om det inte hade varit för studenterna. De får

inga nya doktorander. Vad bb gör vet jag inte. Jag forskade fram till jag slutade. Jag hade börjat presentera det också. Hur man arbetar ut ett kvinnligt perspektiv tillsammans med andra. När vi skulle hålla föredrag på fakulteten kom ingen av kollegorna. Jag visar med deras egna metoder att de är ovetenskapliga. De kan inte avfärda mig som falsk och då finns det bara ett sätt. "Bränn häxan!" Jag har haft rektor på min sida. Studenterna på min sida. De gick till rektor. Inget stöd i övrigt. [Motstånd?] "Man kan ju inte ha det så att man har ett ämne där folk inte drar jämt." Jag uppfattade det som att han menade att problemet var att jag var där. Inget stöd från kollegor. Noll. Under den här tiden och fram till min uppsägning. Inte en enda person, utom några modiga studenter, sa något till mitt stöd. Jag har varit där i många år. Tror du att jag har fått någon klocka. [hon gråter]. Jag har ju inte hyllat professorernas inskränkthet, om man ska uttrycka sig försiktigt. Jag är ingen bra arselslickare. De vet inte hur de ska förhålla sig till det. [din man?] Folk frågade ser inte du att han är våldsamt intresserad av dig? Försökte att inte låtsas om det. När jag insåg att jag var förälskad i honom försökte jag flytta. Men jag gifte mig med honom så småningom. Jag blev hårdare bedömd, hårdare examinerad, av honom för att inget surt skulle komma efter. Den stora förändringen kom när jag blev docent. Det satte till en massa klutar. Jag skulle ut och bort. Tyckte de här småkillarna. Jag var ju inte bara någon dum blondin som kom in och knep professorn. De kände mig sen många år och visste vilka kvaliteter jag hade.

Hur har du uppfattat omgivningen i den här processen? (Stöd eller motstånd?)

Svar enligt tidigare frågor

Följande fråga är uppdelad i flera följdfrågor. Dessa har formulerats utifrån delmodell två "Direktmetoder för internalisering" och i viss mån delmodell tre "Legitimeringsprocessen hos kringpersoner".

Har han eller omgivningen:

- **Rört otillbörligt vid dig?**

Oh nej.

- **Skämtat om din kvinnlighet eller brist på kvinnlighet?**

Nej. Det närmaste han har kommit var vid ett lunchtillfälle. Vi var några som diskuterade att dela på hemarbete. Han har tidigare varit gift. Han, bb, säger oerhört nedlåtande "Bah, vi försökte det där [med att dela hushållsuppgifter] men det gick inte" Nu är han gift med en bimbo.

- **Skämtat om din förmåga till logiskt tänkande?**

Nej. Men jag är ju ingen forskare enligt honom. Det har jag fått veta. Jag ansökte om befordran till professor på rektors inrådan. Och en av hans allierade skrev ner mig värre än jag någonsin har sett. Inte värd dörrmatta. Jag frågade tar ni detta på allvar? Det är inte ens sakligt. Det gick inte att diskutera. En professor har ju sagt det. Allt som är annorlunda är fel. Ingen skulle erkänna att det är intressant. Ingen öppenhet eller tolerans.

- **Anspelat på dig som kvinna, att du är gift/skild eller annat kvinnligt/relationellt?**

Nej. Tror inte det.

- **Skämtat om kvinnor i allmänhet?**

Nej. Jag skulle säga att han är en sån där kategorisk kvinnomotståndare. Deras vapen är tystnad. Kvinnor finns inte. Kallar du det för forskning säger de. Med avsmak. Inte med rädsla eller ångest.

- **Kommenterat kvinnor på ett stereotypt sätt?**

Han kommenterar inte kvinnor överhuvudtaget.

- **Kommenterat ditt specialområde som ointressant, färdigbeforskat?**

Det är inte forskning. Finns inget att kommentera.

- **Kommenterat val av metod, samarbetspartners, teroiiinriktning?**

Det är inte forskning, finns inget att kommentera.

- **Systematiskt kommenterat din framtoning?**

Hon anser att hon redan har besvarat frågan.

- **Förklarar dig inkompetent för uppgiften?**

Jag kan ju inte "centrala teorin" har han låtit studenterna förstå. Har jag förstått. För att jag inte kan den enligt honom. Det hör till saken att jag är känd för att kunna det. Han har satt en ära i att förstöra just det just därför. Det var öppet först för andra ämnesdelar här. Och en bok i "centrala teorin" för studenterna. Om man gör något bara en gång till 99 procent så får man en akilleshäl. Man göra allt till 100 procent annars blir man sårbar. De där killarna gör alltid allt till 100 procent.

- **Tyckt att du ska vara tacksam över att han blandar sig i din forskning?**

Ja det har nog funnits lite av det. Vi är inte tillräckligt tacksamma för att ljuset kommer från honom.

- **Vad händer, i stunden, när du säger emot honom? Eller presenterar en avvikande uppfattning?**

Han fräser. Förakt! Han rusar upp. Du ser i hela kroppsspråket att det här är en person som har fått ett stick. Säger i stil med "kallar du det här för forskning". Förakt. Avgrundsförakt. Inte perifert. Hela han vädrar förakt.

- **Har han brutit överenskommelser? Löften? Inte följt planer ni har dragit upp?**

Vi har aldrig haft någon. Jag skulle aldrig komma på idén att sluta en överenskommelse med honom.

- **Är han oberäknelig?**

Det enda som är säkert med honom är att han kommer att möta det med förakt. Jag skulle aldrig kunna tänka mig att gå till honom med något för att få en saklig diskussion. Lyd! Är vad det handlar om. Du är inte värd ett ruttet lingon. Han lyssnar inte ens.

- **Svänger humöret?**

Det beror på vem han talar med, skulle jag tro [hur menar du då?] ja ... vänder kappan efter vinden. Han kan vara förförligt vänlig runt folk han tror att han kan manipulera eller som han tror att det är bäst att hålla sig väl med. När han är hotad så ska inte ens högsta chefen ha nåt att säga till om.

- **Är han aggressiv?**

Jaa! Hela han skakar av indignation.

- **Har han försökt få kontroll över dina forskningspengar?**

Sökte nog inga pengar. Jag ville lämna institutionen. Jag ville inte jobba med den här typen av människor. Han tog ut maximalt med undervisning till mig. Det var alltid den lägsta undervisningen. Vid något tillfälle sa jag emot och då sa han att "du har faktiskt betalt". Han utnyttjade mig maximalt i undervisningen. Han anser att jag inte kan undervisa och inte är ämneskompetent så ska jag ändå undervisa fullt. Han stämmer inte. Tiden står still i hans huvud.

- **Ironiserar han över dig?**

OM!!

- **Stört din återhämtning, din sömn? Semester?**

Nej.

- **Förstört forskningsmaterial eller hindrat dig från att komma åt dina resultat?**

Nej. Det gjorde prefekten. Inte på hans inrådan men det fanns i kontexten. Alla gamla skrivningar skulle arkiveras. Jag kom till jobbet en gång. Jag kom in på rummet. Dörren stod öppen. Där inne stod en person och rotade i mina papper. Jag sa att du rör inte en sak. Jag hade sagt att jag hade konfidentiellt material. Ut, jag gör det här själv när jag har tid. Jag skulle byta till ett annat rum. Jag frågade hur flytten skulle gå till eftersom material skulle stå oinlåst. En morgon när jag kom låg en skrivning framme. Jag såg att någon hade varit där. Jag gick in i ett annat rum. Där stod den person som jag tidigare hade sett rota bland mitt material. Jag frågade om vederbörande varit på mitt rum och fick ja till svar. Vederbörande hade rotat i mina grejer. Personen ifråga gick igenom bb:s grejer också men då satt han bredvid. I mitt rum gick personen bara in och började rycka i saker.

5.3 CC

CC har haft en annan strategi i hanterandet av cc än AA och BB har haft mot aa och bb. Istället för att markera distans eller ta ett tydligt ställningstagande när cc kom in i bilden har hon haft en mer anpassningsorienterad strategi som inte har inneburit polemik. Hon

har, trots det, haft problem med cc sen han kom till institutionen. Vid intervju tillfället hade hon fortfarande det, även om hon inte tillbringade så mycket tid på institutionen just då. Hon har varit hel- eller deltidssjukskriven under längre perioder och förmedlar en känsla av uppgivenhet. Intervjun med henne skedde i min sommarstuga och tog lite mer än en timme. Hon svarade koncist och relativt knappt på frågorna. Hon visade inte så mycket känslomässiga reaktioner medan hon pratade.

Hon refererar i sina svar i huvudsak till cc. Hon nämner ”grabbarna” ibland, eller ”pojkmaffian” vilka refererar till en grupp män, tillfälligt eller tillsvidareförordnade i ledningsfunktion eller vikarier på den enhet/institution hon verkar, men i övrigt har hon fokus på relationen med cc.

I den första frågedelen fokuseras den första delen av modellförslaget, ”Normaliseringsprocessen på arbetet”.

Hur ser din nuvarande situation ut? (Med avseende på anställning? Hälsa – psykisk och fysisk? Finns han omkring dig fortfarande? Hur ser den relationen ut? (Har han makt över dig, formell eller informell?) Vad känner du för honom nu? (Hat? Bitterhet? Ömkan?)

Jag har ”yrkesförbud” nu. Jag har protesterat sen några år tillbaka genom personalkontoret och en personalkonsulent där. Jag har gått på rehabsamtal genom Previa utan att persan har varit med. Jag är sjukskriven. cc höll sig lugn. Ett tag i alla fall. Man tillsatte förtroendeläkare och jag fick en diagnos, psykisk stress. Förra sommaren kände jag mig som en försökskanin. Efter alla rehabsamtal med påföljande sjukskrivningar bestämdes det att jag skulle ha sjukbidrag. Less på allt och tänkte att jag betraktar det som friår. Jag har några doktorander och begränsad tid att handleda dem. Institutionen säger till doktoranderna att jag är pensionerad och inte har tjänst. Det kom ett brev från institutionen att man lyfter bort doktoranderna. Jag kollade med försäkringskassan och de godkände en viss begränsad tid att handleda. Jag handleder informellt, och obetalt för tillfället. cc agerar i strukturen för att inte behöva anta kvinnliga doktorander. Han hänvisar till ”icke behörig”. Jag visar mig på institutionen men är sjukskriven. Jag får inget svar från institutionen. Det ska vara ro och utvecklingsmöjligheter och därför ska jag lyftas ut. Han har ingen personlig makt men eftersom jag har engagemang för ämnet och han har makt över ämnet så har han makt ändå. De doktorander som kontakter mig blir utfrysade. Svår fråga vad jag känner (skrattar). Jag gör så gott jag kan efter såna förutsättningar. Den vrede jag känner är mot institutionsledningen egentligen. Han, cc, har ett problem.

Berätta om situationen, din situation, innan han kom in i bilden. (Hur mådde du? Trivdes du på jobbet?) Arbetsvillkor, dvs när du disputerade, trodde du på karriären etc? Stöd? Problem?

Jag har undervisat sen ganska många år tillbaka. Då hade vi pengar. Vi var ett stort lärarlag som jobbade ihop. Konstruktivt och spännande. Till dess cc kom. Då var kvinnor fortfarande människor men sen förändrades det. Vi blev antagligen för många. Det var inget problem att få stöd. Vi hade samarbete över ämnesgränser som vi inte har nu. Då fanns det många olika sorters människor på institutionen. Det fanns andrum då. Det fanns solidaritet då. Man hjälpte varandra tvärvetenskapligt och personligt.

Kommer du ihåg när han kom in i bilden? Hur blev det då? Förändrades din situation på något sätt? Hur? Hur betedde han sig mot dig? Initialt? Efter ett tag? Försökte han charma dig? Ta upp din tid? Konkurrerade ni?

[Hon anger datumet] Han tog ingen kontakt. Varken med lärare inom ämnet eller övriga lärare inom ämnet. Vi blev så småningom kallade till lärarkollegium. Där kom han med en egen färdig agenda. Det var inte lärarna med på. Och vi sa det. Han blev provocerad. Det gick inte att diskutera. Vid den tiden kom de första signalerna om att spara/se över utbudet för att spara kring ämnesdelen. Alla utom cc var mycket negativa till att lägga ut delar av ämnet. Vi hade avdelningsmöte där vi röstade nej. Han ringde upp och SKREK i luren. "Varför ställde du inte upp bakom mig?" Det var första gången han skrek. Han skriker okontrollerat. Han brukar göra det och upprepar sig med högre och högre röst. Han hade redan lagt bort en del av ämnet visade det sig. Han saknade pedagogisk erfarenhet och la upp planering som inte var genomförbar. Han hade undervisat mycket lite. Kunde inte förstå hur kurserna skulle läggas upp.

Han hade blivit varnad för att de kvinnliga lektorerna skulle sätta sig på honom. Det berättades på ett arbetsmiljömöte. Han försökte inte charma. Nyligen har han träffat en ny kvinna. Jag sökte ju tjänsten och det har legat mig i fatet. "Hon är kvinna" stod det som negativt epitet i sakkunnigutlåtandet. Han la ut sig själv på minimalt med undervisning. Studenterna revolterade. Vi konkurrerade inte i övrigt. Han handplockade timlärare. Såna som berättade kvinnoförnedrande historier. Jag gick till cc och berättade det. Han tog inte i det. Han ansåg inte att kvinnoförnedrande historier är trakasserier. Efter ett år slutade studenterna att gå till honom. Hans uppsatsstudenter kom till mig istället. Jag hade väldigt många och han hade bara några få. Vi har aldrig talat om det.

Hur utvecklades situationen? Vg anställningsvillkor och formella situationen? Omgivningen? (Hur betedde de sig?) Hur betedde han sig på möten? Seminarier? Konferenser?

Jag fortsatte att gå dit. Det var tvingande möten. Han bryr sig liksom inte om att det inte finns lärare eller studenter omkring honom. Då slipper han samtal och förklara och sånt. Han är socialt inkompetent. Hälften av doktoranderna har slutat. Han bryr sig inte om det heller. Det finns en grabbsolidaritet. Skråmentalitet som blir grabbsolidaritet. Man ifrågasätter inte en manlig professor. En av mina doktorander ...

Man gav cc forskningsledigt och satte mig som vikarie. Vi gjorde upp kursplanering, doktoranderna och jag, för kommande läsår. Det blev så oerhört lyckat. Mot några få tidigare hade vi massor av studenter på kurserna. cc pratade med dekanus. Jag fick höra att han hade sagt att "Det är väl inte bra att det är så många studenter där. Det tar bara studenter från andra kurser". Det var kurser med modernare teoretisk inriktning. cc när han kom tillbaka strök han en stor kurs som vi hade planerat. Han lyssnade inte. Jag håller på med genus teori och tolkande metod och hur man arbetar med den. Jag är professorskompetent. Det har jag varit formellt sedan ganska många år. Han pratar aldrig. Han går för sig själv och pratar aldrig med någon. Han känner ingen.

Det utlystes ett nytt lektorat i ämnet. Sen man hade sagt upp min kvinnliga kollega. Den utlystes för ett tag sedan. cc känner inte till kvinnliga sakkunniga. De få kvinnliga forskarna på området känner han inte. Han är kvinnomotståndare både generellt och specifikt. Det är inte i första hand inom ämnet. Utan det finns nåt som är starkare. Hans rädsla för kvinnor. Kvinnor säger saker som han inte förstår. Han blir otrygg.

En del möten är förberedande. Det är han och jag. Han har struntat i att kalla in doktorand- och studentrepresentanter. Han har hela tiden pumpat in en manlig vikarie för mig. "Vad gör du här" frågade han mig vid en introduktion. Ska du inte arbeta måste du sjukskriva dig, sa prefekten. Han avstår från verbal kommunikation, på möten. Han blir arg, skriker, rullar med ögonen. Jag upptäckte att jag var rädd för honom efter två stora utbrott. Jag är rädd för irrationaliteten. Det kan komma en sån grej när jag säger nåt som jag tycker är självklart. Jag är inte rädd för fysisk misshandel. Det blir en situation som jag inte kan hantera. Det vore bättre om han slog mig. Det kunde jag hantera. Jag känner "suck" i stort sett. Inte hat eller bitterhet. Uppgifvenhet. Jag vet vad jag kan göra med ämnet. Och vi har många duktiga doktorander. Suck, blir det. Vi planerar för vår egen undergång. Vi måste attrahera studenter för att överleva.

Vad kände du för honom då?

Hon anser att hon har svarat uttömmande på frågan inom de andra svaren så hon utvecklar det inte vidare här.

Ifrågasatte du din kompetens? Kapacitet? På grund av honom? Kan du ge exempel på situationer som du var obekvämt i? Fanns det bra situationer med honom?

Nej. Men jag har slutat skriva ämnesrelaterade saker och slutat läsa. Jag hugger ved och gräver land. Tecken på desillusion. Funkar inte längre. Passivt motstånd. Det spelar ingen roll vad jag gör. Om jag gör nåt. Dessutom finns jag inte ens längre. Jag får inte ha doktorander längre. Alla vet att jag är en bra handledare. Om jag finns på institutionen känner sig cc hotad och det måste vi undvika. Jag kan inte gå dit och visa mig i sällskap med doktorander heller för då börjar han frysa ut dem också. Konstig situation för jag upplever ingen konflikt med cc. Varför jag måste utplånas förstår jag inte. Eller en annan kollega, en kvinna, som var en omvitnat bra lärare. Vi täckte ett brett fält tillsammans. Hon sades upp.

Pojkarna (maktstrukturen) kom så småningom fram till att cc inte längre skulle vara ämnesföreträdare. Vår del av ämnet skulle gå ihop med ett närliggande ämne. Formellt är det skillnad men inte informellt eftersom cc får allt delegerat till sig. Det är ingen bra situation.

Hur utvecklades situationen? (Betraktar du den som löst? Kunde den ha lösts på ett annat sätt?)

Inte löst [skrattar]. Egendomligt tillstånd jag befinner mig i. Skulle kunna/de skulle ha tillåtit mig att vara med och definiera problemet. Problemet har blivit beskrivet som min hälsa. Det är oerhört hanterligt för dem. När jag visar mig på institutionen kommer folk och säger "vad frisk du ser ut". Han gör sitt och jag gör mitt. Men det funkar inte. Han lägger ut planeringen. Jag har förslag på formellt upplägg där modernare teori och metod skulle kunna finnas vid sidan av det traditionella.

Hur har du uppfattat omgivningen i den här processen? (Stöd eller motstånd?)

Vilken omgivning?.

Följande fråga är uppdelad i flera följdfrågor. Dessa har formulerats utifrån delmodell två ”Direktmetoder för internalisering” och i viss mån delmodell tre ”Legitimeringsprocessen hos kringpersoner”.

Har han eller omgivningen:

- **Rört otillbörligt vid dig?**

Nej.

- **Skämtat om din kvinnlighet eller brist på kvinnlighet?**

Nej.

- **Skämtat om din förmåga till logiskt tänkande?**

Nej, skämtar inte! Mera ifrågasätter hela mitt vetenskapliga paradig. Han säger ”Det du sysslar med hör inte till ämnet”.

- **Anspelat på dig som kvinna, att du är gift/skild eller annat kvinnligt/relationellt?**

Nej. Samtalar inte.

- **Skämtat om kvinnor i allmänhet?**

Ja, timlärarna [gör det]. De han har tillsatt.

- **Kommenterat kvinnor på ett stereotypt sätt?**

Ja, ”feminism skapar bara problem”. Har tagit in manliga kollegor från andra ämnen som har pratat om kvinnogestalter i ett av mina tidigare specialområden. Eller doktorander i andra ämnen för att prata om feminism istället för att ta in mina. Eftersom vi inte finns, du vet.

- **Kommenterat ditt specialområde som ointressant, färdigbeforskat?**

Det finns ju inte. ”Det faller utanför ämnet”. Eftersom det bara är han som definierar ämnet så finns det inte. Därför behöver han inte kunna något om det. Eftersom det inte finns. Fast jag inte har ett specialområde. Det går inte att föra vetenskapliga samtal med honom.

- **Kommenterat val av metod, samarbetspartners, teroiinriktning?**

Nej. Han ignorerar det. Det följer av förra svaret.

- **Systematiskt kommenterat din framtoning?**

Nej.

- **Förklarat dig inkompetent för uppgiften?**

Nej. Men han försökte ersätta mig med en man istället med alla upptänkliga maktmedel.

- **Tyckt att du ska vara tacksam över att han blandar sig i din forskning?**

Han blandar sig inte i. Men han tycker att vi ska känna tacksamhet. Vi ska alla känna tacksamhet. Han kommer med färdiga saker. Fullkomligt. "Det är ändå ingen som vill göra det så jag tar det på mig" kan han säga om något men hundra procent av de närvarande vill göra det. Han är en karikatyr av manlig auktoritet.

- **Vad händer, i stunden, när du säger emot honom? Eller presenterar en avvikande uppfattning?**

Han vrålar, blir röd i ansiktet, rullar med ögonen, tuggar fradga. Jag säger inte emot honom utan jag försöker som när jag pratade med barnet när det var fem år. Oerhört lättkränt.

- **Har han brutit överenskommelser? Löften? Inte följt planer ni har dragit upp?**

Ja, hela tiden. Det finns oerhört väldokumenterat.

- **Är han oberäknelig?**

Ja, (skrattar) om jag är alldeles tyst så är han beräknelig. Men det är ingen bra situation att man driver in i ett tyst hörn.

- **Svänger humöret?**

Jaaa!

- **Är han aggressiv?**

Han slåss inte. Men han är otvivelaktigt aggressiv.

- **Har han försökt få kontroll över dina forskningspengar?**

Nej, han skiter i det. Han har aldrig sökt projekt. Inte fakultetspengar heller.

- **Ironiserar han över dig?**

Nej, han kan inte ironisera.

- **Stört din återhämtning, din sömn? Semester?**

Han har ringt hem och vrålat. På kvällen eller i matlagningen.

- **Förstört forskningsmaterial eller hindrat dig från att komma åt dina resultat?**

Ja, minskat tillgång till material. Underlåtit att beställa material till kurser. Han har strukit mig från utskickslistan till forskarseminariet och därmed från allt material som läggs ut där.

5.4 DD

DD:s berättelse skiljer sig till en del från de andra tre. Jag hörde också hennes berättelse på ett annat sätt eftersom jag redan hade bearbetat de tre andra informanternas svar utifrån teori och modellförslag. DD:s berättelse blir därför annorlunda berättad och annorlunda läst av mig, vilket medför att den också blir annorlunda återgiven. Hon hade vid intervjutillfället en annan situation än de andra i och med att hon hade en ganska positiv arbetssituation. Hon var visserligen inte kvar inom sin institution men hon hade en annan situation som innebar forskning och som gav henne gratifikation. Hon berättade sin berättelse på ett annat sätt än de andra tre eftersom hon placerade sig mer strukturellt. Trots att jag bad henne prata om dd, den man som var skälet till att hon sökte upp mig som handledare, så kunde hon inte berätta sin berättelse utan att prata om p, dvs. professorn, ”Handledaren”, ”Grabbarna” eftersom de är så centrala inslag i hennes miljö. Hennes berättelse har på så sätt mer fokus på strukturen och kontexten än på individen.

Intervjun med DD ägde rum hemma hos mig och tog ungefär två timmar. Hon svarade ganska rappt på mina frågor men uttryckte sig raljant och ironiskt om dd och kretsen kring honom. Hon visade inga känslomässiga reaktioner under intervjun på det sätt som AA och BB gjorde men hon berättade om situationer under processens gång då hon hade blivit arg eller ledsen.

Även DD har haft en relation med en man från verksamheten. Han tillhör dock inte hennes direkta krets av kollegor eller dd:s kretsar. Relationen utvecklades till att bli mycket olycklig.

I den första frågedelen fokuseras den första delen av modellförslaget, ”Normaliseringsprocessen på arbetet”.

Hur ser din nuvarande situation ut? (Med avseende på anställning? Hälsa – psykisk och fysisk? Finns han omkring dig fortfarande? Hur ser den relationen ut? (Har han makt över dig, formell eller informell?) Vad känner du för honom nu? (Hat? Bitterhet? Ömkan?)

Jag har samma tjänst men nu har jag en jättebra chef. [Är du kvar fortfarande?] Jag har jobbet kvar men har tjänsteledigt från den. Jag har en tjänst med flera olika delar. dd var där. Den manliga professorn var också där.

Ja, jag anser att jag har blivit osynliggjord. Och motarbetad och han ... den förra professorn alltså ... han blev inte alls glad när jag gjorde något som kunde hota honom. Hade kontakt med en manlig kollega där och han kallade dem för coola gänget dvs. professorn och några yngre killar, lakejer, eller beundrare eller vad man ska säga. Professorn hade en favorit, de beundrade varandra. De satt och tittade varandra i ögonen på det sätt som Gerd Lindgren kallar homosocialt beteende. Den andra killen också från coola gänget blev chef. Och en till kille, som var en juste kille, ...

Exv när chefen gav en kurs för externa lärare. I huvudsak kvinnor och någon man gick kursen. Jag fick inte undervisa på kursen trots min omfattande kompetens på området. Alla killar från institutionen fick undervisa men inte jag. Jag tror att chefen (dd) tror att om jag skulle ha undervisat på kursen så hade jag blivit mer omtyckt än honom och det ville han inte. Jag kom in direkt på utbildningen när jag var ung. Ingen av de andra kom in direkt. p fick komplettera i flera år innan han kom in. Coola gänget fick vänta på ett nytt system då det gick att komma in på sämre betyg än tidigare. De är ju begåvade men ... När de kom in hade jag läst in två inriktningar. dd och p.

dd har slutat. dd blev sjuk [skrattar] förlåt mig men han är så jävla dum. Som han har uttalat sig om andra. När jag såg honom på stan tittade jag bort. Han har förstört så mycket för oss. Bland annat såg han till att vi fick flytta till direkt olämpliga lokaler. Klart dysfunktionellt. Ingen naturlig koppling till nu kringliggande enheter. Jag hade varnat för det men han lyssnade ju inte. p har pensionerats. Han fick säga upp sig. Jag mår bra just nu. Jag har det väldigt bra. Det är så lång historia.

Det började ju ... min begåvning har inte kommit till sin rätt. Och det beror på männen vid universitetet. Det började redan som student. Som student blev man negativt bedömd inom vissa ämnen för att man var kvinna och fick inte forska. Inom ämnen med

andra, modernare män kunde alla forska. En man som inte var kvinnofientlig hjälpte många kvinnor att komma fram. Jag hade tur som träffade på honom. Han var inte egentlig handledare, formell men inte aktiv.

Min aktiva handledare flirtade och blev ganska jobbig. Fast han visste att jag var gift och han själv var gift också. Vi var aldrig tillsammans men jag var förtjust i honom. När åren gick ... så blev han annorlunda. Det var inte bra att jag hade egna åsikter. Det blev bråk om vem som skulle stå först på artiklarna. Han hade ju gjort mest och såg också till att han gjorde mest. Han blev rasande över att jag kom på ett eget begrepp. Men det var efter disputationen. Jag ville stå överst på en artikel och det gick inte han med på. Så jag fick skriva tre till för att kunna disputera. Så mot slutet av doktorandtiden ... Jag fick en känsla av att han inte ville att jag skulle disputera. Nu är ju formella handledaren död så jag kan inte få svar men det här har jag undrat över. Den formella handledaren var viktig och hade väldigt stor betydelse där. En slags garant för att jag skulle kunna disputera. Han hade ju ovänner. Han hade ju motståndare. Så mycket bråk på det där stället.

Från början var jag jättepopulär när jag kom dit. När jag började forska kom jag i onåd och då spelade det ingen roll vad jag gjorde. Det gick inte att komma tillrätta med det. För att jag forskade och för att jag tog hand om barnen när de var små. Därför gick jag över till en annan enhet och efter nåt år kom pp. Då var han inte professor ännu. Han blev professor efter några år. Han fick professuren ganska lätt jämfört med många andra, för att det var ett nytt ämne. Då, till att börja med, var han bra. Då stöttade han mig när jag skulle disputera. Mycket stöd. Jag fick en post doc i USA och då hjälpte han mig. Sen fixade han tjänst till mig. Men mitt projekt passade inte in i profilen. Han definierade det så. Enligt hans framställan. Men så fick jag strax över en halv miljon kronor för det, projektet, men han gav mig en del råd som inte var bra. Som exv var jag skulle placera pengarna. Placerade dem så att jag inte hade kontroll över dem. Fick så mycket att göra att jag inte orkade slutföra. Jag blev tilldelad mycket jobb av p.

Min skilsmässa var jobbig. Exmaken höll på och bråkade även efter skilsmässan. Jag kunde inte lita på att han stod vid överenskommelser. Han bråkade om allt han kunde. Han har betett sig som en misshandlare. Han skulle ha tillbaka mig till varje pris. Han försökte verkligen göra mig illa. Inte slå men psykiskt. Jag fick ett genombrott i arbetet. Jag fick dåliga råd av p som senare visade sig vara felaktiga. p ville inte att jag skulle

göra nåt själv. Så jag skrev ansökningar till olika ställen och använde en annan kollega som hjälp. Jag fick lite pengar. Andra projekt kunde jag formulera och lägga upp.

Han kunde slänga ur sig saker i korridoren. ”Kom inte in på mitt område”. Så fort jag tog initiativ till något blev han irriterad. Jag gick ju på fakultetskollegiet och fick information om olika projektmedel som man kunde söka. Han gick själv inte på fakultetskollegierna. Och när jag berättade att jag skulle söka medel så blev han arg. Sen, efter några år, hade jag så mycket material att jag behövde doktorander. Så jag försökte få doktorander. Men då blev p arg. Han gick förbi rummet, utan att ens komma in och slängde bara in en kommentar genom dörren när han passerade: ”Och vem ska handleda de där doktoranderna?” De andra kunde höra, de som satt på sina rum. Vid en gränsdragning från min sida sa han i korridoren ”Är det så att det inte passar så är det bara att sluta”. Då gick jag in på toa och grät. Det var såna grejer.

Sen kom den externa kursen där jag inte fick vara med. De grejer som var mina, min kompetens, då hyrde han in från annat håll. Alla killar på enheten fick vara med på kursen. Då blev jag jätteledsen och så pratade jag med jämställdhetshandläggaren. Jag fick inte vara med på festen heller. I huvudsak kvinnor och någon man gick kursen och de undrade varför det inte fanns kvinnliga lärare på kursen. Killarna inordnade sig. Det gjorde ju jag också. Jag var mycket mer synlig än han. Jag kom i centrum. Bara genom att öppna munnen, men han blev inte så omtyckt. Han kunde komma med sarkasmer så folk tyckte inte om honom. Men de tyckte om mig.

Vid ett tillfälle blev jag inbjuden men inte han. Då fick jag inte åka. Jag utmanade inte honom. Stöttade honom och backade upp honom i olika situationer. Jag kom med i ett chefsförsörjningsprojekt. Många sökte. Många testades. Några blev uttagna. Dyr process för arbetsgivaren. Jag blev jätteglad men p och dd raljerade och tyckte att det där var inget att ha. Fick samma känsla igen att min chef (p) inte gillade det då jag gick programmet. Sen jobbade jag en sommar och då fanns där också en underhuggare, en utan fast anställning, och klart lägre meriterad och utan chefsutbildning. Då valde p alltså honom som vikarierande chef framför mig. Sen pågick det hela. Efter mycket om och men hade jag skrivit tillräckligt mycket för att ta ut docenturen. [skrattar] Det gick många år och han fortsatte att motarbeta mig. Han tyckte inte att det var bråttom fast det visst var bråttom eftersom det hade gått så lång tid efter disputationen.

Till att börja med, när de där killarna hade kommit till arbetsplatsen som inte var lika meriterade som jag, fick jag ersätta professorn på viktiga möten, men successivt

skickade han dd istället för mig på mötena. Jag borde ha förstått vad klockan var slagen. Han tog dit ett pappersinsamlingskärl och började slänga papper. Han raljerade hela tiden över lärosätet och att han kände sig nog lurad. Han blev nog inte tillräckligt beundrad. Men han lämnade oss egentligen tidigare. Han skulle börja på större andel någon annanstans och sökte en biträdande chef. En kvinna sökte. Jag sökte inte själv. Jag förstod inte att han var på väg bort för gott. Jag stöttade dd för jag ansåg att han var den bästa kandidaten för uppdraget som biträdande chef. Tillsättandet av själva chefposten anmälde jag. Han, p, tvådde sina händer. Han uppmanade mig inte att söka trots att jag var mest kompetent. Det gick först till facket som utredde läget.

dd hade varit ganska jobbig tidigare också. Kunde säga kritiska saker inför andra medarbetare. Misstänkliggöranden. Sen var det ju då sekreteraren som inte skrev det jag dikterade. Hon ändrade det jag hade skrivit. Eftersom jag inte hade stöd hos chefen och det visste ju de så kunde jag inte söka stöd. Så sekreterarna diskuterade situationen med mina manliga kollegor som var underordnade mig. Vid ett tillfälle skällde jag ut dd men då tog han det ganska bra. Jag var rasande och bara skrek. Riktigt arg och då var han ganska bra. Hörde mig. Facket ville inte ha honom utan menade att jag kunde vara diskriminerad. Så hans chefstillsättning tog tid. Då blev han jättejobbig. Och det spelade ingen roll vad jag sa. Han sa alltid emot. I smått och stort.

Jag blev rekryterad till ett sidouppdrag och det gillade inte han. Men han gav mig tjänsteledigt. Han trodde ju att jag skulle sluta och därför fick jag ledigt. Han fortsatte att motarbeta. Vi hade massor av konflikter. Han var känd för att vara fientlig. Han var inte flexibel, vet du. Han tackade exv nej till fantastiska lokaler för att rummen var för stora fast lokalen hade varit perfekt. Han motarbetade allt han kunde. Och de andra jamsade med. Sen blev det diskussion om hur vårt arbete skulle utföras. Eftersom han själv varken hade tillräcklig erfarenhet eller kompetens, så blev det problem. Jag sa ifrån. De andra jamsade med. Jag tål inte sånt. Jag tog tjänsteledigt till en del. När den precis var slut ville jag fortsätta så. Jag tjänade bra och jag slapp honom. Men han förbjöd att jag hade detta uppdrag. Jag blev rådgivare istället. Jag hade tur och fick möjlighet att ta ett nytt uppdrag och det försökte han hindra, men det kunde han inte. Fick senare flera andra uppdrag på ledande position inom universitet. dd försökte hindra mig även fortsättningsvis. Exv att jag inte skulle kunna söka medel. Han försökte bråka bäst han kunde men han kom inte åt mig. Man kan säga att jag slutade men behöll jobbet.

Anmälningsärendet: Facket tog det. En jurist som var jättejobbig. Efter ett år kom man fram till att jag inte var mer meriterad än dd. Undersökningen visade att annonseringen var konstruerad för honom. Eftersom han inte hade några formella meriter så kunde de inte formulera formella kriterier. Gjorde en extern formell anmälan och de utredde ett år. Annonseringen var ju skräddarsydd. Det spelade ingen roll vilka meriter jag hade.

[Om en fest som gick av stapeln]: Jag fick ett visst stöd i kontexten. Men det var förskräckligt. Jag började gråta. Två gånger. En del hälsade inte på mig på festen. Jag var alldeles förstörd. Mina nya uppdrag har lett till en massa bra saker. [Trött på en forskarkarriär?] Jo, men du vet i vårt jobb ingår det. Nu vill jag bara bli befördrad. Jag har några doktorander så jag väntar på att de ska bli klara. Det är ju dumt att inte använda materialet när jag har så mycket så att jag kan bli professor. Men är dålig på att avsluta när jag inte har en deadline. Och jag blir alltid så ensam på nåt sätt.

[Många uppdrag?] Jag har jättemycket och det tar ohygglig tid. Men jag tjänar ju bra. Så nu kan jag försörja mina barn och betala huset. Jag har inte haft mycket hjälp från min exmake. [Vad hände?] Besviken. Tycker att han, dd, har fått vad han förtjänar. dd kom i onåd på nåt sätt. Vet inte vad han gjorde. p var hos oss väldigt sällan. Då åt han alltid lunch med de där killarna. Plötsligt fick dd inte följa med. Det blev någon fnurra. Vet inte varför. Som det är nu är jag glad hur det har utvecklats. Med den chefen vi har nu. Man kan inte tro att det är sant. Den nya chefen har coolat ner konfliktsituationer. dd kom i onåd men det dröjde inte länge förrän han fick ett annat jobb. Han var dysfunktionell i sin position hos oss. Inte bara felbeslut utan också dåliga rekryteringar.

En av mina doktorander, en kvinna och duktig, hon slutade på grund av dd. Han var så dum mot henne att hon slutade. Lång erfarenhet och ville meritera sig enligt våra rutiner. Men han tar fram en pärm ur hyllan och säger att hon saknar viss formell kompetens som egentligen inte behövs. Ett exempel på hur rigid han är. Han ska följa regelverket. Han införde nya kontrollsysteem när han kom. Sen när hon hade gjort något dumt ska han hålla på och mala om det där. Kunde gå in på hennes rum och mala och mala om samma sak. Han skrämde iväg henne till slut. Vi hade ju seminarier men när jag fick tjänsteledigt så fick ingen annan uppdraget. Han förstörde vår verksamhet. Det som vi hade byggt upp.

De allra flesta har smitit. Några har inte sagt nåt. Inte direkt motarbetad. Andra har varit direkt taskiga. Och egentligen är det djupt tragiskt. Jag är mycket duktig på området. Och det finns det andra också som säger. Nu utnyttjar jag ju min kompetens

på annat håll. Jag har stöd från folk utanför. Jag hade en person som stödde mig. Informellt. Det var ... olika faser. Konflikterna avlöste varandra. De ljög. Det kom anonyma e-brev. Plötsligt blev de intresserade av jämställdhetsfrågor.

Följande fråga är uppdelad i flera följdfrågor. Dessa har formulerats utifrån delmodell två ”Direktmetoder för internalisering” och i viss mån delmodell tre ”Legitimeringsprocessen hos kringpersoner”.

Har han eller omgivningen:

- **Rört otillbörligt vid dig?**

Nej. Absolut inte. Det har inte varit fråga om nåt sånt. Jag är nog alldeles för stark för sånt. [skrattar]. Jag är inte rätt slags kvinna för dem. Den här dd är ju gift med en hushållsintresserad kvinna. Han måste jobba över på fredagar för att hon ska hinna städa färdigt hemma.

- **Skämtat om din kvinnlighet eller brist på kvinnlighet?**

Nej, det har de inte gjort.

- **Skämtat om din förmåga till logiskt tänkande?**

Nej, det har de nog inte heller gjort. Felet är nog att jag är för smart. De kan liksom inte skämta om det. Däremot har de osynliggjort mig. De visar det med kroppsspråk. De spröd otrevlig stämning på möten av olika slag.

- **Anspelat på dig som kvinna, att du är gift/skild eller annat kvinnligt/relationellt?**

Nej det har de inte gjort. Utan det är så där subtilt. Hur det varit.

- **Skämtat om kvinnor i allmänhet?**

Du vet, jag har ju inte fått vara med så jag vet inte vad de har pratat om. De har premierat underställda kvinnor, sekreterare, låtit dem komma till tals. De meriterade kvinnorna har osynliggjorts. Jag upplever i chefsärendet att jag har fått rätt, fått upprättelse, då andra högre chefer uttryckt att den kompetens jag hade var den mest lämpliga för uppdraget.

- **Kommenterat kvinnor på ett stereotypt sätt?**

Nej, nej. Det har de inte gjort. Sånt som att som kvinna får man inte ... han har inte tålt någon som var för duktig. Det har gällt både kvinnor och män. Han tål inte att min lampa lyser. Han är narcissist. Han blir inte omtyckt. Han ser bra ut. Men man får liksom ingen kontakt. Det är något med den sociala kompetensen.

- **Kommenterat ditt specialområde som ointressant, färdigbeforskat?**

Ja, men det [?] inte ... [?] på det sätt nåt eftersom jag inte passar in på avdelningens profil. Så sånt har det varit.

- **Kommenterat val av metod, samarbetspartners, teoriinriktning?**

Nja, nej men det har varit ... ingen har visat intresse för mina grejer. Efter ett ärende skulle p ge ut en bok om metod där jag skulle få skriva ett kapitel. Och jag har skrivit ett kapitel i hans lärobok.

- **Systematiskt kommenterat din framtoning?**

Nej det har han inte gjort. Men inför en intervju sa han "håll dig till ämnet".

- **Förklarat dig inkompetent för uppgiften?**

Nej. Det har inte gjort.

- **Tyckt att du ska vara tacksam över att han blandar sig i din forskning?**

Nej. Han har inte blandat sig i, liksom.

- **Vad händer, i stunden, när du säger emot honom? Eller presenterar en avvikande uppfattning?**

Han är borta. dd käftar bara emot. Men jag visste mer än honom. Tunna argument. Han har inte kunnat lika mycket som jag. Det var pinsamt. Men han har sagt emot. p kunde vara riktigt bra och lyssna men han är konflikträdd. Han tog inte itu med saker. Problemen fick lösa sig själva. dd skrev inte på adekvata räkningar, exv reseräkningar, fast manliga kollegor fick annan behandling.

- **Har han brutit överenskommelser? Löften? Inte följt planer ni har dragit upp?**

Man kan säga att dd har gjort det. Exv med räkningar. Inte p.

- **Är han oberäknelig?**

Nej. Han är rigid och fyrkantig. Fast det är klart att ... han gick emot exv ledningens direktiv i frågor där jag är kompetent.

- **Svänger humöret?**

Nej. Likadan hela tiden.

- **Är han aggressiv?**

Ja, men han kunde ju vara aggressiv, den här dd. Han var ju väldigt bestämd och hävdade sig. Men egentligen osäker. Hävdade nåt ena veckan och ändrade sig nästa vecka.

- **Har han försökt få kontroll över dina forskningspengar?**

Ja. Det var det där med pengarna som jag inte skulle få söka men p hade kontroll över alla pengar.

- **Ironiserar han över dig?**

Jag vet inte om jag kan direkt säga det. Jag har ju berättat om situationen. Och det var liksom otrevligt. De kunde hugga mig i ryggen liksom.

- **Stört din återhämtning, din sömn? Semester?**

Nej, det tycker jag inte.

- **Förstört forskningsmaterial eller hindrat dig från att komma åt dina resultat?**

Men det har den där doktorandhandledaren gjort. Slängde bort material som det hade varit väldigt intressant att ha kvar. Han har ju gjort flera saker som du frågar om. Han kunde bli jättearg t ex när jag sa emot. p hjälpte mig iaf med vissa saker. Handledaren motarbetade öppet med artikeln. Handledaren var flirtig, kom med kroppsliga kommentarer, dansade etc. Jag blev kär i honom. Sen, efter flera år, skällde han bara.

5.4.1 Sammanfattning

Sammanfattningsvis så har jag i det här kapitlet visat informanternas berättelser om könskränkningssituationer genom att redogöra för intervjufrågor och svar. Genom att redogöra för min tolkning av hela deras svar, istället för att lyfta ur citat, ger jag läsaren möjlighet att bilda sig en uppfattning om den struktur informanterna har befunnit sig i,

det vill säga den inverkan på situationen som strukturen ger och kontextens betydelse. Kommande avsnitt, kapitel sex, visar tolkningar av berättelserna utifrån det preliminära modellförslaget, och utmynnar i en diskussion om en mer utvecklad modell.

6 Tolkning av intervjusvar och berättelser

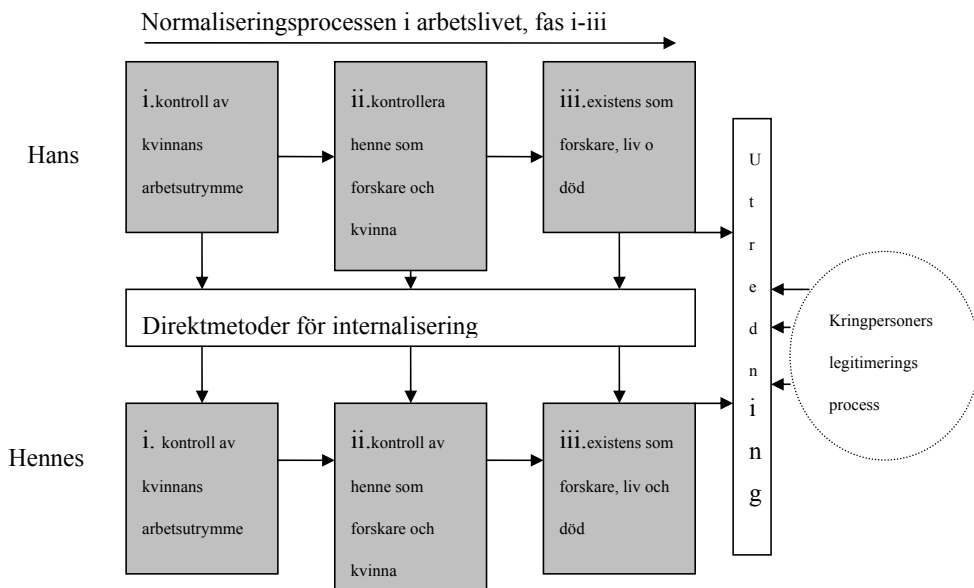
Jag formulerade intervjufrågorna utifrån teori om strukturellt motstånd, könskonstruktioner i arbetsmiljö och våldsteori och sammanfattade den teoretiska diskussionen i ett preliminärt förslag till modell. I de följande avsnitten undersöks modellens relevans baserat på den fördjupade studien av mina fyra informanternas arbetsmiljö och situation.

Jag undersöker den preliminära modellen steg för steg på materialet, informanternas intervjusvar, för att identifiera ytterligare aspekter som bör läggas till. En del av svaren och delar av berättelsen har flera dimensioner och kan betraktas som representativa för flera olika delar av modellen varför dessa, i förekomst och tolkningar, uppges mer än en gång som exemplifierande citat. Den första delen av modellförslaget är ”Normaliseringsprocessen i arbetslivet” och jag går därefter in på ”Direktmetoder för internalisering” samt ”Legitimeringsprocessen hos kringpersoner”. Det här kapitlet har fokus på om modellen visar förekomst av teoretiskt formulerade beteenden medan nästa avsnitt handlar om modellens tillämpbarhet utifrån förekomst och teoretisk förankring.

6.1.1.1 Normaliseringprocessen i arbetslivet

Den första delen av modellförslaget består av faserna i Normaliseringsprocessen – hans och hennes process och de steg och strategier dessa faser innehåller, vilket schematiskt illustreras i bilden nedan. Jag har undersökt förekomsten av strategier och situationer

som kan betraktas som typiska i varje fas i intervjuvaran.



Figur 2.1. Fokus för tolkningen av intervjuvar – normaliseringsprocessen i arbetslivet.

Fas i. Kontroll av kvinnans arbetsutrymme

När den kvinnliga forskaren väljer en teoriinriktning som inte stämmer med den ledande professorns möts hon med tystnad eller blir överkritiserad på seminarier. Hon kan också förklaras vara inkompetent.

Berättelsetolkning: AA, BB, CC och DD berättar alla fyra att deras teoriinriktning osynliggörs eller ogiltigförklaras av aa, bb, cc och dd. AA:s svar på om hon avfärdas kan vara representativt för hur informanterna bemöts med avseende på teoriinriktning. Hon säger: [Han tycker att det är] *Ointresserant. Ja, borde inte existera. Det är lite grann "påhittat"*. *Hela området avfärdas som onödigt, totalt förkastande*. De definierar sig själva som nytänkande forskare och att de nog kan uppfattas så. De tror att detta är ett av skälen till den uppkomna situationen. För en utomstående betraktare skulle de sannolikt framstå som kvinnor som väljer egna forskningsvägar och en del av kringpersonerna har definierat exempelvis AA på det sättet.

Fas i

Hans process:

Gränsmarkeringen för en kvinnlig forskare kan uppstå exempelvis om hon använder en för honom okänd teoribildning eller forskar utanför mainstreamingforskningen i ämnet.

Berättelsetolkning: AA, BB, CC och DD använder teoriinriktningar som aa, bb, cc och dd inte känner igen och som de inte vill kännas vid. De, aa, bb, cc och dd, har, enligt informanterna, inte den teorikompetensen och de saknar intresse av att införskaffa den. De fyra informanterna kan på sina områden sägas vara forskare utanför mainstreamingen. De har utmärkt sig för att vara nyskapande, enligt kringpersoner, och nytänkande. Det har också, av kringpersoner, definierats som ett problem för de aktuella männen. Det kan alltså sägas finnas gränsmarkeringar gentemot AA, BB, CC och DD med avseende på deras valda teoriinriktning och deras sätt att forska.

- *Försök till isolering;* hon ska inte samarbeta med andra än honom alternativt han ska vara med i hennes olika projekt. Hon ska sitta i nära anslutning till honom geografiskt, välja honom framför familjen. Hon förväntas inte/tillåts inte arbeta med andra forskare, vid andra lärosäten eller vid det egna.

Berättelsetolkning: Ingen av informanterna visade i sina muntliga berättelser att männen försöker isolera henne på det sätt som jag har antagit utifrån teorin och modellförslaget. Isoleringen verkar inte, i något av fallen, gå ut på att ha henne nära sig utan snarare på att hon utdefinieras från forskning som sådan. Kvinnorna berättar om hur situationen med mannen ifråga har resulterat i hennes egen isolering från forskarsamhället snarare än att han söker ha henne nära sig och mota bort andra. AA visar i sin berättelse hur aa försöker begränsa hennes utbyte med andra forskare och enheter, det som hon kallar för andra arenor, genom olika obstruerande handlingar men hon berättar inte att han försöker ha henne nära inpå sig. Däremot pratar hon mer direkt om hur han försöker skaffa sig kontroll över henne genom exv tidsmätning eller krav på geografisk närvaro i vissa delar av hennes yrkesutövning. Hon berättar också att det inte uppskattas när hon har utländska gäster på besök och att det finns signaler då om att hon borde avstå från att ta dit dem, avstå från att agera på sina andra arenor. BB och CC är inte närvarande på institutionen i så hög utsträckning. Omkring CC:s situation finns en retorik om att hon inte ska närvara för att det behövs lugn och ro kring cc. Hon blir på så sätt isolerad från forskningskontexten. BB och CC har tidigt avstått från mötessammanhang och dylikt för att undvika kritik vilket också leder till isolering. När

CC kallas till möte är det inga andra närvarande. Bara han och CC. Han begränsar henne så till vida att människor som associeras med henne blir bestraffade, exempelvis doktorander, som ju är beroende av att kunna bygga upp en fruktbar forskarkontext. Han har också tagit bort henne från utskickslistan till forskarseminariet. I DD:s berättelse finns också inslag av försök att hålla henne utanför arbets- och forskningsgemenskapen. Hon blir inte medbjuden på grabbluncherna där forskningsstrategier diskuteras till exempel.

- *Oberäknelighet*: han är stödjande ena dagen och ointresserad andra dagen – omöjligt att veta vilken när. Han alternerar mellan stödjande på seminarier exv och ironisk eller mycket ifrågasättande av grundläggande frågor. Det kan vara en för den kvinnliga kollegan obegriplig växling mellan vänlighet och ointresse, mellan intresse och osynliggörande eller mellan stöd i samtal mellan fyra ögon medan han är avståndstagande på olika sätt på ett seminarium eller annan offentligt sammanhang.

Berättelsetolkning: AA, BB och CC berättar, alla tre, om oberäknelighet hos männen. Den handlar dock inte i så hög grad om växling mellan stöd och avståndstagande eller vänlighet/värme och kyla som om att de inte vet när han ska bryta ut i aggressiva attacker eller mer manipulativa motståndsåtgärder. AA berättar om växling mellan en viss vänlighet ibland och att han, aa, motarbetar henne bakom ryggen på henne vilket når henne via tredje person. Han kan exempelvis kommentera hennes apparition men hon tolkar det som kontrollerad artighet. ”*De kan säga mitt i allt det att jag är omtyckt. [Blir det förvirrande?] Det blir absurt. Å ena sidan så är jag så dålig att jag bör säga upp mig. Å andra sidan är jag omtyckt. Det är en paradox som inte går ihop.*” säger hon. Varken BB eller CC berättar om vänlighet eller värme men definierar honom som direkt oberäknelig. CC är tydligast i det och berättar också starkast om hur otäckt hon tycker att det är. Hon säger: ”*Jag upptäckte att jag var rädd för honom efter två stora utbrott. Jag började skaka. Jag är rädd för irrationaliteten. Det kan komma en sån grej när jag säger nåt som jag tycker är självklart. Jag är inte rädd för fysisk misshandel. Det blir en situation som jag inte kan hantera. Det vore bättre om han slog mig. Det kunde jag hantera.*” BB finner det motsägelsefullt att bb förväntar sig maximalt med undervisning av henne samtidigt som han helt förkastar henne i hennes kompetens. Alla tre kommenterar bemötandet på institutionen som förvirrande på samma sätt. De upplever att de inte får stöd från institutionen men att de ändå efterfrågas för undervisning exempelvis eller för respektive profession. DD beskriver dd som fyrkantig

och inflexibel. Han var ju väldigt bestämd och hävdade sig men säger samtidigt ”Men [han, dd, är] egentligen osäker. Hävdade nåt ena veckan och ändrade sig nästa vecka.”

- Han förkastar henne implicit som forskare offentligt och enskilt när hon försöker föra in egna idéer, växlar mellan raljans och osynliggörande, han kommer med nedsättande omdömen.

Berättelsetolkning: Den här punkten är närbesläktad med punkten ovan. En kvalitetsskillnad är att punkten ovan syftar till att visa att han växlar mellan stöd och kritik. I den här punkten söker jag förkastandet, om han har ett förkastande beteende och hur det i så fall tar sig uttryck. AA, BB och CC visar, alla tre, i sina muntliga berättelser att de blir förkastade och att det sker både offentligt, inför studenter exempelvis, mellan fyra ögon eller i tysthet vilket också DD:s berättelse innehåller inslag av. AA säger att aa inte godkänner hennes fakturor förrän de har blivit försenade vilket blir särskilt besvärande när det är föreläsningsarvode till externa föredragshållare. Hon säger också ”aa i korridoren exv kan ställa sig inför publik med hög röst ... sin irritation över mig, inför doktorand”. BB menar att bb inte tillåter något utanför sitt eget tänkande. ”Enligt honom är det förbjudet att ställa frågor utöver det vanliga”, säger hon. CC hänvisar också till förkastandet av henne som forskare. ”Eftersom han underkänner hela mitt vetenskapliga paradig. Han säger ”Det du sysslar med hör inte till ämnet”. Det blir rätt tydligt.”

Sammanfattningsvis går det alltså i de muntliga berättelserna att tolka in strategier hos aa, bb, cc och dd som kan betraktas som upplevelser av beteenden för att skaffa sig kontroll över informanternas livsutrymme. Fas i i normaliseringsprocessen får i de gjorda tolkningarna i stort sett stöd i den insamlade informationen. Det är samtidigt tydligt att de beteenden som finns identifierade för den privata kontexten tar sig andra uttryck i den offentliga, men att de upplevs förekomma. Isoleringen finns, även om den går ut på att begränsa hennes utbyte med andra forskare och lärare snarare än att knyta henne till sig själv. Upplevelser av växling mellan värme och kyla, stöd och förkastande finns också beskriven i form av förvirrande situationer och oberäknlighet. Uttalad värme berättar ingen av informanterna om, men att de bedöms positivt i vissa avseenden och där efterfrågas på ett oproportionerligt vis i förhållande till hur de efterfrågas och behandlas i övrigt.

Fas i i normaliseringsprocessen innehåller också kvinnans reaktioner och strategier.

Hennes process:

- Hon anpassar sig och viker undan till en del.

Berättelsetolkning: De första reaktionerna och strategierna är, enligt modellförslaget, anpassning och att hon viker undan. Att hon inte tar strid utan viker undan till en del och förskjuter till en del gränserna för vad hon tycker är acceptabelt. AA, BB och CC visar den här undvikande manövern men i olika grad. De avstår från möten och seminarier för att slippa konfronteras med honom, eller vara i samma rum, vilket blir ett brott mot hur de tidigare har betett sig och mot vad de vet är rimligt och bra. AA säger ”Jag ville inte ha utvecklingssamtal men sa ja” och ”Jag väljer att inte gå på evenemang trots att jag har varit länge på institutionen”. BB har en morskare framtoning än AA. Hon återkommer till att hon inte har vikit sig för honom eller någon annan. Hon anser att han inte har makt över henne. Men hon säger också ”Jag avstår från alla sammanhang där han kan tänkas uppträda”. CC har en mer generell undvikandestrategi och har tydligt visat att hon inte går i konfrontation. Hon avstår från sammanhang om hon kan. Hon säger att hon ”har slutat skriva ämnesrelaterade saker slutat läsa”. DD berättar inte om undvikandestrategier på det sättet som de andra tre. Hon har visserligen bytt arena från sin ursprungsinstitution och från sitt utgångssämne men hon har inte undvikit exempelvis mötessituationer på det sätt som de andra tre beskriver.

- Hon går inte in i argumentation utan lyssnar och tar till sig det han säger.

Berättelsetolkning: Den andra delen i den mer passiva fasen/strategin är att hon inte går in i argumentation utan lyssnar och tar till sig det han säger, till en del. Att hon undrar om han inte har rätt, till en del, och tar därmed första steget till att internalisera hans värderingar. Den som visar det här tydligast i sin muntliga berättelse är AA. Hon säger att aa:s beteende har lett till att hon funderat på sig själv och om det inte finns ett korn av sanning i det han säger. Hon säger ”Det är problem med min personlighet. Att jag inte är lydig. Och det är jag inte heller så det stämmer”. Hon menar att hon, till följd av situationen med aa, började ifrågasätta sig själv, vad hon sysslade med och om det var meningsfullt trots att det inte var efterfrågat. Hon förstår också aa, att han agerar logiskt utifrån sitt perspektiv även om det inte är logiskt för henne själv. Man kan tolka det som att aa kommer åt AA och hon förskjuter sin gräns, till en del, för vad hon betraktar som acceptabelt. BB visar väldigt lite av den här strategin i den muntliga berättelsen. Hon

förefaller snarare ha haft den motsatta strategin, att gå in i argumentation. Men hon har gått in i argumentation där hon med sin undvikandestrategi inte har kunnat undvika ett möte med honom. CC berättar också om ett ganska passivt förhållningssätt gentemot cc. Hon exponerar inte samma mottaglighet som AA, men hon går in i sjukdomsdefinitionen trots att hon inte håller med om diagnosen och hon håller sig hemma. Hon säger ”*jag yttrade att undersökningen visade diagnos som jag inte har. Less på allt och tänkte att jag betraktar det som friår*”. Hon berättar också att hon handleder informellt, det vill säga utan att exponera det för cc, och att hon inte lyfter det till en formell nivå för att det skulle slå tillbaka mot doktoranderna att bli associerade med henne. DD förefaller ha agerat motsatt. Hon har gått in i argumentation om flera situationer exempelvis om huruvida hon skulle stå som förstanamn på artiklar.

- Hon läser av och pendlar med honom i hans skiften mellan stöd och ointresse.

Berättelsetolkning: Informanterna berättar inte så mycket om hur eller att de har pendlat med honom i det de upplever som hans oberäknelighet eller svängningar utan de kommenterar honom som oberäknelig. CC menar att cc är beräknelig när hon passiviserar sig helt men menar att det inte är någon bra situation. Hon säger implicit därmed att hon pendlar med honom och inte utmanar honom. AA pendlar med aa till viss del. Hon är också den som tydligast visar upp någon form av anpassning till mannen. Under utvecklingssamtalet som hon refererar till så hoppas hon på att den uppvisade vänligheten är äkta trots att hon upplever att han har visat upp ett kränkingsbeteende mot henne under ett flertal år. CC avstår från att gå till institutionen för att det har sagts från institutionen att cc behöver lugn och ro, säger hon. Hennes kommentar att hon inte säger emot honom utan pratar med honom som om han vore ett barn tyder också på att hon läser av honom och pendlar med honom. BB visar inget alls av pendlandet i sin muntliga berättelse. Snarare berättar hon om en ganska fast hållning mot honom, även om hon definierar honom som oberäknelig. DD:s hållning gentemot dd och p förefaller också vara ganska fast. Hon har visat att hon blir arg. Hon berättar ”*Vid ett tillfälle skällde jag ut dd men då tog han det ganska bra. Jag var rasande och bara skrek. Riktigt riktigt arg och då var han ganska bra. Hörde mig.*”

Sammanfattningsvis visar resultaten från hennes perspektiv i Fas i i processen generellt stöd för det förväntade beteendet och att det har andra uttryck än vad man har funnit i en privat våldsprcess. Speciellt visar berättelserna och tolkningarna att det finns paralleller med våldets normaliseringsprocess i att kvinnan börjar ifrågasätta sig själv i

viss mån, viker undan och i viss mån pendlar med honom i hans svängningar. Svaren visar också skillnader i hur informanterna har agerat på så sätt att DD, och till viss del BB, har haft en fastare hållning mot sin respektive kontrahent och därmed inte heller ifrågasätter sig själva i samma utsträckning som AA och CC.

Fas ii. Kontroll och begränsning av henne som forskare och kvinna

I den andra fasen av normaliseringsprocessen blir den fysiska misshandeln i en privat kontext tydlig och uppenbar. Den fysiska misshandeln förekommer även i den offentliga kontexten, på arbetet, men i betydligt lägre omfattning. Den öppna aggressionen får andra uttryck. Jag menar att okontrollerbara utskällningar, att kasta saker och liknande beteenden ska betraktas som den fysiska misshandelns uttryck i den offentliga/akademiska kontexten. Att slå näven i bordet eller frustande utandningar med mera upplevs som oerhört aggressiva och får samma effekt som fysisk misshandel. De upplevs också som starka uttryck för sitt sammanhang, att man inte betar sig så aggressivt på jobbet.

Det kan vara tillåtet för kvinnor att verka vid en institution så länge hon är kvinnlig eller har ett uttryck som han har definierat som godkänt. Hon har dock inte samma utrymme att verka som forskare vid institutionen om hon är för maskulin, för okvinnlig, för vulgär eller liknande. Genom att förvägra exempelvis maskulina kvinnor kontinuerligt tillträde till institutionen genom att inte anställa dem, att inte tillåta att kvinnor yttrar sig offentligt på institutionen, att markera genom ironier, direkta tilltal etc, kräver mannen explicita underordningssignaler av henne. Explicita uttryck för att hon inte visar tillräckligt tydliga underordningssignaler kan vara aggressiva utbrott/utskällningar inför studenter, att kasta saker omkring sig. I den akademiska festmiljön, det vill säga personalfester och liknande, kan uttrycken bli av tydligare fysisk karaktär och de verbala uttrycken bli mer explicita. Hans angrepp på hennes forskning och pedagogiska uttryck/undervisning kan betraktas i flera steg. I den första fasen kommenterar han hennes forskning exv som ointressant och inte hörande till området. I fas två förkastar han henne som forskare och lärare helt och hållet. Han använder omgivningen för att förstärka effekterna av det.

Hans process:

- Han får aggressiva utbrott. Han kastar saker omkring sig, smäller i dörrar, stormar ut ur rummet vid diskussioner.

Berättelsetolkning: AA beskriver ”När jag fick höra att aa hade ringt bidragsgivaren ... det var sånt ... slag [menar slag och visar med gest ett slag över kinden]. AA, BB och CC uppfattar sin kontrahent som otvetydigt aggressiv. De beskriver honom i termer av att han skriker okontrollerat, är hotfull med ögonen, rullar med ögonen, vrålar, tuggar fradga. CC säger ”Det vore bättre om han slog mig. Det kunde jag hantera”. Hon likställer därmed hans beteende med fysisk misshandel. Hon återkommer till det under intervjun vid ett par tillfällen. BB gör något liknande när hon säger ”Han har ingen makt över mig. Och det var det som var problemet. Att han inte hade makt då heller. Och man kunde se det på långt håll. I hans blick och kroppspråk. Döda döda döda.” Den aggressiviteten är också öppen på så sätt att den exponeras när tredje part är närvarande. Antingen i utövandet av professionen, i undervisningen, med doktorander närvarande etc. AA berättar om hur hon upplever att aa vid flera tillfällen har hängt ut henne inför andra så att hon har gått in på sitt tjänsterum och gråtit, vilket också DD vittnar om i sin berättelse. Hon säger att han inte visar öppen aggression exv inför utländska gäster men inför doktorander, studenter eller andra mer interna strukturerepresentanter. BB säger att bb, medan hon var kvar i arbetet, ”kunde vara ironisk, aggressiv. Nedlåtande. I kubik. Han kom inte med någon öppen attityd som inbjöd till samtal. Hela hans sätt var bara ”det är jag som bestämmer”. Informanterna berättar alltså om att aa, bb och cc har öppet aggressiva uttryck vars konsekvenser är att hon drar sig undan/blir rädd, möjligen räddare än vid fysisk misshandel.

- Han förhindrar hennes forskning. Han låser henne ute eller hindrar henne på andra sätt från att vara i labbet, förstör forskningsmaterial, baktalar henne i forskningsråd.

Berättelsetolkning: Alla fyra informanterna kunde rapportera om att man har försökt förhindra henne genom att stänga henne ute, undanhålla material eller hindra henne från att använda sina forskningspengar/externa medel som avsetts. AA och CC gav exempel på konkreta situationer där aa och cc explicit och tydligt har gjort något sådant. BB berättar om mer kontextuella situationer, vilket även AA gör, alltså där exv administrativ personal förefaller anse sig ha mandat att utöva utestängning eller annat mot dem. AA kom till jobbet och fann att man hade bytt koden till dörren så att hon inte kunde komma in utan fick be sekreteraren att öppna åt henne. Hon blev informerad om rumsbyte strax innan hon skulle vara borta utan goda möjligheter att hantera det. BB beskriver hur man på institutionen behandlade henne på ett liknande sätt – alltså varit integritetskränkande men behandlade honom annorlunda, med respekt för hans gränser; hur man exv ansåg sig ha rätten att gå igenom hennes material utan att hon hade

godkänt det. AA:s berättelse påminner lite om BB:s avseende hur omgivningen medverkar till att förstöra eller försvåra arbetsmiljö/forskningsmiljö. *”Det är svårt för mig att driva pedagogiska frågor som alltid har varit ett stort intresse för mig. Det ryms inte inom tjänsten”*. AA berättar om att hon inte kan jobba med pedagogiska frågor trots att hon får externa anslag för det. Vid något tillfälle gick en större del av pengarna tillbaka till bidragsgivaren för att hon förhindrades att genomföra projektet. Hon berättar att hon inte får svar när hon söker finansiering för projekt, vilket får som konsekvens att hon inte färdigställer ansökningar. Hon berättar också att hon har förstått att aa hade ringt bidragsgivare och baktalat henne och att hon uppfattar det/känner det som en våldshandling. Hon beskriver det så när hon säger *”När jag fick höra att aa hade ringt bidragsgivaren ... det var sånt ... slag [menar slag och visar med gest ett slag över kinden]*. För BB finns motsvarande beteende i hennes kontext. Några år efter hennes disputation exv informerades hon per telefon av hennes fackföreningsrepresentant att hennes tjänst var indragen. Hon hade inte fått information av arbetsgivaren eller varit med i någon MBL process för att förhandla. Tjänsten skulle sen utannonseras. Hon berättar också hur bb har lagt bort eller lagt ner den delen av ämnet som hon är känd för att kunna utan att informera henne om att det skulle läggas ner. Hon menar att bb agerade i kontexten för att hämta stöd från kollegor för detta. CC beskriver hur hon upplever att cc manövrerar med studenter och kursutbudet för att inte de kurser där hon är framgångsrik ska finnas kvar som valbara. Hon har fått sakkunnigutlåtanden där det omnämns som negativt att hon är kvinna. BB berättar om när hon ansökte om en befordran till professor *”Men jag är ju ingen forskare enligt honom. Det har jag fått veta. Jag ansökte om befordran till professor. Och en av hans allierade skrev ner mig värre än jag någonsin har sett. Inte värd dörrmatta. Jag frågade tar ni detta på allvar? Det är inte ens sakligt. Det gick inte att diskutera. En professor har ju sagt det.”*

DD beskriver en obstruerande kontext där hon stöter på negativa reaktioner när hon söker medel, försöker etablera doktorander, skriver artiklar ihop med någon och liknande. Hon blir inte inbjuden till tillfällena som det skulle vara naturligt att bjuda in henne till. Hon berättar inte hur dd direkt har försökt stänga henne ute men det finns i hennes kontext, till exempel i hennes beskrivning av ”grabbarna” och deras ”hamburgerluncher” då hon inte är medbjuden.

Informanterna kan alltså berätta om situationer och arbetsmiljöer där de känner sig motarbetade, blir utelåsta från arbetsplatsen, de inte får tillgång till arbetsmaterial som är nödvändigt för att sköta jobbet. De upptäcker också att männen ifråga kontaktar

bidragsgivare eller sakkunniga för att underminera deras positioner eller misstänkliggöra deras kompetens.

- Han angriper hennes forskning. Han kritiserar hennes samarbete med andra, hennes val av teori/metod/empiri. Han skriver henne långt ner på författarlistan eller tar inte med henne som artikelförfattare, ställer sig bakom kritiker eller manar själv fram osaklig kritik – för att få henne att anpassa sig efter hans normer och värderingar med avseende på forskning. Allt hon gör är fel

Berättelsetolkning: AA beskriver ett möte som hon är kallad till där flera personer och prefekten deltar vilket hon inte visste när hon gick till mötet. Hon har en föreställning om vad mötet ska handla om när hon blir kallad och går dit men det visar sig vara ett mycket ifrågasättande möte där aa presenterar sina dubier om vad hon håller på med. Detta sker inför hennes chef utan att hon har beretts tillfälle att förbereda sig för kritiken. Mötet slutade med att hennes kurser fick lägst prioritet trots att det är efterfrågade kurser både bland institutionens studenter och externt. CC berättar om hur man från institutionen meddelar doktorander att hon har gått i pension fast hon inte har det. På cc:s inrådan är hon inte på institutionen och om hon kommer dit ändå menar hon att han visar tydligt att det inte är önskvärt. Hon menar att de som associeras med henne blir utfrysade. BB fick sin tjänst indragen utan att bli informerad om det och meningen var att tjänsten skulle utlysas så att någon annan kunde få den. Alla tre har blivit förkastade som forskare och hela det delämne de forskar inom har förkastats som inte hörande till ämnet eller irrelevant eller motsvarande. DD:s berättelse innehåller liknande inslag om än inte lika tydligt uttalade. Hon berättar om ett osynliggörande när hon säger ”Nja, nej, men det har varit ... ingen har visat intresse för mina grejer.” Hon säger också att hon inte ansågs passa in på avdelningens profil.

- Han angriper hennes framtoning och menar att hon är okvinnlig eller för kvinnlig, att hon har ett belastande privatliv, är dålig lärare/läkare/psykolog/ekonom eller andra uppgifter hon har inom sin profession – för att göra klart för henne att hon inte passar som hon är utan måste ändra sig utifrån hans normer och värderingar. Allt hon gör är fel.

Berättelsetolkning: Alla fyra informanterna berättar, i något skede av intervjun, att hennes framtoning och belastande privatliv kommenteras eller anses ha inverkat på hennes möjligheter att sköta sitt jobb. AA vittnar om syrliga kommentarer. aa försöker inte charma henne eller på annat sätt placera henne i rollen som förförerska men hon menar att det finns i den indirekta kommunikationen mellan dem. Hon säger exv ”De

framställer mig som ... eh ... svårt att hitta ord. Defekt men inte i min profession, så att säga” eller *”Han kommenterar vänligt apparitionen. Att jag är charmerande. Men inte för att charma utan för att det irriterar honom.”* Hon säger också *”Det är aldrig riktigt bra det jag gör. Det finns alltid fel i det jag gör.”* BB känner inte att bb har betett sig så mot henne. Däremot känner hon att hennes privatliv har påverkat hennes utrymme och möjligheter. Hon säger *”Men det som komplicerade det hela ganska rejält var min privatsituation, vem min man var”*. AA och BB refererar till sitt privatliv på ungefär samma sätt, maken eller den man har barn med förefaller spela stor roll för de kvinnor som hamnar i könskränkningssituationer. CC säger i övrigt, liksom AA, att hon har dubbelbesträffats. *”Det spelar ingen roll vad jag gör. Om jag gör nåt.”* DD berättar om en situation som är mer direkt där hon upplever att hennes formella handledare flirtar med henne och blir gränsöverskridande i sin relation till henne. dd har inte visat upp några sådana beteenden gentemot henne, menar hon.

Däremot verkar de inte ha fått kritik för att de är för kvinnliga eller för okvinnliga, det vill säga att deras typ av kvinnlighet är fel och måste ändras. De får kritik för att deras sätt att vara i sin profession är fel, det vill säga det som Eliasson (2000) refererar till som psykiskt våld.

Sammanfattningsvis ger berättelserna och tolkningarna av hans process stöd för våldsinslag, särskilt våld som är anpassat till den offentliga kontexten. Dessutom finns indikationer på, i svaren, att privatlivet på något sätt blir viktigt för hur och varför den könskränkande situationen uppkommer och att informanterna upplever en slags maktlöshet i relationen till sin kontrahent. De upplever att det inte spelar någon roll vad de gör och i viss mån leder det till ett passiviserande åtminstone med avseende på forskning. Informanterna berättar relativt samstämmigt om hur de blir förkastade som forskare av mannen ifråga och också i ett senare skede i processen av kollegorna.

Hennes process:

Fas ii i normaliseringsprocessen på arbetet som syftar till att på ett djupare plan internalisera hans värderingar i henne genom kritik och aggression representeras av aggressiva utbrott, aktivt förkastande av arbete – forskning och undervisning – samt genomgripande kritik. Internaliseringen av hans värderingar sker i modellen gradvis och i flera steg. Flera delar av modellen innehåller mätningar av/skattningar av huruvida hon internaliserar honom. Hennes strategier i Fas ii tar sig följande uttryck enligt modellförslaget.

- Hon tar in delar av hans kritik, internaliserar honom till viss del.

Berättelsetolkning: I Fas ii. finns fortfarande ett kritiskt förhållningssätt till honom men hennes självvärdering börjar försvagas. AA säger ”*Jag har faktiskt inga destruktiva tendenser. Jag har faktiskt inte det.*” Hon betonar ”har” som om hon behöver övertyga sig själv om sanningshalten i det hon säger. Hennes berättelse innehåller flera sådana moment, exv ”*Någonstans kan man inte låta bli att fråga sig ”vad är jag för sort”. Och det ska man väl göra. Granska sig själv och fundera över det motstånd man möter.*” Hon återkommer till hur situationen med aa har lett till rannsakan och fundering över sin kapacitet utifrån det motstånd hon möter. ”*Då hade inte jag ... då var jag på väg in i att jag var så fullständigt otillräcklig*” är ett exempel på hur hon visar att aa:s värderingar håller på att ta över hennes egna. BB refererar inte på det sättet till bb. Tvärtom så säger hon ”*Jag ifrågasätter inte min egen kompetens. Om jag hade respekterat det [bb] så hade jag möjligen gjort det.*” Men hon säger också att hon numera mår mycket bättre. Att hon vet att hon har ”*alla möjliga fungerande relationer*”. Hon menar att hon behövde komma bort från den destruktiva miljön för att kunna betrakta sig själv som en fungerande individ. DD:s berättelse innehåller inte internalisering av hans värderingar på samma sätt som de andras. Däremot berättar hon att och hur hon reagerar på honom när hon säger om en fest ”*Men det var förskräckligt. Jag började gråta. Två gånger. En del hälsade inte på mig på festen. Jag var alldeles förstörd.*”

- Hon får symtom på ohälsa i form av magont, huvudvärk, stress, dålig sömn. Utbrändhetssymtom börjar uppträda, diffus smärta, muskelspänning, oro för ”allt”, bristande beslutsförmåga.

Berättelsetolkning: AA och CC beskriver direkta symtom på ohälsa. De resonerar medvetet kring hur de mår och relaterar det till situationen på institutionen med aa och cc. De beskriver det på olika sätt. De har båda varit sjukskrivna på hel- eller deltid. AA under perioder. Vid tiden för intervjun är cc heltidssjukskriven fortfarande. Hon menar dock att det är för att institutionen kräver det eller tillsammans med Previa har formulerat henne som sjuk. Självt beskriver hon sig som uppgiven. Hon säger ”*Jag känner ”suck” i stort sett. Inte hat eller bitterhet. Uppgivenhet.*” AA beskriver utförligt hur hon har mått genom processen. Hon räknar upp de symtom som man får, enligt våldsteori, så som trötthet, sömnstörning, meningslöshetskänslor. Hon säger att om det hade fortsatt ”*Tror att jag hade blivit sjuk, utmattningsdepression. Jag började känna trötthet, sömnstörning, meningslöshet hela den ... totalt misslyckande på nåt vis. Total*

otillräcklighetskänsla. Jag började få svårt att sortera, fatta beslut.” Hon säger också ”Jag hade mardrömmar, kände trötthet, apati ...”

BB beskriver inte den sortens känslor. Från den position hon befinner sig i nu, som utanför stående, säger hon exv *”vilket ledde till att han, rektor, satte ner min undervisningsskyldighet. Framför allt för att jag skulle få mindre jobb. Inte bli utnyttjad som slav.”* Hon säger därmed indirekt att hon var mycket trött, utarbetad, och att hon inte kunde komma tillrätta med den situationen själv utan att rektor måste ingripa. Hennes resonemang kring när hon lämnade institutionen tyder också på hög nivå av känslomässig stress. Hon säger *”Det jag kände när jag gick därifrån var att nu sviker jag studenterna. Nu öppnas alla dammluckor.”* Hon gråter under intervjun när hon tänker högt kring hur hon har blivit bemött.

DD berättar inte om den här sortens reaktioner. Hon berättar om hur hon har gråtit efter negativ behandling exempelvis i anslutning till festen eller när pp eller dd har sagt något på institutionen men hon berättar inte om mardrömmar, depression eller nedbrytande stress på samma sätt som de andra.

- Hon börjar uppträda i enlighet med hans värderingar, anpassar sig till hans förväntningar.

Berättelsetolkning: Ingen av informanterna talar explicit om att de börjar uppträda i enlighet med hans värderingar eller att de anpassar sig till hans värderingar. Snarare kan man se motsatsen – att de försöker vara och förbli tydliga i konturerna gentemot honom. AA antyder visserligen att hon ifrågasätter sig själv på grund av den situationen hon har men hon säger samtidigt att hon lyfter sig ur den värderingen. Hon försöker betrakta sig själv, och hans beteende, med hjälp av något slags utanförperspektiv. Hon analyserar vad som får honom att agera som han gör gentemot henne och vilka mekanismer som gör att hon går in i det. Hon säger *”Förut orkade jag inte agera på ett konstruktivt sätt. Jag gick in i offerrollen”.*

BB har väldigt lite av anpassning till hans värderingar i sin berättelse. Det förefaller tydligt att hon hade en fast position där han inte kom in. Det finns dock i hennes berättelse bilder av att det var ett ganska tungt arbete att inte gå in i hans värderingar. T ex säger hon *”För att jag inte kunde vara trogen forskarutbildningen om jag var kvar”.* Hon säger också *”Det var förtryck från båda hållen. Jag var inte accepterad av feministerna heller eftersom jag inte har ställt upp på deras sammanhang och värderingar.”* Hon betonar ”heller” på ett sätt så att man förstår att varken bb eller

feministerna accepterade henne och att så var fallet för att hon inte anpassade sig till deras värderingar.

I CC:s berättelse finns anpassningen till en del, i det hon berättar att hon gör. Hon betraktar sin tid utanför institutionen som ”*ett friår*”, handleder informellt när hon inte får handleda formellt, hon håller sig undan det vill säga hon agerar som cc vill och håller sig därifrån. CC agerar således i enlighet med cc:s intention – att hålla henne borta från arbetsplatsen.

DD beskriver ingen anpassning till dd:s eller p:s värderingar. Snarare beskriver hon hur hon betraktar deras kritiska förhållningssätt men inte tar det till sig.

Materialet tyder dock inte på att de övertar hans värderingar om dem som värdelösa forskare fullt ut utan att de betraktar hans förkastande så som osakligt, även om AA säger att hon ”*har med sig hans kommentarer*”.

- Hon börjar bete sig strategiskt för att ”hantera” situationen.

Berättelsetolkning: AA, BB och CC har olika strategier för att hantera sin situation; den situation som är relaterad till aa, bb respektive cc. Man kan se hanteringen både i agerandet gentemot mannen ifråga och i resonemanget om mannen ifråga. Vad gäller AA kan man också se hur hon resonerar om sig själv och hur hon förhåller sig gentemot aa. AA berättar om en reflekterande strategi. Hon tänker mycket kring sina reaktioner på den situation hon befinner sig i. Hon säger exempelvis ”*Jag har jobbat mycket med mig själv. Jag tränar mig på hur känslor ska upplevas och hanteras*” och ”*Om någon är dum och man blir illa behandlad kan man bestämma vilken effekt det ska ha på en. Det är jag som ska bestämma hur andra människors beteende ska påverka min tillvaro.*” Hon säger också ”*Jag frågar mig ”hur ska det här få påverka min tillvaro” ska det här få tillintetgöra mig*” Hon visar i sin berättelse hur hon på ett yttre plan hanterat situationen när hon säger ”*[Jag] kan inte gå in i en situation där man vill krossa mig. Som det skulle bli om jag gick in i min profession. Skulle bli fruktansvärt trött och missmodig. Kan helt enkelt inte välja det.*” Hon har en ganska tydlig hantering av situationen eftersom hon resonerar om att hon inte tänker säga upp sig. ”*Så dum är jag inte*” menar hon. Hon säger också ”*och jag är fenomenal på att hitta saker så att de inte får kontroll. De skulle känna sig tillfredsställda av att diktera arbetsdagen.*” Hon är aktiv på andra arenor än den aktuella institutionen och kan ha stöd utifrån i form av exempelvis andra forskare, stora nätverk, en terapeut som kan bekräfta för henne att hon har en rimlig tolkning av sin situation.

Om AA kan sägas ha haft en reflekterande och analytisk strategi så har BB hanterat bb genom att vara tydlig och formell. Hon har, genom deklamationer av olika slag, markerat öppet hur hon förhåller sig till bb. Exempelvis sa hon när han kom till institutionen ”bb, du kan komma att upptäcka att det finns många olika uppfattningar om saker och om dig hos oss. Men jag vill ändå hälsa dig välkommen.” Hon påkallade också rektors uppmärksamhet på situationen vid institutionen och med bb och fick på så sätt till möten och diskussioner om arbetsmiljön. I hanteringen inför sig själv ogiltigförklarar hon honom. Hon säger ”Jag känner kvalificerad avsmak. Från början till slut. Jag ifrågasatte inte min egen kompetens. Om jag hade respekterat det så hade jag möjligen gjort det. Men alla är mer kvalificerade än han.” Hon säger också ”Jag har inte hyllat professorernas inskränkthet, om man ska uttrycka sig försiktigt. Jag är ingen bra arselslickare.” När hon blev nerskriven i ett sakkunnigutlåtande frågade hon ”Tar ni detta på allvar? Det är inte ens sakligt.” Hon har alltså hanterat situationen med gränsdragning och tydlighet, både inför sig själv och i hanteringen av omgivningen. CC berättar om samarbete och någon slags orientering mot möjlig konsensus. Hon går på möten som cc kallar till också när hon inte vill och hon tar emot cc:s reaktioner även när de går utanför rimlighetens gräns. Hon säger ”Han blir arg, skriker, rullar med ögonen. Jag upptäckte att jag var rädd för honom efter två stora utbrott. Jag började skaka. Jag är rädd för irrationaliteten. Det kan komma en sån grej när jag säger nåt som jag tycker är självklart. Jag är inte rädd för fysisk misshandel. Det blir en situation som jag inte kan hantera. Det vore bättre om han slog mig. Det kunde jag hantera. Han upprepar samma mening om och om igen med högre och högre röst.” Hon beskriver alltså här en situation som inträffar på arbetsplatsen på arbetstid och att liknande situationer kunde inträffa inför studenter eller kollegor. Hon hanterar det med att dra sig undan. Hon berättar att hon ”har slutat skriva ämnesrelaterade saker och slutat läsa. Jag hugger ved och gräver land.” Hon föreslår också lösningar som skulle rymma dem bägge två inom ämnet vilket inte blir en framgångsrik strategi. Hon säger ”Jag säger inte emot honom utan jag försöker som när jag pratade med mitt barn när det var fem år.” och på frågan om han har anspelat på henne som kvinna, att hon är gift/skild eller annat kvinnligt/relationellt ”Nej, samtalar inte.”

DD:s strategi förefaller ha varit att ta sig till andra arenor, skaffa sig andra möjligheter, prestera mer, bli öppet arg och liknande när hon fick problem på institutionen eller med dd. Hon verkar inte ha hanterat sina kontrahenter på samma sätt som de andra tre och gått in i en slags negativ relation med dem.

- Hon får initialt en chock av hans beteende, argumenterar eller försvarar sig.

Berättelsetolkning: AA och CC resonerar tydligast, mest explicit, kring hur tillvaron förändrades i ett slag när aa respektive cc dök upp på scenen. De resonerar relativt tydligt om hur de reagerade på honom och skiljer mellan reaktionerna då och senare i processen. AA säger exempelvis ”*Jag trodde inte att de skulle göra detta. Jag trodde faktiskt inte det.*” och visar därmed att det finns negativa beteenden hos aa som blir överraskande för henne. Hon säger också ”*Jag kunde inte tro, kunde inte tro att de ville mig illa. Jag vill ju gott. Jag förträngde det. Det är inte möjligt [att de vill mig illa]. Det kan inte vara så.*” Hon återkommer vid flera tillfällen i intervjun till hur svårt hon hade att ta in att aa betedde sig så illa mot henne, och hur hon till slut har insett att det verkligen är så. Att det var överraskande för henne och obegripligt.

CC:s kommentar om cc:s inträde på arenan är ”*Till dess cc kom. Då var kvinnor fortfarande människor men sen förändrades det.*” Hon upplevde att han betedde sig på ett sätt som fick henne att känna sig som ett djur, inte längre människa. Hon berättar om hans beteende som exempelvis ”*Vi hade avdelningsmöte där vi röstade nej. Han ringde upp och SKREK i luren ”Varför ställde du inte upp bakom mig?” Det var första gången han skrek*”. Hon säger också ”*Jag upptäckte att jag var rädd för honom efter två stora utbrott. Jag började skaka. Jag är rädd för irrationaliteten. Det kan komma en sån grej [från honom] när jag säger nåt som jag tycker är självklart.*”

BB svarar på den här frågan, liksom på de andra frågorna, indirekt. Hon säger ”*Jag ansökte om befordran till professor på rektors inrådan. Och en av hans allierade skrev ner mig värre än jag någonsin har sett. Inte värd dörrmatta. Jag frågade tar ni detta på allvar? Det är ju inte ens sakligt*” och visar därmed att hon blir överraskad av hans beteende och att hon försöker argumentera. De, AA, BB och CC har reagerat med bestörtning på männens beteende och de har argumenterat och försökt föra in förnuft i situationen. De har också haft svårt att ta in att detta verkligen händer dem.

DD raljerar en del om situationen med dd, hur den såg ut och vad som utspelade sig. Hon berättar inte om något plötsligt, chockartat uppvaknande utan snarare om en arbetssituation som har varit kränkande från det hon inträdde i akademien som student. Hon refererar till sin tid i akademien som återkommande jobbig och svår men att den just nu är bra. Att hon har det bra just nu.

Sammanfattningsvis visar berättelserna och tolkningarna av hennes proces i Fas ii generellt stöd ör den uppställda modellen. Fas ii i kvinnornas berättelse, som enligt våldsteori innehåller mer explicita misshandelsuttryck, innehåller alltså för informanterna direkta aggressioner och associationer till fysiskt misshandel. De visar

också upp de symtom som man har upptäckt hos kvinnor som privat lever i en våldskontext. Specifikt är dessa symtom att kvinnan ständigt är på sin vakt mot hans utbrott, väntar på att de ska komma och att hon är rädd för honom trots att hon ”inte har gjort nåt”. Informanterna svarar mot den bilden och de har också börjat förhålla sig till honom och hans värderingar även om de inte har övertagit hans värderingar ännu. Till en del visar en del av informanterna på kroppsliga symptom i form av sömnlöshet, oro och nedstämdhet. De är sjukskrivna i kortare eller längre perioder. Däremot visar informanterna inte så mycket av okritiska försvar av hans handlingar, som man kan se i våldssituationer i den privata kontexten.

Fas iii. Kontroll över existens som forskare, liv och död

I Fas iii visar teori hur processen leder mot eliminering. I den privata kontexten betyder eliminering att ha upphört att vara sig själv, att hon har internaliserat hans värderingar så långt att hans värderingar har ersatt hennes egna, hennes eget värdesystem är satt ur spel, eller att hon dör genom självmord eller grovt övervåld. I arbetskontexten kan elimineringen betyda att hon upphör med forskning, det som han upplever som konkurrerande verksamhet. Han kontrollerar därmed hennes existens som forskare och lärare.

Hans process:

- Han blir beroende av att kontrollera henne, att veta vad hon ägnar sig åt.

Berättelsetolkning: Det är svårt att mäta eller värdera mannens känslor genom kvinnans berättelser. De delar av processen som handlar om hans känslor syns egentligen bara i ledtrådar. AA, BB och CC upplever emellertid att aa, bb och cc har ett kontrollbehov, ett behov av att kontrollera just henne. Oavsett om han har det eller ej så upplever hon att han har det och att det tar sig olika uttryck. AA är den som talar mest om det. Hon återkommer flera gånger i intervjun till hur hon tror att aa vill kontrollera henne, styra upp henne och veta vad hon håller på med. Och hon kommenterar det för att hon upplever det som djupt problematiskt. Exempelvis berättar hon om ett möte som hon blev kallad till som gick ut på att hon skulle berätta vad hon sysslar med och att det hon gör skulle värderas trots att hon har extern finansiering för just det projektet. Hon säger att de frågade vad hon håller på med **egentligen** och sedan får kursen hon berättade om lägsta prioritet. Hon berättar också om möten som inte protokollförs som går ut på att hålla reda på vad hon gör men när hon frågar om vad som har sagts på mötena så får hon inga svar. Hon säger ”*Han försöker få kontroll över mig. Inte så att han tar upp tid*”

men jag måste vara på mitt tjänsterum. Han vill veta var jag är.” Hon säger också ”Kontrollbehovet av att ha mig på plats. Man vill se mig där klockan åtta på morgonen och kunna säga till mig vad jag ska göra då och då och då” och ”De vill få tyst på mig. De vill ha kontroll över mig. De vill få tyst på mig.” AA resonerar alltså i explicita ordalag och exemplifierar om kontrollbehovet av henne.

BB svarar likadant som i tidigare frågor som om hon framgångsrikt har ställt sig utanför hans beteende och inverkan. Hon säger dock till exempel *”Han har ingen makt över mig. Och det var det som var problemet. Att han inte hade makt då heller. Och man kunde se det på långt håll. I han blick och kroppsspråk. Döda, döda, döda.”* vilket blir ett tydligt uttryck för ett kontrollbehov som inte har något utlopp eller uttryck, alltså att hon visserligen upplever ett kontrollbehov hos honom men hon menar att han misslyckas med att kontrollera henne och att det gör honom rasande. Hon säger också *”Hela hans sätt var bara ”det är jag som bestämmer”” och ”Lyd! Är vad det handlar om. Du är inte värd ett ruttet lingon. Han lyssnar inte ens.”*

CC berättar ganska indirekt om att hon upplever hans kontrollbehov. Det är så implicit att det måste tolkas in. Exempelvis säger hon *”[han säger] ”det är ändå ingen som vill göra det så jag tar det på mig” kan han säga men hundra procent av de närvarande vill göra det”* och beskriver därmed hur hon upplever honom oförmögen att delegera vilket individer med kontrollbehov kan ha svårt att göra. I övrigt säger hon inte så mycket som kan härledas till ett kontrollbehov direkt. Hennes berättelser om hans aggressiva utbrott och att han skriker, upprepar sig, kan dock tyda på en individ med kontrollbehov som inte lyckas kontrollera och som därmed förlorar kontrollen över sig själv. Uttrycket för det blir aggression.

DD beskriver dd som en rigid person som införde nya kontrollsysteem när han kom. Hon berättar om när hon försökte få hans acceptans för att anta en kvinna till forskarutbildningen *”Min doktorand, som är kvinna och duktig, hon slutade på grund av dd. Han var så dum mot henne att hon slutade. Lång erfarenhet och ville meritera sig enligt våra rutiner. Men han tar fram en pärm ur hyllan och säger att hon saknar viss formell kompetens som egentligen inte behövs. Ett exempel på hur rigid han är. Han ska följa regelverket. Han införde nya kontrollsysteem när han kom.”* Hon berättar också om kontexten som en kontrollerande kontext. Hon menar alltså att det inte bara går att härleda till dd utan också p visar upp kontrollbeteenden. Exempelvis försöker han skaffa sig kontroll över hennes forskningspengar eller åtminstone se till att hon inte använder dem utan hans inblandning, menar hon. Kvinnornas berättelse pekar således på uttryck

för kontrollbehov hos männen, i vissa fall tydligare och mer explicit än i andra, och att det får utrymme i kontexten.

- Han knyter det till manlighetskänslor, att han skapar manlighet, känner sig manlig när han har kontroll över henne och vet att hon inte kommer att forska mer, känner sig stärkt i sin manlighet av att hon är eliminerad.

Berättelsetolkning: AA, BB och CC, samt även DD till en del, kommenterar alla sin situation som kvinnor på respektive institution och i relation till respektive man. Materialet visar inte om han känner manlighetskänslor genom det könskränkande beteendet men i kvinnornas berättelser finns bilder av manlighetsskapanden som kan antas leda till maskulinitetskonstruktion. Till exempel kan man anta att en man som anser att kvinnor är höns och som berättar kvinnoförnedrande historier känner ökad manlighet av att eliminera en kvinnlig forskare. BB och CC berättar mest om den här typen av kommentarer från bb och cc. AA kommenterar miljön som *”Jag disputerade för ganska många år sedan och blev docent inte så många år senare så det var många goda år med mycket stöd. Den nya professorn var en helt annan sorts person. Den gamla professorn var stark. Inte rädd för kvinnor. Han gladdde sig åt mina framgångar”* det vill säga hon beskriver en kvinnofientlig miljö i motsatstermer. Det var bättre med den gamla professorn för han var inte rädd för kvinnor visar att hon menar att den nya professorn är rädd för kvinnor och att det är därför hon har så dålig arbetsmiljö efter den nya professorns inträde.

BB berättar om hur institutionen försökte dra in hennes tjänst för att anställa en man istället. *”De ville bli av med mig. Han som skulle ha tjänsten var man. Motståndare mot kvinnor. Och han som låg bakom var ännu mer motståndare. Nu skulle fruntimret ut och en man, specifik, skulle in.”* Hon berättar också om hur bb resonerar om kvinnor i allmänhet och i synnerhet som forskare. Han har sagt i lunchdiskussion att det är kvinnor som ska sköta hushållsarbetet, enligt BB i föraktfull ton. Hon etiketterar honom som *”en sån där kategorisk kvinnomotståndare. Deras vapen är tystnad. Kvinnor finns inte.”* Hon berättar också om hans frustration när hon inte signalerade underordning till honom, och att hans blick såg mordisk ut. Hans manlighetsskapande skedde således i och med att hon lämnade institutionen eller när han berövade henne forskningstid eller motsvarande.

CC berättar om hur cc inte vill ha kvinnliga doktorander på institutionen, vilket också DD berättar om med avseende på dd. CC säger *”cc agerar i strukturen för att inte behöva anta kvinnliga doktorander. Han hänvisar till ”icke behörig”* ”. Hon beskriver

institutionen som cc:s pojkmafia. Det hade också framkommit på ett arbetsmiljömöte att han hade blivit varnad för institutionens kvinnliga lektorer. De lärare och timvikarier som han rekryterar har en kvinnofientlig jargong men när det påtalas för honom att de berättar kvinnofientliga historier så avfärdar han det med att det inte är så farligt. Att det inte är trakasserier.

CC berättar alltså flera saker som kan tolkas som att cc har problem med att det finns forskningsverksamma kvinnor på institutionen. Hon menar att han är kvinnomotståndare både generellt och specifikt och att det blir uppenbart genom hans beteende att det är så. Att han generellt är rädd för kvinnor, att kvinnor gör honom otrygg.

DD berättar om hur dd bygger upp ett ”grabbgäng” bestående av yngre, underordnade manliga kollegor som hon kallar ”Coola gänget”. Hon berättar under intervjun om hur hon blev utesluten eller inte inbjuden till ”Coola gängets” träffar och hur hon inte vet vad de pratade om. *”Du vet, jag har ju inte fått vara med så jag vet inte vad de har pratat om. De har låtit underställda kvinnor, sekreterare, få ... och komma till tals. Jag har osynliggjorts.”*

- Han har styrt upp hennes arbetsuppgifter så att hon rapporterar allt till honom, han bestämmer hennes tidsanvändning och arbetsinnehåll och det ger honom en känsla av manlighet.

Berättelsetolkning: Alla fyra kvinnorna berättar om hur männen försöker styra upp deras tidsanvändning och arbetsinnehåll som sträcker sig utanför vad som är brukligt i akademien. De beskriver att arbetsinnehållet styrs på det ena eller andra sättet. Exempelvis så berättar CC om hur hon försöker handleda på begränsad tid, och att man på institutionen säger till doktoranderna att hon har gått i pension och därmed inte får handleda trots att försäkringskassan har godkänt att hon handleder. Hon beskriver cc:s maktsituation som *”Han har ingen personlig makt men eftersom jag har engagemang för ämnet och han har makt över ämnet så har han makt ändå. De doktorander som kontaktar mig blir utfryssta.”*

BB menar att bb monterar ner det som är uppbyggt inom ämnet för att själv få kontroll. Hon säger bland annat *”bb har beskrivit alla möjligheter till utveckling. Han har inte tagit sig för jobbet utan snarare lagt ner energi för att förstöra så mycket som möjligt. Han kunde gå emot hela kollegiet.”*

AA berättar mest ingående om tidskontroll och hur han, aa, helst skulle se att hon tillbringade all tid på rummet eller rapporterade till honom. Hon säger ”*Han försöker få kontroll över mig. Inte så att han tar upp tid utan jag måste vara på mitt tjänsterum. Han vill veta var jag är, vill veta vad jag gör. Vilka jag träffar etc. Jag frågar ”Ska jag rapportera var jag är?” Jag har alltid mobilen på och man kan lämna meddelanden men det räcker inte för honom.*” Hon säger också ”*Kontrollbehovet av att ha mig på plats. Man vill se mig där klockan åtta på morgonen och kunna säga till mig vad jag ska göra då och då och då.*” och ”*De skulle känna sig tillfredsställda av att diktera arbetsdagen. Det finns alltid saker som kan göras på ett annat sätt*”.

BB beskriver mer hur bb försökte styra upp arbetsinnehållet. Hon säger ”*Han tillåter inget utanför sitt eget tänkande. Enligt honom är det förbjudet att ställa frågor utöver det vanliga.*” Hon menar att han aktivt motarbetade henne och att han lade ner ämnesdelar som hon är känd för att kunna. ”*Han har satt en ära i att förstöra det just därför*” säger hon.

DD berättar om hur hon har blivit utestängd ur arbetsgemenskapen och att p och dd har försökt använda strukturella verktyg i form av exv regelverk för att kontrollera hennes aktivitet.

Sammanfattningsvis finns i kvinnornas berättelser inte en explicit beskrivning av att han känner sig som en man genom sitt beteende mot henne. Det man däremot kan se i berättelserna är hur kvinnorna upplever männen som negativa mot kvinnor, att de vill kontrollera deras arbete och närvaro och relationen till andra exempelvis doktorander. cc beskrivs som rädd för kvinnor och otrygg med kvinnor. Som ett resultat av processen i Fas iii påverkas kvinnornas hälsa och arbetssituation negativt.

Hennes process:

- Hon fungerar inte som forskare även om hon har kvar sin anställning.

Berättelsetolkning: AA och CC har kvar sina anställningar som lärare och forskare vid lärosätet. BB har gått i pension så hon talar om perioden innan hon gick i pension när hon talar om sin forskning och undervisning. Hon försöker emellertid läsa och skriva en del fortfarande trots att hon inte har någon arena för det. AA och CC däremot har ingen pågående forskningsaktivitet. AA undervisar visserligen men det är på kurser som till en del ligger utanför kärnämnet. Medan BB fortfarande arbetade försökte hon forska och undervisa och då stötte hon på motstånd. Hon säger ”*Jag forskade fram till jag slutade. Jag hade börjat presentera det också. Hur man arbetar ur ett kvinnligt perspektiv*”

tillsammans med andra. När vi skulle hålla föredrag på fakulteten kom ingen av kollegorna.”

AA och CC har utrymme för att undervisa och handleda om de får externa medel för det eller om det kan ske informellt. Det är alltså svårt för dem att verka inom den tjänst de har. CC formulerar det som att hon har yrkesförbud, sjukskriven för krisreaktion och att hon ska hålla sig borta från institutionen för att inte uppröra cc. DD har bytt verksamhetsområde och är inte aktiv inom sitt ursprungsfält. Hon ägnar sig åt viss forskning och har aktiva doktorander. Hon har dock ändrat sitt arbetsinnehåll till följd av dd:s och p:s beteende.

- Hon kan vara sjukskriven (även i Fas ii) eller förtidspensionerad eller uppsagd på grund av arbetsbrist/omorganisering el dyl.

Berättelsetolkning: AA och CC är sjukskrivna kortare eller längre perioder. De är i begränsad omfattning på institutionen. AA är återkommande deltidssjukskriven och CC är sedan en längre tid sjukskriven på heltid. Hon har försökt arbeta, gå på möten och undervisa samt handleda i begränsad omfattning men cc förhindrar det och skickar hem henne igen. BB är pensionär. Innan hon gick i tjänstepension gick hon arbetslös en period. Hon berättar inte om sjukskrivningar på samma sätt som AA och CC men hon är å andra sidan inte kvar på institutionen längre. Hon blev uppsagd från sin tjänst på grund av arbetsbrist efter återkommande diskussioner om hur arbetsinnehåll och arbetstid skulle räknas egentligen.

- Hon har symptom på ohälsa i form av handlingsförlamning, depression, apati, ångest, självmord (-sförsök), försvar av honom och hans handlingar.

Berättelsetolkning: AA är den som mest berättar om symptom på ohälsa. Hon beskriver utförligt hur hon har mått genom processen och hur det har blivit värre och värre till dess hon nådde en punkt där hon insåg att hon höll på att gå under. Hon säger ”*Jag hade mardrömmar, kände trötthet, apati, började ifrågasätta mig själv, vad jag sysslade med*” och ”*Jag skulle gå under om jag underordnade mig totalt. Skulle bli sjuk. Om gråtandet hade fortsatt hade jag inte stått på benen idag. En total hopplöshet. En slags depression. Då hade inte jag ... då var jag på väg in i att jag var fullständigt otillräcklig.*” Hon berättar också om hur hon kände sig fullständigt otillräcklig och helt tillintetgjord. ”*Det här är inte klokt. Det får inte vara på det här sättet. Flera kollegor har blivit utbrända. Slutat. Depression.*” Hon återkommer flera gånger i intervjun till hur nära det var att hon hamnade i en slutgiltig utmattningsdepression och att hon insåg

att det var på väg dit och att hon fick anstränga sig för att lyfta sig ur det. Hon beskriver utvecklingen i en depression och att det var uppenbart att hon hade en depression med meningslöshetskänslor och känslor av totalt misslyckande.

CC beskriver sin situation lite annorlunda. Hon är i en annan fas av den här processen där hon till ganska stor del har accepterat att hon är långtidssjukskriven. Hon beskriver också en slags depression men som den ser ut när man har passerat de akuta stadierna. Hon säger exempelvis *”Men jag har slutat skriva ämnesrelaterade saker och slutat läsa. Jag hugger ved och gräver land. Tecken på desillusion. Funkar inte längre. Passivt motstånd. Det spelar ingen roll vad jag gör. Om jag gör nåt.”* Hon menar att hon egentligen inte är sjuk utan att hon är bortsorterad. Hon har fått en diagnos som hon inte håller med om och kände sig som en försökskanin under det år som utredningen om hennes hälsa pågick. På frågan om hur hon har uppfattat omgivningen i den här processen svarar hon *”Vilken omgivning?”*

BB resonerar inte så mycket kring någon känsla av depression eller utmattning eller liknande. Hon har hela processen bakom sig och har accepterat att hon inte längre är kvar på institutionen. Hon talar dock i termer av att hon överlevde, att hon tog sig levande ur det och liknande. Hon gråter under intervjun när hon pratar om att hon inte fick stöd av omgivningen. Hon säger *”Jag jobbar nu för att hålla mig sysselsatt, det är roligt och jag tror att jag har nåt att bidra med. Jag mår bättre än jag någonsin har gjort. Jag kan se tillbaka och se att jag klarade mig levande ur det.”* Ingen av dem försvarar direkt de respektive männen men AA och CC har en slags förståelseretorik när de pratar om situationen. AA kan se hur det är rimligt för honom att bete sig som han gör även om det blir obekvämt för henne. Att det är logiskt för honom. CC skulle om hon hade adekvat kompetens sjukdomsförklara honom, ge honom ansvarsfrihet genom en diagnos. Hon så att säga betraktar honom och säger *”Konstig situation för jag upplever ingen konflikt med cc. Varför jag måste utplånas förstår jag inte.”*

DD säger saker som att hon mår bra nu och att det var jättejobbigt då och liknande. Eftersom hon vid intervjutillfället befann sig i en annan fas än de tre andra, en fas där hon mår bra i sin arbetssituation, beskrev hon sin situation som att hon mår bra nu. Hon pratar inte heller så mycket om att hon har varit sjukskriven tidigare.

- Hon har inget eget normsystem utan värderar sig själv utifrån hans normer.

Berättelsetolkning: Den som tydligast visar en internalisering av hans normer är AA. Hon resonerar under hela intervjun kring vad som händer henne och hur det känns. Hon

funderar på hur det påverkar henne och att det leder till att hon ifrågasätter sig själv. Hon menar också att hon har kommit fram till att man bör ifrågasätta sig själv när andra reagerar negativt på ens framtoning eller person. Hon säger exempelvis *”Någonstans kan man inte låta bli att fråga sig ”vad är jag för sort”. Och det ska man väl göra. Granska sig själv och fundera över det motstånd man möter”* och *”... sen tror jag också att ... klart att hur man själv agerar ... kommer ... kommer att påverka hur de agerar mot mig”*. Hon säger också *”Det värsta är när folk kommer och säger nåt om en själv. Fast det finns ett korn av sanning i det vill man inte höra det.”* Hon ser alltså att det är andra, hennes omgivning, som försöker lägga på henne sina värderingar. Hon är kritiskt till att de, aa, gör det men samtidigt tar hon in – internaliserar hon – deras, aa:s, uppfattning om henne. Hon resonerar kring att hon förstår att han gör som han gör och att det är upp till henne att avskärma sig ifrån det. Att hantera det. Situationen hon har på institutionen leder till att hon ifrågasätter sig själv och sina egna värderingar.

BB har inget alls av den sortens retorik i sin berättelse. Hon har snarare en tydlig gränsdragning mot hans värderingar där hon berättar att hon känner förakt för honom. Samtidigt säger hon exempelvis att hon *”kan se tillbaka och se att hon klarade sig levande ur det”* vilket tydligt visar att hon har rubbats i grunden. Hon säger också *”De som har klarat sig i bemärkelsen blivit kvar är de som exv inte står för nåt alls eller är mer karl än karlarna”* som visar att hon tyckte att klimatet var svårt att verka i och att det krävdes en självutplånande strategi för att få vara kvar.

CC:s berättelse innehåller inte heller så många uttalanden om internalisering av hans normer och värderingar. Snarare visar hon upp ett slags betraktande av honom när hon till exempel säger att *”Jag säger inte emot honom utan jag försöker som när jag pratade med barnet när det var fem år. Oerhört lättkränt”*. Samtidigt berättar hon om sina reaktioner på hans aggressivitet som visar att hon lägger in ett pareringsmönster i sig själv mot hans aggressioner och hans oberäkneliga beteende som hon använder och när det inte fungerar så går hon hem eller retirerar bort från honom.

DD raljerar över sina kontrahenter. Hon är retrospektivt ironisk och säger *”förlåt mig men han är så jävla dum. Som han har uttalat sig om andra. När jag såg honom på stan tittade jag bort.”* Hon kan distansera sig från relationen till dd och betrakta honom. Hon berättar om hur hon har varit på både positivt och negativt bemött i olika omgångar och att det har varit flera tunga perioder. Hon berättar om de tunga perioderna med distans. Hon berättar inte om situationer där hon ifrågasätter sig själv och låter honom inte komma till tals om vem hon är.

- Hon kan vara omplacerad till administrativ tjänst eller låghierarkisk undervisning.

Berättelsetolkning: Varken AA, BB eller CC är omplacerade till administrativ tjänst (i delstudie ett fanns det en del såna situationer så om alla 13 hade blivit djupintervjuade så hade modellen visat en sådan bild). De tre som har blivit djupintervjuade i steg två har inte blivit omplacerade på det sättet. Däremot har de fått låghierarkisk undervisning alltså väldigt mycket undervisning – så mycket att de inte har en möjlighet att hinna forska – eller så har de sådan undervisning som ingen annan vill ha. AA ger kurser som ligger utanför kärnämnet och som får lägsta prioritet vid genomgång. BB blev tilldelad så mycket undervisning att hon till slut klagade hos rektor och fick en del av bördan nedsatt. CC försöker få kvalitativ undervisning men blir hemskickad. De berättar alla tre om hur de försöker utveckla det pedagogiska innehållet och att de funderar mycket över hur de kan utveckla kursinnehållet så att det följer det som de betraktar som forskningsfronten men att de blir motarbetade i det avseendet. BB säger ”*Det jag kände när jag gick därifrån var att nu sviker jag studenterna. Nu öppnas alla dammluckor. Jag hade nog slutat tidigare om det inte hade varit för studenterna.*”

CC säger ”*Man gav cc forskningsledigt och satte mig som vikarie. Vi gjorde upp kursplanering, doktoranderna och jag, för kommande läsår. Det blev så oerhört lyckat. Mot några få tidigare hade vi massor av studenter på kurserna. cc pratade med dekanus. Jag fick höra att han hade sagt att ”Det är väl inte bra att det är så många studenter där. Det tar bara studenter från andra kurser”. Det var kurser med modernare teoretisk inriktning. cc när han kom tillbaka strök han en stor kurs som vi hade planerat.*”

DD har alternativa arbetsuppgifter, verkar på en annan arena än den hon startade ifrån. En del av de arbetsuppgifterna är administrativa och en del har ytterligare annat innehåll. Hon har dock valt det själv. Hon har sökt upp de andra arenorna för att inte behöva vara i en för henne nedbrytande och negativ miljö. På så sätt blir de administrativa uppgifterna inte negativa för henne utan uppbyggliga. Hon är fortfarande verksam som forskare på så sätt att hon har doktorander som hon aktivt handleder. Hon har också forskningsmaterial som hon bearbetar. Hon förekommer dock inte i forskningsseminariesammanhang som brukligt är på institutionsnivå exempelvis.

- Hon är eliminerad i sin position.

Berättelsetolkning: Om positionen för AA, BB och CC är forskning och undervisning, det vill säga lektorns arbetsuppgifter, så är de eliminerade i sin position alla tre. BB är explicit eliminerad på så sätt att hon har gått i pension och innan det blev hon uppsagd på grund av arbetsbrist. AA har vid intervjutillfället kvar sin anställning och hon ger vissa kurser men hon forskar inte och hon undervisar inte i kärnämnet. När hon utför arbete definieras det som externt arbete eller sånt som egentligen inte hör till kärnverksamheten. CC försöker emellanåt att handleda – i begränsad omfattning – och funderar på att forska även om hon inte gör det just nu men får budskapet från institutionen att hon ska hålla sig hemma. Institutionen meddelar hennes doktorander att hon har gått i pension och därmed inte kan handleda dem. cc uttrycker explicit att hon inte ska komma dit och om hon gör det ändå så visar han öppen aggression mot henne inför studenter och kollegor. DD är inte verksam inom ett lektorat på sedvanligt vis och inte heller aktiv inom sin profession på det sätt som man vanligen är. Hon har tagit sig till andra arenor och är verksam där. Eftersom hon indirekt upprätthåller sin professionella kompetens och också är verksam inom forskning kan man inte säga att hon är eliminerad i sin position även om hon inte går den förväntade vägen till ökad forskningskompetens. Hon är på sätt och vis utesluten eller delvis utesluten ur forskningskontexten men har hittat ett sätt att fortsätta vara verksam ändå.

På ett formellt, arbetsmässigt, plan kan man därför säga att de är eliminerade som forskare och lärare. De, med undantag för DD, utgör inte längre konkurrens. Man kan också se i berättelserna hur de på ett själsligt plan har blivit reducerade av den pågående situationen. De uttrycker sig i termer av eliminering. Exempelvis säger BB ”*Jag kan se tillbaka och se att jag klarade mig levande ur det.*” och ”*De slogs om prestationer. Jag slogs för att överleva*”. Hennes berättelse innehåller flera inslag av svartvita och ultimata värderingar som indikerar att situationen var svår för henne på ett grundläggande plan, även om hon som person har bibehållit sina värderingar.

AA:s berättelse innehåller många funderingar kring vem hon är och har blivit i den här processen. Hon undrar vad som är hennes autentiska jag egentligen och mobiliserar för att inte gå under. Hon säger ”*Det är intressant att betrakta den här situationen. Nästan som en ... Se det för vad det är och inte gå under själv. Som väldigt intressant fenomen och samtidigt vilja förändra. Jag vill verkligen förändra det här. Men inte gå under själv. För då har jag verkligen inte förändrat något.*” AA:s berättelse visar att det för

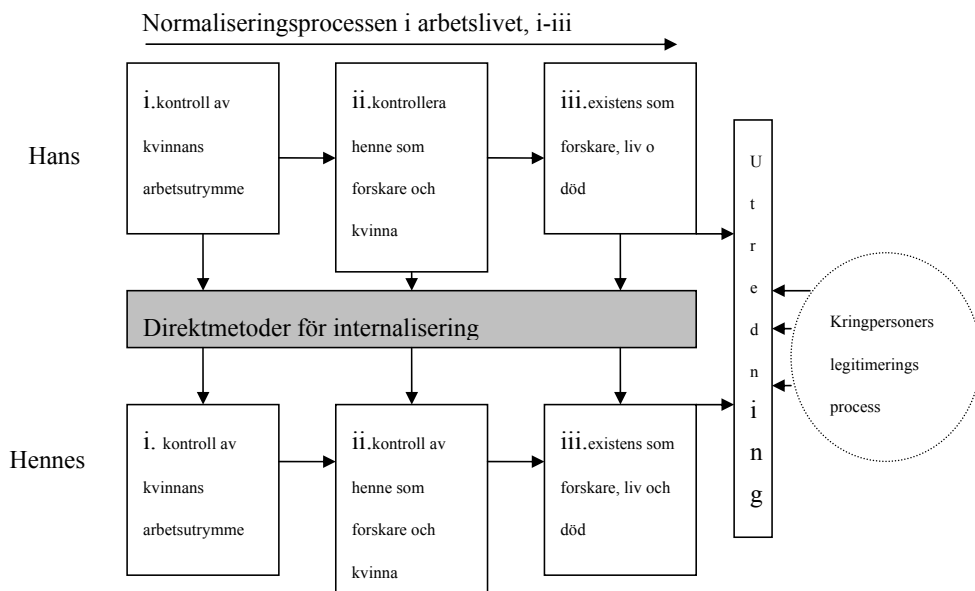
hennes verkligen var en risk att hon skulle gå under av situationen och att hon, vid intervju tillfället, hoppades att hon hade hittat en strategi för att klara sig.

AA, BB och CC befinner sig i olika faser av en uteslutningsprocess och de resonerar kring den på lite olika sätt. Deras berättelser visar inte klart och tydligt att de har övertagit aa:s, bb:s och cc:s normer och värderingar och på så sätt blivit eliminerade. Berättelserna visar att de är eliminerade i sina yrkesmässiga positioner med vissa implikationer i deras känslomässiga positioner.

Sammanfattningsvis visar berättelserna och tolkningarna av hennes process att informanternas berättelser innehåller uppgivenhet gentemot sina förövare, att de förstår att de inte kan vinna situationen och att situationen har lett till att de inte forskar längre till följd av situationen med respektive förövare. De visar däremot inte, så som kändes mer aktuellt i vissa fall i hela gruppen från delstudie ett, att de är eliminerade som personer, i sina fundamentala jag. De visar en försvagning av sina gränser vilket uttrycks på olika sätt hos respektive informant, men de visar inte en permanent förlust av sitt värdesystem.

6.1.1.2 Direktmetoder för internalisering

Modellens nästa steg är att undersöka om det i berättelserna finns inslag av direktmetoder för internalisering av värderingar och psykisk misshandel. Modellsteget undersöker om det i respektive situation har förekommit det som Holmberg och Enander (2004) och Eliasson (2000) definierar som aktivt psykiskt våld. I bilden nedan visualiseras det som en pågående strategi genom hela Normaliseringsprocessen, alltså att det i varje fas av Normaliseringsprocessen förekommer direktmetoder för internalisering.



Figur 2.2: Fokus för tolkningen av intervjuer – direktmetoder för internalisering

Följande punkter visar vilka sätt mannen använder för att föra över sin kritik av henne på henne. Jag har undersökt om kvinnornas berättelser, i intervjuvären, innehåller dessa moment eller ej och i vilken utsträckning de upplever det.

Direktmetoder för internalisering:

- Nedsättande omdömen.
- Systematisk nedvärdering av hennes specialområde, val av teoriinriktning, vald metod mm.
- Värdelöshetsförklaringar.
- Begäran om tacksamhet över att han engagerar sig, att tar uppgiften att förbättra henne på allvar, att han står ut med henne trots att hon är så hopplös.
- Krav på total underkastelse där hon inte får ha en egen avvikande mening.
- Gränsförflyttning som minskar och beskär hennes valmöjligheter och handlingsutrymme.

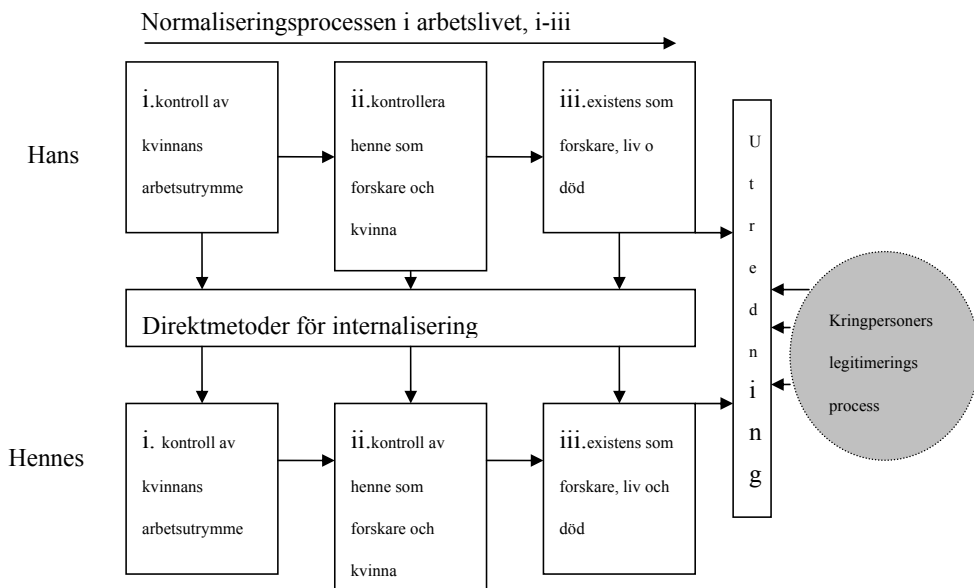
- Brutna löften, inga planer eller överenskommelser följs.
- Störning av nattvila eller annan återhämtning (som exv semester, föräldraledighet).
- Oberäknelighet.
- Hot om aggression, våld, skamning vid oföljsamhet.
- Subtila signaler vid ohörsamhet.
- Ekonomiskt beroende.
- Förstörelse eller försök till förstörelse av hennes forskningsmaterial.

Berättelsetolkning:

De mer direkta intervjufrågorna, punkterna under fråga nio i frågeformuläret, bilaga 6, syftade till att undersöka om informanternas berättelser visar inslag av psykisk misshandel enligt definitionen ovan. Informanterna svarar förhållandevis tydligt på förekomst av samtliga punkter på listan för direktmetoder för internalisering även om det varierar i styrka mellan olika berättelser. AA:s och CC:s berättelse visar mer explicit en situation som karaktäriseras av psykisk misshandel medan det i BB:s berättelse finns mer mellan raderna. DD beskriver en mer strukturell situation där dd står för vissa delar av den negativa situationen medan p står för andra och hennes formella handledare står för ytterligare andra. I tolkningen av intervju svaren kan man se att kvinnorna svarar tydligt på punkterna i fråga nio och i de flesta fall svarar de jakande, det vill säga att han har visat ringaktning för henne och hennes forskning på det sätt teori visar, att han har uttryckt förväntningar om tacksamhet, att han uppfattas som oberäknelig och aggressiv, att hon inte får tillgång till sitt forsknings- eller undervisningsmaterial antingen för att hon utestängs från arbetsplatsen eller för att hon inte kan få tillgång till det hon behöver för att sköta sina uppgifter. Den här delen av modellen visar således att kvinnorna berättar om sin situation som en situation som innehåller psykiskt våld.

6.1.1.3 Kringpersoners legitimeringsprocess

Modellens avslutande steg undersöker hur kringpersoner resonerar kring ärendet som situationen utgör.



Figur 2.3. Fokus på kringpersoners legitimeringsprocess.

Den sista delen av modellen blir tydligast vid utredningar, när offret har kontaktat jämställdhetshandläggaren och handläggaren har påbörjat utredningen om vad som egentligen har hänt eller vilken sorts situation som egentligen föreligger. I föreliggande arbete har jag inte specifikt undersökt legitimeringsprocessen i de fyra djupintervjuerna, eftersom jag inte har intervjuat förövare eller kringpersoner utan bara offer. Den skissartade framställningen nedan kommer alltså från delstudie ett, även om en del av argumentationerna återfinns i kvinnornas berättelser.

Kringpersonerna, de som har arbetsledansvar eller motsvarande för kvinnorna, har en argumentation som är påfallande lika mellan olika fall och som förefaller syfta till att legitimera den situation som pågår. Jag har kallat det ”Kringpersoners legitimeringsprocess”, med fokus på just kringpersoners sätt att resonera, utöver vad som hänför sig till den man som är central i kvinnornas berättelser i djupintervjuerna.

- **Inkompetensargumentet.** Kringpersonen kommenterar lite menande att hon inte har forskat på ett tag. Inte sedan hon skiljde sig/gifte sig eller annat av privat

natur. Kringpersonen menar att hennes forskning var beroende av hennes handledare/äkta man eller annat och nu fungerar det inte lika bra längre när mannen inte längre finns med i bilden. Hon förklaras inkompetent på grundval av saker av privat natur

- **Personlighetsargumentet.** Kringpersonen förklarar att hon betraktas som en svår personlighet, samarbetsovillig, omdömeslös, har samarbetssvårigheter eller närbesläktade ord. Hon påstås ha en olämplig personlighet på något sätt. Kritiken knyts till hennes personlighet istället för hennes kompetens. Allt kan knytas till hennes person men kan inte bemötas eller motbevisas. Hon känner ofta inte till att den här argumentationen finns.
- **Otillräknelighetsargumentet.** Hon förklaras galen, otillräknelig, dysfunktionell på grund av depression eller liknande, paranoid.

Berättelsetolkning:

Även om jag inte explicit har intervjuat kringpersoner i de avslutande faserna av datainsamlingen så återfinns delar av modellförslaget i det fördjupade materialet. Den tredje delen av modellen har i hög utsträckning fokus på andras, än offret, argumentation utifrån strukturell placering vilket inte blir belyst i intervjumaterialet. Det finns emellertid representerat i materialet från delstudie ett (se avsnitt 2.3)

6.2 Sammanfattning

Detta kapitel har jag applicerat den preliminära modellen på intervjumaterialet, informanternas fördjupade berättelser. Jag har därigenom arbetat med modellens olika delar och undersökt huruvida den fångar upp och visar bilden av könskränkande behandling. Undersökning på basis av den preliminära modellen från kapitel 3 visar att det finns stöd för delar av den. Även om analysen visar att berättelserna inte innehåller explicit fysisk misshandel så visar den en arbetsmiljö, en offentlig kontext, som innehåller psykisk misshandel som kan hänföras till kön. Modellen är sammansatt utifrån olika våldsteoriska diskussioner och resultat där olika rapporter har vissa gemensamma nämnare, visar på visst beteende som kan betraktas som förväntat i en våldssituation, vilka jag har kontextanpassat och lagt in i modellen. En del av dessa

förväntade beteenden, såsom försök till isolering, öppna aggressiva uttryck, humörsvängningar och oberäknlighet, kan man med hjälp av modellen finna i informanternas berättelser medan andra förväntade beteenden, såsom internalisering av hans värdesystem, inte står att finna i materialet med det här analysverktyget.

7 Diskussion och slutkommentar

När man verkar i jämställdhetens praktik, som jag gjorde som jämställdhetshandläggare, möter man människor som berättar om situationer som handlar om diskriminering på grund av kön. De får till exempel inte samma lön som sina manliga kollegor för lika eller likvärdigt arbete. De berättar om hur män i överordnad position tar sexuellt på dem på fester, eller säger könskränkande saker i kafferummet eller när de håller tal vid institutionens årliga fest eller liknande (Bondestam, 2004; Carstensen, 2005). De berättar alltså om sexuella trakasserier, ett maktbeteende som innehåller explicita sexuella uttryck.

Förutom berättelser om lönediskriminering och sexuella trakasserier berättar de också om en tredje sorts situation som handlar om könskränkande behandling men som det inte finns något analysverktyg för. Många kvinnor berättar ungefär samma berättelse med många gemensamma inslag, till exempel att de blir offentligt utskälda, kritiserade inför studenter, exkluderade från enhetens verksamhet och socialt isolerade. Situationen som den gemensamma berättelsen handlar om leder till att kvinnorna upphör med forskning och avancerad undervisning, till att de blir sjuka och i en del fall till självmordsförsök, alltså till någon form av eliminering. Utöver det mänskliga lidandet kostar den här situationen den arbetsgivande organisationen resurser i form av minskad effektivitet, utredningar, vikarier eller alternativkostnader genom de anslag som aldrig söks; att de kränkande männen lägger organisationens resurser på könskränkingsprocesser istället för att forska och undervisa.

De kvinnor jag mötte i mitt första empiristeg i den här avhandlingsprocessen, det vill säga som jämställdhetshandläggare vid Lärosätet under en treårsperiod, hade en framtoning och en berättelse som fick mig att associera till våldets normaliseringsprocess (Lundgren, 2004). De berättade saker som jag tyckte att jag kände igen från den teoretiska våldsdiskussionen, till exempel oberäknliga aggressiva utbrott i form av högljudda skrik och kastande av saker. Jag har våndats över rimligheten i att betrakta könskränkningar som våld, att analysera de här berättelserna med hjälp av våldsteori, men har sett så många paralleller med våldets normaliseringsprocess att jag i avhandlingsarbetet utgått ifrån att det kan äga rimlighet att pröva tanken. Våldets normaliseringsprocess är emellertid formulerad för förståelse

av våld i en privat kontext (Mellberg, 2004; Lundgren, 2004), och de kvinnor som intervjuats för den här avhandlingen berättar om situationer med arbetsgivande eller arbetsledande personer och inte med makar eller älskare. Situationerna de berättar om har förekommit på en arbetsplats med andra människor närvarande och inte inom hemmets fyra väggar. Jag använde mig därför av aktuell svensk våldsforskning för att formulera normaliseringsprocessen som ett instrument som kan användas för förståelse av våld på arbetsplatsen och som inte har direkt fysisk misshandel som uttryck.

När jag i forskningsprocessen hade formulerat ett förslag till analysmodell sökte jag kontakt med kvinnor som jag, genom min praktik, visste hade varit utsatta för könskränkande behandling. Ett kriterium var att andra personer än de själva skulle ha definierat dem och deras situation på det sättet. Initialt tackade tre personer ja till att delta i djupintervjuer. När jag hade analyserat deras berättelser till lite mer än hälften fick jag en informant till, vilket ledde till en fjärde djupintervju. Jag hade vid tidpunkten för den fjärde intervjun vidgat min förståelse av situationen så mycket att jag inte helt kunde betrakta hennes berättelse på samma sätt som de tre andra. Jag märkte redan under intervjun att jag frågade henne om andra saker och hörde hennes berättelse på annat sätt genom analysen av de tre första intervjuerna, att jag arbetade med den i ett särskilt steg. Den teoretiska modellen som formulerats i den här avhandlingen är således fördjupad och förfinad på fyra kvinnors berättelser men i två överlappande steg.

7.1 Sammanfattande resultat

Informanterna befann sig i olika delar av en könskränkingsprocess, varför intervjuerna i detalj visar hur några av faserna i den här processen kan ta sig uttryck. En av informanterna visar till exempel när hon undrar över sina egna kvaliteter och sin kapacitet hur den som är offer i en sådan här process kan gå in i internalisering av förövarens värdesystem. I intervjuerna med två andra informanter blir det tydligt hur aggressiva uttryck kan förekomma i en daglig arbetsplatskontext, och att det kan associeras med fysisk misshandel även om det i sig inte förekommer i just de här informanternas situationer. I den fjärde informantens svar ser man att en sådan här process åtminstone ibland leder till bristande hantering av pressade situationer. Även om hon inte har blivit eliminerad i sin position utan framgångsrikt fortsätter sitt arbete, uppstår emellanåt situationer där hon inte kan härbärgera situationen och fasaden, genom enstaka handlingar, tillfälligt brister och hon faller i gråt.

I intervjuvaren ser man vilken inverkan en könskränkingsprocess kan ha på den som är utsatt för den. Den generella process informanterna ger uttryck för i sina intervjuvar reflekterar att de är eller har varit i situationer med aktivt motarbetande från identifierbara manliga individer med en hög grad av våldsinnehåll, och att detta har lett till att de inte har fortsatt fungera i sin befattning som lärare och forskare. Det är generellt en process som sträcker sig över längre tidsperioder, vilket i de aktuella fallen innebär fem till tio år eller mer.

7.2 Teoretiska och praktiska bidrag

Syftet med det här arbetet har varit att teoretiskt och praktiskt definiera könskränkande behandling, undersöka vilka yttringar könskränkande behandling har, och specifikt undersöka i vilken utsträckning könskränkande behandling kan förstås som en våldshandling. Baserat på den empiriska analysen och existerande teorier har jag undersökt och vidareutvecklat vad ett instrument för analys av könskränkande behandling kan innehålla för att det ska vara användbart i jämställdhetens praktik.

Ett första bidrag med mitt avhandlingsarbete är att jag har börjat formulera den situation som könskränkande behandling utgör. Könskränkande behandling har tidigare inte formulerats eller undersökts i någon större utsträckning vare sig i forskning om diskriminering och trakasserier eller i jämställdhetens praktik. Även om Husu (2001) visar hur olika diskriminerings- och trakasseriformer kan se ut så går hon inte in på en mer detaljerad beskrivning av vad könskränkande behandling innefattar för handlingar. Bondestam (2004) och Carstensen (2005) undersöker närmare sexuella trakasserier, alltså mer eller mindre sexualiserade uttryck för maktutövning, men adresserar inte situationer där kränkningar på grund av kön men utan sexualiserade inslag sker. Det föreliggande avhandlingsarbetet visar på att man måste skilja på diskriminerande handlingar, sexuella trakasserier och könskränkande behandling eftersom de är signifikant olika uttryck även om de på ett övergripande plan är uttryck för samma sak, könsmaktsordningen i arbetslivet.

I forskningsprocessen har jag vidare formulerat ett modellförslag för könskränkande behandling med utgångspunkt i teorier om våld i hemmet, den privata kontexten (Lundgren, 2004). Jag har därifrån arbetat med att utveckla våldsteori genom att inkludera offentliga uttryck för psykisk misshandel och genom empiriska iakttagelser samt intervjuer visat hur dessa kan se ut i en offentlig kontext vid ett lärosäte. Jag visar i modellutvecklingen hur våld kan ta sig uttryck på en arbetsplats och

hur ett subtilt kränkingsmönster kan se ut när en förövre istället för explicita sexualiserade uttryck använder mer implicita, icke-sexuella exkluderingsuttryck som aktiveras på grund av kön. Genom att utveckla existerande modeller för våldets normaliseringsprocess för användning i en arbetsplatskontext lyfter jag fram könskränkningarnas processuella karaktär, och visar att varje steg i en exkluderingsprocess kan vara subtil men verksam eftersom det sker i en kontext med strukturellt stöd för det kränkande beteendet.

Genom att knyta den processuella våldsanvändningen till Ackers (1992) diskussion om könsprocesser och substrukturer, föreslår jag att man kan betrakta könskränkande behandling som ett strukturellt ordnande av kön och att det strukturella perspektivet delförklarar könskränkande behandling; överordning och underordning skapas och återskapas ofta med hjälp av våld. I en privat kontext, mellan hemmets fyra väggar, har våldet ett särskilt mönster och särskilda uttryck. Inte sällan mynnar det ut i svår fysisk och psykisk misshandel. I en offentlig kontext, på en arbetsplats, kan man inte skapa över- och underordning på samma sätt med tydliga fysiska misshandelsverktyg. Våldet får subtilare uttryck, vilket kan uttryckas i termer av psykisk misshandel i ett strukturellt sammanhang. Formuleringen av detta våld och de uttryck det tar är ett av huvudbidragen i den här avhandlingen.

Som ett resultat av detta har jag i avhandlingen utvecklat ett första instrument för analys av könskränkande behandling som kan användas i jämställdhetens praktik. Det är ett bidrag till existerande modeller för fördjupad förståelse av skapande av över- och underordning på arbetsplatsen, med utgångspunkt i köns- och genustillhörighet och specifik applikation med våldsdimension. De analysinstrument som finns sedan tidigare - Ås Härskartekniker (1982), Hagmans Sex.trakasseritrapport (1995) – beskriver inte den sortens situation som könskränkande behandling utgör eller de uttryck den tar sig. Lundgrens (2004) modell tar upp våldets process och visar både hur själva processen ser ut och konsekvenserna av våldsutövning, men modellen är utvecklad för att användas i privatlivets kontext, hemmets fyra väggar, varför den inte är direkt applicerbar på arbetslivets kontext utan måste utvecklas.

Det ska samtidigt understrykas att den föreslagna modellen är ett första steg i användandet i jämställdhetens praktik. Fortsatt modellutveckling är viktig, framför allt männens upplevelse av hur den här situationen ser ut och hur den uppstår, alltså det maskulinitetskonstruktivistiska perspektivet inom de delar som tar upp växelverkan mellan strukturell och individuell nivå samt privatlivets inverkan avseende både

kvinnan och mannen. Dessutom kan och bör processens olika faser undersökas och beskrivas mer i detalj. Eftersom respondenterna vid intervjutillfället befann sig i olika faser i könskränkingsprocessen och därmed berättar olika berättelser blir större delen av processen synlig och inte bara en fas. Samtidigt blir den fas som syns minst i arbetet den inledande delen, eftersom könskränkningarna har pågått ett tag för alla informanterna. Att förstå och kunna identifiera denna tidigare fas förefaller särskilt viktigt för att tidigt kunna ingripa och förhindra fullskaliga processer.

7.3 Begränsningar och fortsatta kunskapsgap

Samtidigt som avhandlingen utvecklar begreppet könskränkande behandling sett utifrån ett våldsperspektiv öppnar den vilket redan har antytts upp en rad frågor som behöver beläggas och belysas ytterligare. Det blev uppenbart ganska tidigt i analysen att mitt förslag till modell inte fångar upp hela bilden av könskränkande behandling och psykisk misshandel på arbetet. För att nå en bättre förståelse behöver man intervjua männen som kränker också. En del av modellen syftar till att undersöka mannens upplevelser och känslor, och de dimensionerna kan man inte fånga genom kvinnornas ord. Nu har jag förstått delar av processen genom indirekta tolkningar av den intervjuades berättelser och det lämnar vissa luckor vad avser exempelvis hans känsla av att skapa och återskapa maskulinitet genom behandlingen av henne. Detta är en central del i den våldsteoretiska diskussionen och skulle behöva fångas bättre av empiriskt arbete, syftet med att utveckla modellens praktiska användbarhet.

Jag ser inte heller att jag fångar kontexten och den strukturella nivån tillräckligt tydligt med mitt förslag. Det skulle behöva bli ytterligare belyst hur och i vilken omfattning det här beteendet kan förekomma därför att det finns ett strukturellt stöd för de här männen att agera som de gör. Det strukturella stödet för de förövande männens beteende finns implicit i kvinnornas berättelser och skulle kunna bli mer explicit genom studier och metoder speciellt inriktade på omgivningens agerande och resonemang. Alla fyra informanter berättar om hur ”de” och ”grabbarna” och ”institutionen” agerar mot kvinnorna. Det kan alltså vara så att den kränkande mannen har stöd av omgivningen i sitt beteende mot kvinnan men att omgivningens inverkan är mer passiv eller tar sig andra uttryck. Han kan ha aktivt stöd av omgivningen och då är det flera som leder kränkningarna mot henne och dessa kränkande män är delar av samma nätverk, och det kan vidare förekomma kränkningar från olika män under olika tidsperioder.

Kontexten och den strukturella nivån är central för förståelse av hur könskränkande behandling kan uppstå och specifikt uppstå som mäns kränkningar av kvinnor i egenskap av kvinnor. Genom att knyta ihop Ackers (1992) teori om könsprocesser och substrukturer med teorier om könskränkande behandling och psykiskt våld kan den strukturella nivån adderas till individnivån som varit i fokus i denna avhandling. Därigenom skulle det bli lättare att betrakta könskränkningar som ett individuellt problem som förekommer för att det har strukturellt stöd.

7.3.1 Framtida forskningsfrågor

Andra delar som var återkommande i berättelserna som skulle kunna analyseras ytterligare var kvinnans privatlivssituation och hennes partners inverkan på situationen. Den finns visserligen till en del formulerad i modellens tredje del, kringpersoners argumentationsnivåer, på så vis att kringpersoner ofta väger in hennes privatlivssituation på något sätt men den delen av modellen fokuserar mannens och kringpersoners berättelser. En mer komplett förståelse av situationen kan behöva fånga upp hennes privatsituation och eventuella relationer till partners ur hennes perspektiv. Det visade sig i den här forskningsprocessen att större delen av kvinnorna i mitt empiriska material har en relation till en man som inte är oviktig för institutionen. Det kan i vissa fall ha förekommit en långvarig schism mellan mannen ifråga och ledande professorn, och det är möjligt att ledande professorn inte kommer åt honom utan utvidgar schismen till att involvera också henne. Henne kan det vara lättare att göra sig av med och då startar elimineringsprocessen mot henne.

I mitt hela material finns också indikationer på att kvinnans man kan vara en man som man på institutionen vill alliera sig med vilket kan leda till problem för henne när de skiljer sig, den mannen som ledande personer på institutionen vill alliera sig med och den aktuella kvinnan. Oavsett om det är han eller hon som tar initiativet till skilsmässa så förefaller hon få problem efter skilsmässan om han har positiva relationer till hennes arbetskamrater. Om han inte är direkt involverad i hennes arbete så kan han vara en person som institutionen vill associeras med och då får hon också problem efter skilsmässan. Det här med partners betydelse hade jag inte alls förstått när jag formulerade modellförslaget, trots att det fanns klara indikationer på dess vikt i delstudie ett. Det kom även fram i intervjuerna ”en passant” att männen var viktiga. En fråga för fortsatt forskning är således partners betydelse på olika sätt och hans relation till hennes kollegor.

En annan del som återkommer i vissa av berättelserna i empirifas ett och som blev tydligt i intervjun med en av informanterna är mannens attraktion till henne. Alltså om mannen som kränker henne eller leder kränkningarna mot henne vid något tillfälle har visat attraktion på något sätt. I mitt modellförslag finns några frågor om detta men de handlar mer om huruvida han har gjort närmanden eller sagt saker av könskaraktär, med en förståelse om att han gör det för att visa makt. Det finns också situationer i berättelserna från empirifas ett där man kan anta att den kränkande mannen initialt har känt attraktion och kanske velat ha en relation med henne. Flera av kvinnorna har berättat om hur hon initialt har blivit satt på piedestal, blivit uppuren, fått orimliga fördelar och ”nästan blivit kär i honom”. När det sedan blir tydligt att hon faktiskt har en fungerande relation *med sin partner* har den här uppurenheten ändrats till kränkningar. Det förefaller då som att den kränkande mannen har blivit kränkande i den stund han förstår att hon har en man hemma som hon faktiskt har ett samliv med; uppvakningen som kvinnorna berättar om utbyts då till det rakt motsatta i form av trakasserier. Denna process och dess potentiella implikationer fångas inte upp av mitt modellförslag men i den utsträckning den visar sig reell och generell kan ytterligare undersökningar bidra till att problematisera utveckling av relationer på arbetsplatser. Det är särskilt intressant i de fall det förekommer ensidig attraktion hos en hierarkiskt överordnad för en underordnad person (Hagman, 1995).

En annan och avslutande frågeställning är hur hennes relation till sin man ser ut i privatlivet, alltså vilka kvaliteter deras relation har eller hade i det fall de är skilda. Flera av kvinnorna säger i förbifarten eller när jag har lagt ner pennan att mannen de är eller har varit gifta med är en misshandlande man, att han har misshandlat henne under äktenskapet eller att han har haft den typen av beteende när hon har bestämt sig för att lämna honom. Jag hade inte frågor alls om privatlivets karaktär med mig eller i modellförslaget när jag påbörjade djupintervjuerna, eftersom jag såg det som centralt att isärhålla den privata och den offentliga sfären. Flera av kvinnorna berättade emellertid om det och att mannen på något sätt är knuten till hennes kollegor eller arbetsplats, vilket inte blir oviktigt när man använder våldsteori för att förstå situationen. Detta öppnar upp för en framtida sammankoppling av modellerna för våld och våldsutövning i den privata och offentliga kontexten.

7.3.2 Fortsatta reflektioner

Det finns ett starkt element av fokusförskjutning i de här könskränkningssituationerna och de utredningar som följer på dessa som är intressant för vidare studier. Kvinnorna,

och signifikanta kringpersoner, berättar om hur en man kränker henne för att hon ska elimineras som forskare och lärare, alltså att det finns en tydlig offerförövarposition där han ger sig på henne på olika sätt. Det som blir fokuserat är emellertid hennes beteende och hennes uppfattning, känslor och hennes berättelser. Det blir hon som hanterar situationen, hon som försöker kasta ljus över vad som händer, exempelvis genom att dra in personalkontoret, jämställdhetshandläggaren, jurister, ledningen, och det är hon som blir det formella problemet. I kvinnornas berättelser kan man se hur institutionen på ett informellt och skyddande vis försöker ta hand om honom, hantera hans dysfunktionalism genom olika manövrar, medan det är hon som utåt blir problemet och det är också hon som får sluta så småningom, som Ås i Härskarteknikerna tangerar i tekniken ”blame the victim” (Ås, 1982). Jag menar att det är viktigt att den här fokusförskjutningen undersöks och problematiseras vidare, eftersom den osynliggör det verkliga problemet med att en del kvinnor i akademien kränks på grund av kön och istället gör närvaron av –”för många” - kvinnor till problemet.

Svensk våldsforskning pekar i hög utsträckning på processen i våldsutövandet, att det inte är i enstaka situationer isolerade från varandra som våldet utövas. Jag menar mot bakgrund av avhandlingsmaterialet att man måste betrakta könskränkningar på arbetsplatsen på samma sätt, som en process som pågår där händelser och kontext hänger ihop och förklarar varandra, istället för att lyfta ut enstaka isolerade situationer. Man kan betrakta förövarens beteende som ett verkande i en överordning och i en plats i en struktur för att sortera i upplevd konkurrens. Syftet med den könskränkande behandlingen blir då att eliminera risk och få kontroll över resurser. I likhet med våldsutövning i den privata sfären, det vill säga hemmet/motsvarande, eftersträvar förövaren i den offentliga kontexten kontroll och bibehållande av överordning samt manlighet förknippad med kontroll och överordning. Könskränkande behandling inkluderar inte alltid fysiskt våld även om det förekommer, utan har ofta ett annat uttryck på arbetsplatsen än exv i hemmet. De uttryck för maktutövning som Lundgren (2004) beskriver i våldets normaliseringsprocess har emellertid klara paralleller i könskränkingsprocesser. Isolering, gränsförskjutning, krav på underordning och underkastelse är mer eller mindre explicit uttryckt. Internalisering av mannens definition av kvinnlighet och forskning, som också Ås (1982) beskriver i härskarteknikerna, är ett markant inslag i såväl våldsprocessen som vid könskränkningar. Bestraffningar mot kvinnor som bryter mot normen är tydliga om än

inte fysiska i form av slag. Hon blir nedtystad, osynliggjord, offentligt utskälld, utesluten ur gemenskapen om hon inte underordnar sig eller försvinner.

Den delen av våldets normaliseringsprocess som blir tydligast är emellertid ”hans process” i de olika faserna, det vill säga det mannen ifråga upplevs göra, och inte i så hög utsträckning ”hennes process”. I materialet indikeras en del av det Lundgren (2004) definierar hos våldsutsatta kvinnor och i alla de tretton fallen som utgör hela mitt material, har kvinnan slutat eller bytt arbetsuppgifter. Den mer långtgående internaliseringen av hans värderingar där hans värdesystem flyttar in i henne blir inte synligt i så hög utsträckning i djupinterjuerna³⁵ även om det finns ett visst ifrågasättande av det egna beteendet utifrån hans värdering (framför allt en av informanterna visar detta i sin berättelse). Kvinnorna blir visserligen eliminerade som forskare men få av dem verkar ha blivit eliminerade i sitt jag och de resonerar ganska medvetet om att det är en extern påverkan utanför dem själva det rör sig om. Även om internaliseringen, eller försök till internalisering, av hans värderingar inte finns i så stor utsträckning i djupintervjuerna så är det tydligare i det första empiristeget och kan betraktas som en central del att undersöka vidare.

Att internaliseringen av hans värderingar inte syns i djupintervjumaterialet kan tolkas på flera sätt. Ett sätt att förstå det är att mina frågor, eller situationen, inte fångar upp den eller inte inbjuder till att prata om den. Ett annat sätt att se det kan vara att de kvinnor som blir eliminerade i sitt jag inte uppsöker jämställdhetshandläggaren för att prata om det. Det kan vara så att de kvinnor som är utsatta för könskränkande behandling som har en viss feministisk kompetens klarar sig bättre än de som inte har det. Ett tredje sätt att se det är att könskränkningar visserligen minskar konkurrensen från henne men att våldsuttrycket i den här kontexten inte leder till själslig utplåning. Man kan förstå det som att det inte behövs grövre våld än så för att över- och underordning skall skapas. På ett strukturellt yrkesmässigt plan skapas det ändå.

³⁵ Det framkommer tydligare i de berättelser jag fick ta del av som jämställdhetshandläggare, men dessa berättelser kan inte ingå i forskningsmaterialet eftersom de personerna inte uppsökte mig för att delta i ett forskningsprojekt.

7.4 Avslutande kommentar

Modellförslaget som jag presenterar i den här avhandlingen kan fungera som ett första steg i att teoretiskt och praktiskt på ett djupare plan förstå könskränkande behandling, specifikt från ett våldsperspektiv. Normaliseringsprocessen kan fungera som underlag med anpassningar till att det är en offentlig miljö/kontext, och de ytterligare reflektioner som gjorts antyder att det är eller kan vara flera förövre, samt att våldet osynliggörs genom fokusförskjutningar. I sitt större sammanhang reflekterar modellen därmed en utveckling mot en bredare förståelse av våldsutövning som en strukturell företeelse som sker också på annan plats än i hemmet.

Män har definierat forskning och metoder för kunskapsutveckling medan kvinnor har varit i akademien under en mycket kort period. Trots att vi nu, vid de flesta universitet och högskolor i Sverige, har en förhållandevis jämn könsfördelning bland lektorer och doktorander visar kontextuella analyser att kvinnors möjligheter i akademien är begränsade. Fördjupade analyser har visat att akademien utgör en manlig kontext även där det är kvantitativt jämställt (Husu, 2001; Bondestam, 2004; Carstensen, 2005). En ofta framförd förhoppning är att vi med tiden kommer att uppnå jämställdhet för att dagens studenter har andra värderingar än vad disputerade forskare har. Strukturens självreproducering får dock till effekt att de som rekryteras och har möjlighet att bli kvar i hög utsträckning representerar strukturen och verkar för strukturens bevarande, medvetet eller omedvetet.

Mot denna bakgrund uppfattas kvinnor ofta som hotfulla när genusordningen störs. När kvinnor går utanför sin plats i genusordningen går kränkningarna utanför det kroppsliga, sexualiserade uttrycket. Det uppstår då ett särskilt kränkingsmönster som syftar till att eliminera kvinnan som forskare. Elimineringen uppnås antingen genom att hon slutar helt, det vill säga går i förtidspension eller blir uppsagd eller att hon fråntas möjligheter att forska och istället ska ägna sig åt administration eller möjligen undervisning. Könskränkande behandling är därmed ett strukturellt maktproblem med historiska och organisatoriska förklaringar. Det finns, i de berättelser man möter i jämställdhetens praktik, ett tydligt mönster i hur elimineringsprocessen genomförs och dess olika faser som uppträder likadant oavsett fakultetstillhörighet. Könskränkande behandling i den akademiska miljön resulterar därigenom i att en manlig kontext kan bevaras. Genom att återkommande kränka kvinnor som inte sänder tillräckligt tydliga underordnings- eller underkastelsesignaler skapas bibehållen resursfördelningsmakt, tolkningsföreträde och forskningsutrymme för den som kränker.

Sexuella trakasserier, alltså sexualiserade beteenden som på något vis går att knyta till den biologiska kroppen, är lättare att bevisa och lättare att förkasta än könskränkande behandling. De flesta förstår att det inte är tillåtet att tafsa på kvinnor på arbetstid. Man tycker vanligtvis inte att det är acceptabelt med sexualiserade uttryck på arbetstid även om hon samtycker. De flesta kan förstå, egentligen, att det är förbjudet att diskriminera på grund av exempelvis graviditet. Men när någon kränks för att hon är kvinna men det aldrig uttalas att det är därför hon kränks blir situationen en annan. Det är svårt att se och bevisa, men det är effektivt i elimineringsprocessen. Den utsatta kan själv ha svårt att förstå att det är en könskränkingsprocess hon är/har varit indragen i.

Fortsatt teori- och analysmodellutveckling behövs därför att konsensus i definitioner och identifieringen av könskränkande behandling är en förutsättning för att man ska kunna lösa de problem som uppstår och motverka nya könskränkningssituationer. Förutom ett juridiskt förtydligande, som kan visa hur ett brott av det här slaget skall kunna bevisas, behövs också förebyggande arbete och motåtgärder. Könskränkande behandling är ett strukturellt problem varför lösningen, eller hanteringen av problemet, också måste vara strukturellt. Den arbetsgivande strukturen måste arbeta fram, och använda, verktyg som motverkar könskränkande behandling. Det måste vara tydligt att organisationen inte accepterar att det förekommer och att det vid förekomst bestraffas/åtgärdas, att man inte framgångsrikt kan göra sig av med konkurrerande kollegor genom kränkingsprocesser. Detta gör könskränkande behandling till ett ledningsproblem att hantera istället för att den enskilda utsatta kvinnan ska försöka hantera sin situation genom olika mer eller mindre framgångsrika manövrar. Också när man betraktar problemet ur ett våldsteoretiskt perspektiv blir slutsatsen att det är ett problem där lösningen och hanteringen av det, till stor del, ligger på ledningsnivå. Eftersom en person som är utsatt för våld blir så försvagad i processen och förlorar blicken över vad som pågår och lägger på sig själv skulden för vad som inträffat måste det till strukturella verktyg som arbetar för att lösa problemet.

Där ledningen och den arbetsgivande strukturen inte hanterat problemet med könskränkande behandling får kvinnan själv, på individnivå hantera det. De kvinnor som befinner sig i ett samarbete eller har en tydlig krets av forskarkollegor har lättare att hantera och motverka en elimineringsprocess. Det egna nätverket fungerar både stödjande, i bästa fall, och som motvikt mot uteslutning då det blir synligt för en större krets, utanför den egna institutionen, vad som pågår. Medlemskap i till exempel Kvinnliga forskares förening innebär inte automatiskt ett skydd mot könskränkande behandling, men det kan fungera hämmande för den som vill arbeta aktivt för att

eliminera någon. Det är svårare att genomföra den här elimineringsprocessen mot någon som har en krets och ett sammanhang än den som står ensam. Kvinnor som är forskare behöver flera arenor där åtminstone en är stödjande för att kompensera för den/de arenorna där kränkningar förekommer. Det är min förhoppning att det nu avslutade forskningsprojektet och avhandlingen ska leda till att man medvetet kan arbeta för en forsknings- och undervisningsmiljö där inte könstillhörighet avgör den enskilda individens möjligheter att ingå i organisationen och bidra till dess utveckling.

REFERENSER

Litteraturlista

Abernethy, M., A. & Stoelwinder, J., U. 1995. "*The Role of Professional Control in the Management of Complex Organisations*" i *Accounting, Organization and Society*, Vol. 20, No 1, pp 1-17. Great Britain

Acker, J., 1992. *Gendering Organizational Theory*. Mills, Albert och Peta Tancred (red). *Gendering Organizational Analysis*, London: Sage

Acker, J., Baude, A., Björnberg, U., Dahlström, E., Forsberg, G., Gonäs, L., Holter, H., Nilsson, A., 1992. "*Kvinnors och mäns liv och arbete*" Författarna och SNS Förlag, Stockholm

Alvesson, M., & Due Billing, Y., 1997. "*Understanding Gender and Organizations*". SAGE Publications, London

Aisenberg, N., & Harrington, M., 1988. "*Women in the Academe. Outsiders in the Sacred Grove*". Amherst: The University of Massachusetts Press.

Barry, K., 1989. "*Biography and the Search for Women`s Subjectivity*. *Women`s Studies International*, 6, 561-577

Benokraitis, N., V., 1997. "*Sex discrimination in the 21st Century*", in N., V. Benokraitis (ed.) *Subtle Discrimination. Current Practice and Prospects for Change*. Thousand Oaks, Sage, London and New Delhi

Benokraitis, N., V. 1997. "*Subtle Sexism. Current Practice and Prospects for Change*." Thousand Oaks, Sage, London and New Delhi

Benokraitis, N., 1998. "*Working in the ivory basement: Subtle sex discrimination in higher education*", pp 3-36 in Collins, L., H., Chrisler, J., C., & Quina, K., (eds.) "*Arming Athena. Career Strategies for Women in Academe*." Thousand Oaks, Sage, London and New Delhi

Benokraitis, N., & Feagin, J., R., 1995. "*Modern Sexism. Blatant, Subtle and Covert Discrimination*". Second edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

- Bergström, L., 1976 (1972). "*Objektivitet. En undersökning av innebörden, möjligheten och önskvärdheten av objektivitet i samhällsvetenskapen*", Prismaserien, Bokförlaget Prisma, Stockholm
- Bondestam, F., & Carstensen, G., 2004. "*Från sexuella trakasserier till könskränkande processer. Om kön, utsatthet och normalitetens våld*". Working Paper Series 2004/1, Sociologiska institutionen, Uppsala Universitet, Uppsala
- Bondestam, F., 2004. "*En önskan att beskriva abjektet*". Avhandling vid Uppsala Universitet, Uppsala
- Bourdieu, P., 1996. "*HOMO ACADEMICUS*". Brutus Östlings Bokförlag Symposion, Stockholm/Stehag
- Burawoy, M., 1991. *Reconstructing social theories and The extended case method*. In Burawoy M. et al., *Ethnography Unbound - Power and Resistance in the Modern Metropolis*. Berkeley: University of California Press.
- Caplan, P., 1993. "*Lifting a Ton of Feathers. A Woman's Guide to Surviving in the Academic World.*" University of Toronto Press, Toronto, Buffalo and London
- Carstensen, G., 2005. "*Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld*". Avhandling vid Uppsala Universitet, Uppsala
- Code, L., 1991, "*What Can She Know? Feminist Theory and the Construction of Knowledge.*" Cornell University Press, London
- Code, L., 1995. *Taking Subjectivity into Account* i "Feminist Epistemologies" ed by Alcoff, L., och Potter, E., Routledge, New York och London
- Code, L., 2006. *Women Knowing/Knowing Women: Critical – Creative Interventions in the Politics of Knowledge* i *Handbook of Gender and Women's Studies*, ed. by Davis, K., Evans, M., and Lorber, J., Sage Publications Ltd, London
- Connell, R.W., 1998 (1987). "*Gender & Power*", Polity Press, Cambridge, England
- Connell, R.W., 2003. "*Maskuliniteter*", Bokförlaget Daidalos, Göteborg
- Davis, S., Lubelska, C., & Quinn, J., 1994. "*Changing the subject. Women in Higher Education.*" London: Taylor & Francis.
- de los Reyes, P., Molina, I., och Mulinari, D., 2002. "*Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige*". Bokförlaget Atlas, Stockholm

- Dubois, A. & Gadde, L.-E., 2002. *Systematic combining: An abductive approach to case research*. Journal of Business Research, 55: 553-560.
- Eisenhardt, K.M., 1989. *Building theories from case study research*. Academy of Management Review, 14, 4: 532-550.
- Eliasson, M., 1999. *Feministisk epistemologi. Vetenskapskritik och social förändring i "Vetenskapsteori för psykologi och andra samhällsvetenskaper"* Allwood, C.M., och Erikson, M. G. (red), Studentlitteratur, Lund
- Eliasson, M., 2000 (1997). *"Mäns våld mot kvinnor. En kunskapsöversikt om kvinnomisshandel och våldtäkt, dominans och kontroll"*, Natur och Kultur, Stockholm
- Eneroth, B., 1994 (1984). *"Hur mäter man vackert? Grundbok i kvalitativ metod"* Natur och kultur, Göteborg
- Forsberg, G., 1992. *"Kvinnor och män i arbetslivet"* i "Kvinnors och mäns liv och arbete" Acker, J., Baude, A., Björnberg, U., Dahlström, E., Forsberg, G., Gonäs, L., Holter, H., Nilsson, A., 1992. Författarna och SNS Förlag, Stockholm
- Forsberg, G., 2000. *"Samhällets genusansikte"* i "Det nya samhällets geografi" Berger, S., mfl, 2000, Uppsala Publishing House, Uppsala
- Gunnarsson, E., mfl, 2003. *"Where Have All the Structures Gone? Doing gender in Organisations, Examples from Finland, Norway and Sweden"* Centre for women studies, Stockholm
- Hagman, N. 1995. *"FÖRÄLSKELSE? MISSFÖRSTÅND? MAKTMISSBRUK? Om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv"*, Polishögskolan, Solna,
- Hearn, J., 1998. *"The Violences of Men. How Men Talk About and How Agencies Respond to Men's Violence to Women"*. SAGE, London
- Hearn, J., & Pringle, K., 2006. *"Violences"* in "European Perspectives on Men and Masculinities, National and Transnational Approaches" Hearn, J., & Pringle, K., with members of CROME, 2006. PALGRAVE MACMILLAN, Hampshire, UK
- Hirdman, Y., 2003. *"Genus – om det stabila föränderliga former."* Liber, Malmö

- Holgersson, C., 1999. *Den nödvändiga periferin. I "Ironi och sexualitet OM LEDARSKAP OCH KÖN"*, Wahl, A., Holgersson, C., och Höök, P., 1999, Carlssons Bokförlag, Stockholm
- Holgersson, C., 2003. *"REKRYTERING AV FÖRETAGSLEDARE EN STUDIE I HOMOSOCIALITET"* Doktorsavhandling vid Handelshögskolan i Stockholm
- Holmberg, C., och Enander, V., 2004. *"Varför går hon? Om misshandlade kvinnors uppbrottsprocesser"* Kabusa böcker, Ystad
- Husu, L., 2001. *"Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland"*. Social psychosocial studies 6, Doktorsavhandling vid Helsingfors universitet
- Höök, P., 2001. *"Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet"*. Doktorsavhandling vid Handelshögskolan i Stockholm
- Johnson, H.Thomas. & Kaplan, Robert S., 1991 (1987). *RELEVANCE LOST. The Rise and Fall of Management Accounting*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts
- Lerwall, L., 2001. *"Könsdiskriminering. En analys av nationell och internationell rätt"*. Doktorsavhandling vid Uppsala Universitet
- Lindberg, E., 2006. *Kulturella konstruktioner av offerskap och aktörskap i könsrelaterat våld. En analys av självmordsprocesser hos våldsutsatta kvinnor*. AB Gondolin, Eslöv
- Lindgren, G., 1985. *"Kamrater, kollegor och kvinnor."* Umeå universitet, Umeå
- Lindgren, G., 1992. *"Doktorer, systrar och flickor."* Carlssons, Stockholm
- Lindgren, G., 1996. *"Broderskapets logik."* i Kvinnovetenskaplig tidskrift, nr 1, s. 4-14
- Lipman-Blumen, J., 1976. *"Toward a homosocial theory of sex roles: an explanation of the sex segregation of social institutions."* Signs, vol.1, nr 3 s. 15-31.
- Lloyd, G., 1993. *"The man of Reason: "Male" and "Female" in Western Philosophy"*, Mineapolis, University of Minesota Press
- Lundborg, A., & Schönning, K., 2007. *"Maskrosfysiker – genusperspektiv på rekrytering, handledning och arbetsmiljö bland Uppsalas fysikdoktorander."* Institutionen för kärn- och partikelfysik, Uppsala universitet

- Lundgren, E., 1989. "Våldets normaliseringsprocess- Två parter – två strategier". i "Kvinnomisshandel", JÄMFO Rapport nr 14, Stockholm,
- Lundgren, E., 1990. "Gud og Hver Mann. Seksualisert vold som kulturell arena for å skape kjønn". J.W.Cappelens Forlag a.s, Oslo
- Lundgren, E. 2004. "Våldets Normaliseringsprocess". ROKS, Linköping
- MacKinnon, C.A., 1989. "TOWARD A FEMINIST THEORY OF THE STATE". Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London, England
- Magnusson, E., 2003. "Genusforskning inom psykologin – bidrag till psykologisk teori och praktik." HSV, Stockholm.
- Mark, E., 2000. "JÄMSTÄLLDHETSARBETE Teorier om praktiker". Jämställdhetskommitténs skriftserie 1, Göteborgs universitet
- Mellberg, N., 2004. "MÄNS VÅLD MOT KVINNOR: SYNLIKA MÖDRAR OCH OSYNLIKA BARN" Avdelningen för samhällsvetenskaplig genusforskning, Uppsala Universitet
- Moss Kanter, R. 1977. "Men and Women of the Corporation", Basic Books, Inc. New York.
- Nilsson, U, 2003. "Kampen om kvinnan: professionalisering och konstruktioner av kön i svensk gynekologi 1860-1925", Avhandling vid Uppsala Universitet, Uppsala
- Norlander, K., "Vad gör strukturerna med oss? Feminismens akademiska dilemma", i Häften för kritiska studier,
- Otley, D., 1994. "Management control in contemporary organizations: towards a wider framework". Management Accounting Research, No 5, pp. 289-299
- Pincus, I., 1995. "Varför avgår kvinnor från kommunalpolitiken?" Kvinnovetenskapligt forums skriftserie nr 4, Örebro universitet
- Pincus, I., 1997. "MANLIGT MOTSTÅND OCH AMBIVALENS TILL JÄMSTÄLLDHETSREFORMER." Kvinnovetenskapligt forums skriftserie nr 5, Örebro universitet
- Pincus, I., 2002. "The Politics of Gender Equality Policy". Avhandling vid Örebro Universitet, Örebro

- Reinharz, S., 1992. *Feminist Methods in Social Research.*, Oxford University Press, Oxford
- Robertsson, H., 2003. ”Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet”. Avhandling vid Stockholms universitet
- Roth, A-K, 2001. ”Nya jämställdhetsboken – från teori till praktik”, Norstedts Juridik AB, Stockholm
- Simons, R., 1995. ”Control in an Age of Empowerment”. Harvard Business Review, March-April, s. 80-88,
- SOU 1997:114 ”Styrsystem och jämställdhet. Institutioner i förändring och könsmaktens framtid”
- SOU 1997:137. *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden.* Rapport till Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.
- SOU 2003:16.”MANSDOMINANS I FÖRÄNDRING. Om ledningsgrupper och styrelser.”
- SOU 2004:55. ”Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering”.
- SOU 2004:121. ”Slag i luften – En utredning om myndigheter, mansvåld och makt.”
- Thomas, K., 1990. ” Gender and Subject in Higher Education.” The Society for Research into Higher Education & Open press, Buckingham and Bristol, USA
- Trost, J., 1993. ”Kvalitativa intervjuer”, Studentlitteratur, Lund
- Uzzi, B. 1996. “The sources and consequences of embeddedness for the economic performance of organizations: The network effect.” American Sociological Review, 61, 4: 674-698.
- Wahl, A., 2003 (1992). ”Könsstrukturer i organisationer Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling”, Studentlitteratur, Lund
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., 1998. “Ironi och sexualitet OM LEDARSKAP OCH KÖN” Carlsson Bokförlag, Stockholm
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., Linghag, S., 2001. ”Det ordnar sig. Teorier om organisationer och kön”, Studentlitteratur, Lund,

Vaughan, D., 1992. "Theory elaboration: The heuristics of case analysis." In Ragin, C.C. and Becker, H.S. (Eds), *What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry*. Cambridge University Press.

Weisberg, D., K., (ed) 1996. "Sex, Violence, Work, and Reproduction". in *Applications of Feminist Legal Theory to Women's Lives*, pp 725-739. Temple University Press, Philadelphia

Wennström, B., 2005. "Rättens individualisering. Mot en ny juridisk antropologi", Uppsala universitet, Juridiska fakulteten, Uppsala

Yin, R., K., 1991 (1984). "Case Study Research. Design and Methods." *Applied Social Research Methods Series Volume 5*, Sage, Newbury Park, London and New Delhi

Zander, I. & Zander, U., 2005. "The Inside Track - On the important (but neglected) role of customers in the resource-based view of strategy and firm growth." *Journal of Management Studies*, 42, 8: 1519-1548.

Ås, B., 1982. "Kvinnor tillsammans: handbok i frigörelse". Gidlunds, Stockholm

Opublicerat material

AFS 1993:17

Chrapkowska, C., 2004. "Akademins anrikning av män. En studie av svensk utbildningsstatistik 1957-2002". Rapport, Göteborg

Utvärdering av jämställdhet och jämställdhetsarbete 2002, Uppsala Universitet, 2003

Prop. 1997/98:55, s. 108-190, *Jämställdhetslagen- sexuella trakasserier i arbetslivet och arbetsgivarens ansvar*,

Prop. 2004/05:147, *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering*,

Bilaga 1

Empireregister

Kan eventuellt beställas vid förfrågan.

Bilaga 2

Härskarteknikerna

* *Osynliggörande*: hon behandlas som om hon inte är närvarande. Man ser rakt igenom henne och när hon pratar svarar man inte. När hon har ordet på möten eller seminarier öppnar man posten eller för en viskande konversation med varandra istället för att lyssna

* *Förlöjligande*: hon behandlas som skrattretande inkompetent och otillräcklig. Man berättar svärmorsskämt eller kvinnoförnedrande historier för att behäfta den kvinnliga forskaren med negativa egenskaper som gör att de som har hört och deltagit i skämtandet inte behöver ta det hon säger på allvar.

* *Undanhållande av information*: hon hålls okunnig om vad som händer, och hindras därmed att kunna fatta rätt beslut i en viss fråga. Hon hålls okunnig om sånt som hon behöver veta för att kunna sköta sitt arbete. Hon informeras exv inte om att möten skall äga rum där beslut skall fattas om hennes arbetet.

* *Dubbelbestraffning*: hon anklagas för att vara en dålig mor när hon engagerar sig i arbetet och för att vara oengagerad på jobbet när hon prioriterar barnen. En kvinna som är stark chef blir anklagad för att vara mer man än männen, hård och oförsonlig, och om hon inte sköter chefsuppdraget anklagas hon för att vara för vek, kvinnlig och obeslutsam. Hur hon än gör så gör hon fel.

* *Påförande av skuld och skam*: hon "tar till sig" den bild av kvinnor och kvinnlig kultur som män erbjuder, bilden av något ointressant och löjligt, och känner skuld och skam över det. Hon internaliserar kränkningarna och förklarar dem inför sig själv med att hon inte förtjänar bättre. Exempelvis kan hon efter ett tag anse att kränkningarna beror på att hon har valt fel teoretiskt perspektiv för att försöka förklara varför hon har fått en negativ särställning i forskningsmiljön på institutionen.

Bilaga 3

Sex.trakasseritrappan

Hagman har beskrivit de olika stegen i sextrakasseriprocessen enligt följande (Hagman, 1995, s.15-17):

Komplimanger; när de ges istället för ett professionellt bemötande. Exempelvis när en kvinnlig doktorand berättar för sin handledare om ett projekt hon arbetar med och han kommenterar hennes vackra mun eller hår eller ögon eller så istället för att reflektera över det hon berättat om.

Tafs utän att röra; att stirra på könsdelar i syfte att göra henne osäker. När den kvinnliga doktoranden berättar om sitt projekt stirrar han på hennes mun eller bröst eller låter blicken vandra över hennes kropp istället för att se henne i ögonen. Porrbilder, fräckisar och runda ord exv hör också hit.

"Den vänliga klappen"; direkt och ovälkommen beröring, exv en arm om axeln som kan se oskyldig ut men som uppfattas kränkande. När den kvinnliga doktoranden kommer till institutionen på morgonen går han fram och tar på henne, ställer sig för nära så att de får kroppskontakt, eller kramar om henne fast deras yrkesmässiga relation inte motiverar det. Den behöver inte vara avsiktligt kränkande, alltså att hennes handledare avser att trakassera henne sexuellt utan kan vara ett uttryck för mänsklig värme eller en önskan att visa allmän samhörighet men det upplevs som kränkande eftersom han kommer för nära eller betar sig på ett sätt som inte är motiverat för deras relation.

På gränsen-tafsande; han råkar styrka sig mot henne i kopieringsrummet, i hissen, eller råka komma åt hennes bröst när han tar bort ett hårstrå. Han är ute efter att ta på henne men är medveten om att deras relation inte tillåter det. Han uppfattar och använder sin maktposition för att kunna vara fysisk mot henne fast det inte är motiverat eller önskat. Han är fysisk mot henne för att känna och visa makt.

Tafsande och andra övergrepp; sexuella ord och handlingar som är uppenbart kränkande eller hotfulla, ovälkomna förslag om sexuella tjänster, sker mellan fyra ögon så att det inte finns vittnen

"Det yttersta hotet"; om hon inte ger honom sex får hon inte bra betyg, befördran, jobbet.

Bilaga 4

Kontakt med JämO

Under forskningsprocessens gång har jag haft en diskussion med jurister från JämO och bitt dem reflektera över ett hypotetiskt fall utifrån nuvarande jämställdhetslagen 16a§. Jag kunde inte presentera ett av de empiriska fallen för juristen eftersom inte någon av dem ville göra en formell anmälan. Fallet som de reflekterade över är en sammanfattning av fallet i kapitel två och det hypotetiska scenariot i inledningen. Med fallet följde frågor om huruvida de betraktade fallet som könskränkningar enligt jämställdhetslagen 16a§, om det skulle vara möjligt att driva just det fallet som ett ärende och om inte varför. Fallet diskuterades på ett juristmöte på myndigheten varefter jag hade ett telefonmöte med en av juristerna. Vederbörande berättade då hur de hade resonerat om fallet och vad som krävs för en framgångsrik hantering av fallet ur ett juridiskt perspektiv. Följande är det **hypotetiska** fall, som alltså är en illustration av könskränkningssituationen, som de fick för diskussion:

Agnes är adjunkt vid ett lärosäte. Hon är i 55-årsåldern och disputerade för ca 15 år sedan. Hon blev docent för ca tio år sedan. Hon har en dubbel anställning. Hon är dels universitetsanställd för en undervisningstjänst dels anställd för att verka i sin profession – hon arbetar som psykolog till 40 procent. Hon är således samhällsvetare. Jag är jämställdhetshandläggare vid universitetsledningens kansli vilket innebär att alla fakulteters jämställdhetsfrågor ingår i mitt arbetsområde.

Agnes väninna Ulla kontaktar mig i en annan jämställdhetsfråga och under samtalet säger Ulla att jag borde känna till att det finns lektorer som är kvinnor som sades upp från sina lektorat i samband med befodringsreformen så att de inte skulle kunna bli professorer. Det borde undersökas, anser Ulla, och säger i samma mening att hon känner till flera sådana situationer bl a Agnes. Har du hört talas om Agnes, undrar hon. Jag har inte hört talas om Agnes men ber Ulla vidarebefordra att hon gärna får höra av sig till mig om hon vill tala om saken. Efter några veckor knackar det på min dörr och Agnes kliver in. Hon berättar om sin arbetssituation under några timmar. Hon berättar att hon upplever sin situation som oerhört jobbig och att hon inte fungerar särskilt väl i sitt ämbete längre. Hon har tidigare trivts alldeles utmärkt på jobbet men så gick den tidigare enhetschefen i pension varvid han, Ulf, blev utsedd till efterföljare.

Det första som hände, berättar Agnes, var att jag sades upp från mitt lektorat på grund av arbetsbrist. Jag hade varit anställd längre än Britta men just mina arbetsuppgifter ansågs inte finnas längre. Jag blev kvar som praktiserande psykolog men inte som lektor. Det utreddes vilket fick till följd att jag till slut fick en adjunktstjänst på deltid. Och det är inte en befodringsstjänst. Parallellt med det började han, Ulf, bete sig egendomligt på vårt högre seminarium. Jag kunde först inte sätta fingret på vad det var men märkte sedan att jag aldrig fick ordet, att de pratade förbi mig och inte plockade upp det jag sa.

Agnes berättar om sin arbetssituation som innehåller osynliggöranden, förlöjliganden och uteslutningar, alltså kännetecknas av härskarteknikerna (Ås, 1982). Jag frågar om hon har blivit trakasserad sexuellt, alltså om någon har sagt könsord till henne eller om någon har tagit otillbörligt på henne eller på något sätt rört vid hennes kropp, kommenterat hennes kvinnlighet eller brist på kvinnlighet eller försökt charma henne eller på något annat sätt hänfört situationen till att hon är kvinna. Hon svarar att det har de inte. Hon vet att männen på institutionen inte behandlas som hon och tror att det handlar om att Ulf är rädd för konkurrens från henne. Det är henne han ger sig på och på ett sätt som begränsar hennes möjligheter att utföra sitt arbete. Nu har det dessutom

eskalerat och det är därför hon söker upp mig. Han har nämligen börjat kritisera henne öppet inför studenterna, angriper hennes personlighet och kommenterar henne som olämplig när de hör på. Hon får inte tillgång till material så att hon kan undervisa och han får ofta aggressiva utbrott i korridoren då han skriker okontrollerat åt henne. Han har kastat pärmar efter henne när hon har gått ut ur rummet så att det har blivit märken i väggen och han har ringt upp henne hemma sent på kvällen och berättar om saker som hon har gjort fel på jobbet.

Hon berättar för mig att hon inte orkar längre, att hon har sjukskrivit sig. Hon gråter medan hon berättar och säger att hon gråter jämt nuförtiden, vid kopieringsmaskinen eller kaffeapparaten och märker att hon är rädd för honom, för vad han ska ta sig till.

Det som spetsade till det hela var att hon såg att det annonserades ut en tjänst som hon skulle vara mest lämpad för men att man hade annonserat den så att hon inte skulle se den förrän det var för sent. Laban Nilsson, som är en ganska nyligen anställd yngre man med väsentligt lägre meriter än hennes har uppmanats att söka och det talas om att det är han som är påtänkt för tjänsten. Det är en befordringstjänst så att den som får den så småningom kommer att kunna bli professor.

Jag ber Agnes om tillstånd att göra en del efterforskningar, att prata med hennes prefekt och kanske dekanus, och hon går med på det men vågar inte göra en formell anmälan om diskriminering, eller trakasserier. Hon vet att det som möjligen är kvar av hennes karriär går förlorad om det kommer fram att hon gör sak av det. Jag är tvungen att hålla med henne om att det sannolikt är en adekvat bedömning.

Jag kontaktar hennes prefekt och får mötestid med honom. Det första han säger på mötet, mellan fyra ögon, är att det här är ett typiskt jämställdhetsärende. Ulf gillar inte kvinnliga forskare och vill inte att hon ska ha möjlighet att meritera sig. Prefekten beskriver honom som fyrkantig och traditionell forskare som är rädd för nyheter och att hon, som står för nytänkande och nyfikenhet, är en direkt kontrast till honom. Hon är fel typ av kvinna, säger prefekten. En kvinna som han, Ulf, kan acceptera är mer blid och vän. När jag frågar vad han som prefekt tänker göra åt situationen säger han att han har ett stort problem i det här eftersom det är Ulf som har de internationella nätverken och därför kommer de att ställa sig bakom honom. Han föreslår att jag ska prata med dekanus för att se om vi kan få till en lösning på fakultetsnivå som gör att Ulf och Agnes inte behöver ha med varandra att göra.

Jag kontaktar dekanus och får en mötestid med honom. Han har jobbat med Ulf i olika omgångar och med Agnes i andra. Han känner alltså båda två förhållandevis väl. Han bekräftar prefektens bild av situationen, det är ett typiskt jämställdhetsärende som handlar om att Ulf har problem med kvinnliga forskare, och tillägger att han har föreslagit fakultetslösningar som skulle leda till att de båda kan arbeta på samma ställe utan att ha med varandra att göra. Ulf blir emellertid provocerad av dessa lösningar och skulle helst se att Agnes slutar. Dekanus säger också att han mellan fyra ögon anser att Agnes är en utomordentlig forskare med intressanta perspektiv och nytänkande. Han säger att han inte är beredd att säga det offentligt. Han vill dock bara säga att ryktet om att hon är en dålig och slarvig forskare egentligen är helt ogrundade och att de kommer från Ulf. Han har talat med Ulf om saken och bett honom sluta. Dekanus anser, sannolikt uppriktigt, att det är sorgligt att Agnes är sjukskriven men kan inget göra åt saken.

Svar från JämO: Jag hade ett telefonmöte med en av JämO:s jurister efter det att de hade diskuterat det fiktiva ärendet. Jag förstod på samtalet att man betraktade frågan om könskränkande behandling som svår och att lagtext samt förarbeten inte gett tillräckligt mycket vägledning i hur situationerna skall tolkas. Det fanns heller inga prejudicerande fall. Juristerna hade emellertid på sitt möte

cirkulerat kring dels om Ulf skulle behandlad en man annorlunda, om man kunde få reda på varför han behandlade Agnes som han gjorde och att det inte räckte med den grad av erkännande som finns i fallbeskrivningen eftersom det kunde röra sig om individärende och inte könsärende. Man menar också att det måste göras trovärdigt att Agnes verkligen har blivit kränkt på grund av kön för att det ska kunna bli ett formellt ärende och att det inte är tillräckligt tydligt i det fiktiva fallet. JämOs svar på frågorna är signifikant för hur könskränkingsärenden vanligen hanteras i myndigheten vilket leder till få prejudikat och att ingen prövning sker.

Bilaga 5

Våldets normaliseringsprocess (Lundgren, 2004)

För mannen

Kontroll över kvinnans livsutrymme

Gränsmarkering vid känslomässig kontroll: Männén utövar våld för att dra gränser, visa henne var gränsen går för hennes verksamhet. Han tolkar hur hennes livsutrymme ser ut och förpassar henne till det här området genom våld. Vad som betraktas som tillåtet utrymme varierar mellan olika män och växlar i tid och situation. Ett exempel i ett äktenskap är om kvinnan pratar om det han betraktar som privat för andra än han.

Gränsförskjutning vid isolering: Mannen förminskar kvinnans livsrum. Stegvis leder till till en väsentlig begränsning av hennes utrymme. Isoleringen kan vara fysisk på så sätt att han inte tillåter henne att vara på vissa ställen. Exempel från äktenskapet är att hon tillåts vara bara i hemmet.

Gränser internaliseras genom växling mellan våld och värme: Ibland är han varm och omtänksam och ibland är han avståndstagande och våldsam. Hon vet inte när han växlar eller varför han växlar men hon vet att han kan tänkas, kommer att, göra det. Omtänksamheten, vänligheten och värmen upplevs som starkare när de upplevs som kontrast till våldet, kylan och avståndstagandet och när det är han som kontrollerar när det skall ske. I äktenskapet kan det vara omtanken efter misshandel som nästan leder till döden. Att han plåstrar om henne när hon är så svag som hon kan bli utan att förintas.

Att begränsa kvinnligheten

Kontroll av kvinnan är en integrerad del av mannens könsprojekt, i mannens process att bli man. Lundgrens forskning visar att mannen som slår kan inse, och erkänna, att det är en felaktig handling att slå. Hans reflektioner kopplas dock till att något, enligt mannen, är fel på kvinnan. Det är hennes eget fel att han slår henne eftersom hon inte har betett sig oklanderligt, säger mannen i Lundgrens studie (Lundgren, 2004, s. 33ff):

Att slå kvinnan på plats och förskjuta kvinnlighetsnormen: En misshandlande man ser våldet som ett medel att skapa överensstämmelse mellan sin kvinnlighetsnorm och kvinnlighetens realitet, partnern. Mannen konstaterar en påstådd realitet – hur kvinnan är enligt honom – och jämför det med normen, alltså hur hon borde vara för att inte bryta mot normen, hans norm. När hon bryter mot normen brukar han våld mot henne för att hon ska tillbaka till den av honom bestämda platsen. Kvinnlighetsnormen ändras under våldsprocessen så att underordningen efter hand blir tydligare och större.

... och att bli man; Initiala krav om relativ underordning ändras till krav om tydlig och öppen underordning och sedan underkastelse. Misshandlaren kopplar jämförelsen mellan positiv och negativ kvinnlighet, realitet och norm, till förståelsen av sig själv som man. Han blir man på det sätt han vill vara man när hon är kvinna på det sätt han vill att hon ska vara kvinna. Det är han som definierar

vad en kvinna är och på vilket sätt hon bryter mot det. Det är hans uppgift att se till att hon blir en riktig kvinna för att han ska kunna se sig själv som man.

Att styra liv och död

I den här tredje fasen i normaliseringsprocessen fokuseras våldets känslomässiga aspekter. Lundgrens forskning visar hur männen känner sig starka när de lär kvinnan hennes plats genom att bruka våld. Männen i Lundgrens studie berättar att de känner sig som män när de har total kontroll. Känslan av makt och kontroll omtolkas till sexuell upphetsning och uttrycks ofta genom våldtäkt. (Lundgren, 2004, s. 40ff)

Erotisk kick; Den misshandlande mannen får en sexuell upplevelse av att slå. Han håller därmed samman våld och sexualitet. Genom att manlighet som får sitt utlopp genom sexualitet uppstår vid brutalt beteende knyts våld och sex ihop i könskonstituerandet.

I våldets våld? Mannen skapar ett psykologiskt beroende av kvinnan han slår. Eftersom han blir man och upplever sexualitet genom att skaffa sig total kontroll över henne blir han också beroende av henne för att kunna få utlopp för sin sexualitet. Han söker aktivt upp den intensiva upplevelsen han får av att bruka våld mot henne om hon försöker lämna honom eller förändra sin kontext. När hon är helt tillintetgjord, eliminerad, fyller hon inte längre den funktionen för honom. Han behöver inte erövra kontrollen och får därför inte samma erotiska upplevelse av att bruka våld mot henne. Han söker efter andra att erövra.

För kvinnan

Anpassning till gränser som förskjuts leder till nedbrytning och eliminering av kvinnan som sig själv (Lundgren, 2004, s.51ff):

Gränser utplånas och förflyttas

Gränsförskjutning; Gränsen mellan en ordinär och en våldsam mansroll suddas ut eller förskjuts. Kvinnans förväntningar om skillnaden mellan misshandel och normalt manligt beteende blir flytande. Gränserna för vad som är acceptabelt och vad som inte är acceptabelt suddas ut vilket är ett led i kvinnans anpassning av sin kvinnlighet till mannens bild av henne. Mannen uppnår gradvis kontroll över kvinnans livsområden. Utrymmet för vad hon tillåts att göra, säga och tänka blir ständigt mindre. Det innebär att gränserna för vad som är acceptabelt eller ett godkänt beteende förskjuts för kvinnan. Det är en viss anpassning i riktning mot underordning som mer eller mindre omärkligt glider över i våld.

Isolering; Mannen underkänner hennes vänner, släktingar och sammanhang och gradvis ger hon upp dessa för att umgås med honom. Han monopoliserar hela hennes känsloliv och alla hennes sociala upplevelser. Hon upplever allt i förhållande till honom. När hon umgås bara med honom blir han hennes referensram och hon upplever allt i förhållande till eller via honom. Steg för steg kommer han att dominera hela hennes känsloliv. Gränsen mellan gott och ont suddas ut. Han upplevs, av henne, inte främst som våldsam utan som snäll och normal. När gränsen mellan gott och ont utplånas har kvinnan svårt att upprätthålla en egen verklighetsuppfattning.

Växling mellan våld och värme; Mannen kontrollerar växlingen mellan gott och ont, mellan värme och kyla. Han är vänlig ibland och avståndstagande och elak ibland på ett för henne okontrollerbart och oförutsägbart sätt. Det leder till att åtskillnaden mellan våld

och kärlek utplånas. Både dubbelheten, alltså att både värme och kyla, närhet och avstånd, kärlek och våld, rymts i samma relation och växlandet mellan motsatserna leder till förvirring för henne och kontroll för honom. Både straff och tröst kommer från den enda och dominerande personens i hennes liv. Hon anpassar sig vilket leder till gränsförskjutningar så att hennes livsutrymme tillslut är mycket starkt begränsat och domineras av honom. Hon som person är eliminerad.

Våldets internalisering

Våldets konsekvenser kan förstås genom att förstå internalisering av våldet. Kvinnan tar till sig våldsverkligheten och identifierar sig med den. Hon tar till sig hans motiv för våldet och hans förväntningar och krav på henne, normen för hur en bra kvinna ska vara enligt honom. Normen förändras i processen så att han när han har uppnått kontroll ställer andra krav eller större krav. Hon börjar se sig själv med hans ögon och vill ändra det hon ser. Hon frågar sig om han inte har rätt när han säger att hon inte kan ta hand om barn, när han definierar hennes kvinnlighet som felaktig, när han säger att hon är dysfunktionell som mor (Lundgren, 2004, s. 60f):

Förskjutning av orsak; Det första våldet finns i ett tolkningsmässigt vakuum. Hon blir chockad och kan inte verbalisera vad som händer. Om det är fysiskt förklaras det som en olycka. Försättningsvåldet tolkas som mannens våld mot kvinnan. Hon behåller sin verklighetsuppfattning. Våldet i detta andra skede kombineras med isolering, växling mellan värme och kyla etc. Våldet blir en del av vardagen och kvinnans gränser för vad som är godtagbart och inte börjar förskjutas. Kvinnan bygger upp skuld känslor till våld hon utsätts för och hittar våldets orsak hos sig själv. Hon accepterar och internaliserar våldet och de motiv mannen anger för att utöva våld.

Våldets symtom; I de första skedena kan hon söka medicinsk hjälp för fysiska skador men hon talar inte om hur hon har fått skadorna. Symtom som gradvis framträder under våldprocessens gång är muskelsträckningar, diffusa smärtor, oro, bristande beslutsförmåga, handlingsförlamning, apati, depression, ångest, självmordsförsök. Kvinnan söker psykiatrisk eller psykologisk hjälp för att förändra sig själv. Våldet är internaliserat så hon upplever att det beror på brister hos henne själv. Hon har inte kraft att upprätthålla en egen förståelse av vad som händer eller att göra motstånd. Hon är uppgiven, resignerad och utmattad. Den slutliga konsekvensen av våldet är att hon är eliminerad som den person hon var. Även om hon lever fysiskt finns hon inte kvar som sig själv.

Strategi; Hennes första strategi vid våldsdebuten är en dold protest, att hon blir chockad och vänder det inåt. Hon pratar inte om det och utövar inte våld tillbaka. Våldet förblir dolt. Försättningsvåldet bemöts med en proteststrategi. Hon protesterar mer öppet, till mannen. Orsaken till våldet finns hos honom och han måste ändra sig, sluta slå. Hon har fortfarande en egen verklighetsuppfattning. Det tredje steget innebär en anpassningsstrategi. Eftersom han utövar våld mot henne upprepade gånger för att hon är som hon är och inte så som han vill utifrån sin norm måste hon ändra sig för att han ska sluta misshandla henne. Hon tror att han slutar utöva våld mot henne om hon anpassar sig efter hans krav och förväntningar. Eftersom han förskjuter kraven och förväntningarna kan hon inte göra honom nöjd. När hon har ändrat sitt beteende för att passa in i hans norm ändrar han normen och fortsätter utöva våld mot henne. Hon fortsätter anpassa sig men nu är det för att överleva. När kvinnan anpassar sig är det en anpassning till underordning, menar Lundgren. "Kvinnans underordning är en del av mannens könsprojekt där manlighet och överordning flätas

samman”(Lundgren, 2004, s. 69) Från en anpassning till underordning går hon mot en internalisering av underordning vilket genererar total passivitet och hon agerar inte alls.

Bilaga 6

Intervjufrågor

Min föreslagna modell undersöker arbetskontextens arena ur ett våldsperspektiv. Det är en teoretisk framställning med en skattning av hur situationerna skulle kunna se ut som jag har extrapolerat ur berättelser i fallverksamheten, det vill säga delstudie 1. För att fånga dem mer på djupet empiriskt behöver man tolka om den teoretiska processen till praktisk handling, till en process i praktiken, och ge den en empirisk bild. Jag har tagit fram följande frågebatteri som motsvarar teman i berättelser. Frågebatteriet är formulerat framför allt utifrån centrala skeenden i normaliseringsprocessen (Lundgren, 2004), teorier om psykiskt våld (Holmberg och Enander, 2004; Eliasson, (1997) 2000) samt mina erfarenheter och iakttagelser om könskränkningar och trakasserier under den första empiriska fasen.

Intervjufrågor:

1. Bakgrundsinformation; hur ser din nuvarande situation ut? (Anställning? Hälsa? Psykisk och fysisk?) Finns han omkring dig fortfarande? Hur ser den relationen ut? (Har han makt över dig, formell eller informell?) Vad känner du för honom nu? (Hat? Bitterhet? Ömkan?)
2. Berätta om situationen, din situation, innan han kom in i bilden. (Hur mädde du? Trivdes du på jobbet?) Arbetsvillkor dvs när disputerade du, trodde du på karriären etc? Stöd? Problem?
3. Kommer du ihåg när han kom in i bilden? Hur blev det då? Förändrades din situation på något sätt? Hur? Hur betedde han sig mot dig? Initialt? Efter ett tag? Försökte han charma dig? Ta upp din tid? Konkurrerade ni?
4. Hur utvecklades situationen? Vg anställningsvillkor och formella situation? Omgivningen? Hur betedde de sig? Hur betedde han sig på möten? Seminarier? Konferenser?
5. Vad kände du för honom då?
6. Ifrågasatte du din kompetens? Kapacitet? På grund av honom? Kan du ge exempel på situation som du var obekvämt i? Fanns det bra situationer med honom?
7. Hur löstes situationen? Betraktar du den som löst? Kunde den ha lösts på ett annat sätt?
8. Hur har du uppfattat omgivningen i den här processen? (Stöd eller motstånd?)
9. Har han eller omgivningen
 - rört otillbörligt vid dig?
 - skämtat om din kvinnlighet eller brist på kvinnlighet?
 - skämtat om din förmåga till logiskt tänkande?

- anspelat på dig som kvinna, att du är gift/skild eller annat kvinnligt/relationellt?
- skämtat om kvinnor i allmänhet?
- kommenterat kvinnor på ett stereotypt sätt?
- kommenterat ditt specialområde som ointressant, färdigbeforskat?
- kommenterat val av metod, samarbetspartners, teoriinriktning?
- systematiskt kommenterat din framtoning?
- förklarat dig inkompetent för uppgiften?
- tyckt att du ska vara tacksam över att han blandar sig i din forskning?
- Vad händer, i stunden, när du säger emot honom? Eller presenterar en avvikande uppfattning?
- Har han brutit överenskommelser? Löften? Inte följt planer ni har dragit upp?
- Är han oberäknelig?
- Svänger humöret?
- Är han aggressiv?
- Har han försökt få kontroll över dina forskningspengar?
- Ironiserar han över dig?
- Stört vila? Återhämtning?
- Förstört forskningsmaterial eller hindrat dig från att komma åt dina resultat?

DOCTORAL THESES

- 1 Nellbeck, Lennart, 1967, *Trävaruexportens distributionsvägar och förbrukning och Trävaruexportens distributionsled en modell*. Stockholm: Scandinavian University Books.
- 2 Ramström, Dick, 1967, *The Efficiency of Control Strategies*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- 3 Landström, Lars, 1970, *Statligt kontra privat företagande. En jämförande organisationsteoretisk studie av det statliga företags beteende*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 4 Skår, John, 1971, *Produksjon og produktivitet i detaljhandelen. En studie i teori, problem og metoder*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 3.
- 5 Wadell, Birgitta, 1971, *Daghemsbarns frånvaro ett kommunalt planeringsproblem*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 6 von der Esch, Björn, 1972, *Skatt, inflation, eget kapital: en ekonometrisk studie av lantbruksföretag*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 7-8 Hörnell, Erik & Vahlne, Jan-Erik, 1972, *The Deciding Factors in the Choice of a Subsidiary as the Channel for Exports*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 6.
- 9 Mattsson, Anders, 1972, *The Effects of Trade Barriers on the Export Firm*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 5.
- 10 Tornberg, Georg, 1972, *Internationell marknadskommunikation*. Stockholm: Prisma.
- 11 Wiedersheim-Paul, Finn, 1972, *Uncertainty and Economic Distance. Studies in International Business*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 7.
- 12 Söderbaum, Peter, 1973, *Positionsanalys vid beslutsfattande och planering*. Stockholm: Läromedelsförlagen.
- 13 Håkansson, Håkan, 1975, *Studies in Industrial Purchasing with Special Reference to Determinants of Communication Patterns*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 9.
- 14 Okoso-Amaa, Kweku, 1975, *Rice Marketing in Ghana*. Uppsala: Nordiska Afrikainstitutet.
- 15 Olson, Hans Christer, 1975, *Studies in Export Promotion: Attempts to Evaluate Export Stimulation Measures for the Swedish Textile and Clothing Industries*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 10.
- 16 Wootz, Björn, 1975, *Studies in Industrial Purchasing with Special Reference to Variations in External Communication*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 8.

- 17 Åkerblom, Mats, 1975, *Företag i inflation*. Uppsala: Research Report nr 7 (mimeo).
- 18 Johansson, Sven-Erik, 1976, *Fåmansbolag*. Uppsala: Research Report nr 1976:1. (mimeo).
- 19 Samuelsson, Hans-Fredrik, 1977, *Utländska direkt investeringar i Sverige*. (mimeo).
- 20 Lundberg, Lars, 1982, *Från Lag till Arbetsmiljö*. Malmö: Liberförlag.
- 21 Hallén, Lars, 1982, *International Industrial Purchasing. Channels, Interaction, and Governance Structures*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 13.
- 22 Jansson, Hans, 1982, *Interfirm Linkages in a Developing Economy. The Case of Swedish Firms in India*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 14.
- 23 Axelsson, Björn, 1982, *Wikmanshyttans uppgång och fall*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 15.
- 24 Sharma, Deo D., 1983, *Swedish Firms and Management Contracts*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 16.
- 25 Sandberg, Thomas, 1982, *Work Organizations and Autonomous Groups*. Lund: Liberförlag.
- 26 Ghauri, Pervez, 1983, *Negotiating International Package Deals*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr. 17.
- 27 Joachimsson, Robert, 1984, *Utlandsägda dotterbolag i Sverige. En analys av koncerninterna transaktionsmönster och finansiella samband*. Stockholm: Liberförlag.
- 28 Kallinikos, Jannis, 1984, *Control and Influence Relationships in Multinational Corporations: The Subsidiary's Viewpoint. Application of the Resource Dependence Perspective for Studying Power Relationships in Multinational Corporations*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 19.
- 29 Hadjikhani, Amjad, 1985, *Organization of Manpower Training in International Package deal Projects Temporary Organizations for Transfer of Technology*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 21.
- 30 Klint, Mats B., 1985, *Mot en konjunktur Anpassad kundstrategi*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 31 Larsson, Anders, 1985, *Structure and Change Power in the Transnational Enterprise*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 23.
- 32 Lorendahl, Bengt, 1986, *Regionutvecklings- och lokaliseringsprocesser. Beslut och handling i kommunal näringspolitik och industriell lokalisering*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 24.

- 33 Borg, Malcolm, 1987, *International Transfers of Managers in Multinational Corporations. Transfer Patterns and Organizational Control*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 27.
- 34 Thunman, Carl G., 1987, *Technology Licensing to Distant Markets Interaction Between Swedish and Indian Firms*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 28.
- 35 Hyder, Syed Akmal, 1988, *The Development of International Joint Venture Relationships. A Longitudinal Study of Exchange of Resources, Control and Conflicts*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 36 Gunnarsson, Elving, 1988, *Från Hansa till Handelshögskola. Svensk ekonomundervisning fram till 1909*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 29.
- 37 Wallerstedt, Eva, 1988, *Oskar Sillén. Professor och praktiker. Några drag i företagsekonomiämnets tidiga utveckling vid Handelshögskolan i Stockholm*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 30.
- 38 Smith, Dag, 1989, *Structure and Interpretation of Income Models*. Uppsala: Department of Business Studies
- 39 Laage-Hellman, Jens, 1989, *Technological Development in Industrial Networks*. Comprehensive Summaries of Uppsala Dissertations from the Faculty of Social Sciences nr 6.
- 40 Waluszewski, Alexandra, 1989, *Framväxten av en ny mekanisk massateknik*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum nr 31.
- 41 Seyed-Mohamed, Nazeem, 1990, *Structural Modelling of Business Relationships*. Comprehensive Summaries of Uppsala Dissertations from the Faculty of Social Sciences nr 21.
- 42 Snehota, Ivan, 1990, *Notes on a Theory of Business Enterprise*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 43 Hultbom, Christina, 1991, *Intern handel. Köpar/säljarrelationer inom stora företag*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 44 Lindvall, Jan, 1991, *Svenska industriföretags internationella företagsförvärv, inriktning och utfall*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 45 Levinson, Klas, 1991, *Medbestämmande i strategiska beslutsprocesser. Facklig medverkan och inflytande i koncerner*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 46 Lee, Joong-Woo, 1991, *Swedish Firms Entering the Korean Market Position Development in Distant Industrial Networks*. Uppsala: Department of Business Studies
- 47 Molin, Roger, 1991, *Organisationen inom facket. Organisationsutvecklingen inom de till Landsorganisationen anslutna förbunden*. Stockholm: Carlssons Bokförlag.

- 48 Henders, Barbara, 1992, *Marketing Newsprint in the UK Analyzing Positions in Industrial Networks*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 49 Lampou, Konstantin, 1992, *Vårt företag. En empirisk undersökning av några organisatoriska självuppfattningar och identiteter*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 50 Jungerhem, Sven, 1992, *Banker i fusion*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 51 Didner, Henrik, 1993, *Utländskt ägande av svenska aktier*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 52 Abraha, Desalegn, 1994, *Establishment Processes in an Underdeveloped Country. The Case of Swedish Firms in Kenya*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 53 Holm, Ulf, 1994, *Internationalization of the Second Degree*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 54 Eriksson, Kent, 1994, *The Inter-relatedness of Environment Technology and Structure A Study of Differentiation and Integration in Banking*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 55 Marquardt, Rolf, 1994, *Banketableringar i främmande länder*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 56 Awuah, Gabriel B., 1994, *The Presence of Multinational Companies (MNCs) in Ghana A Study of the Impact of the Interaction between an MNC and Three Indigenous Companies*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 57 Hasselbladh, Hans, 1995, *Lokala byråkratiseringsprocesser, institutioner, tolkning och handling*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 58 Eriksson, Carin B., 1995, *Föreställningar och värderingar i en organisation under förändring - en studie av identitetsuppfattningar inom konsumentkooperationen*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 59 Jonsson, Tor, 1995, *Value Creation in Mergers and Acquisitions: A Study of Swedish Domestic and Foreign Takeovers*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 60 Furusten, Staffan, 1995, *The Managerial Discourse - A Study of the Creation and Diffusion of Popular Management Knowledge*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 61 Pahlberg, Cecilia, 1996, *Subsidiary - Headquarters Relationships in International Business Networks*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 62 Sjöberg, Ulf, 1996, *The Process of Product Quality - Change Influences and Sources - A Case from the Paper and Paper-Related Industries*. Uppsala: Department of Business Studies.

- 63 Lind, Johnny, 1996, *Ekonomistyrning och verksamhet i utveckling - Ekonomiska rapporters utformning och användning när verksamheten flödesorienteras*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 64 Havila, Virpi, 1996, *International Business-Relationships Triads - A Study of the Changing Role of the Intermediating Actor*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 65 Blankenburg Holm, Desirée, 1996, *Business Network Connections and International Business Relationships*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 66 Andersson, Ulf, 1997, *Subsidiary Network Embeddedness. Integration, Control and Influence in the Multinational Corporation*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 67 Sanner, Leif, 1997, *Trust Between Entrepreneurs and External Actors. Sense-making in Organising New Business Ventures*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 68 Thilenius, Peter, 1997, *Subsidiary Network Context in International Firms*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 69 Tunisini, Annalisa, 1997, *The Dissolution of Channels and Hierarchies - An Inquiry into the Changing Customer Relationships and Organization of the Computer Corporations*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 70 Majkgård, Anders, 1998, *Experiential Knowledge in the Internationalization Process of Service Firms*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 71 Hjalmarsson, Dan, 1998, *Programteori för statlig företagservice*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 72 Avotie, Leena, 1998, *Chefer ur ett genuskulturellt perspektiv*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 73 Arnesson, Leif, 1998, *Chefsrörlighet*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 74 Dahlqvist, Jonas, 1998, *Knowledge Use in Business Exchange – Acting and Thinking Business Actors*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 75 Jonsson, Eskil, 1998, *Narrow Management. The Quest for Unity in Diversity*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 76 Greve, Jan, 1999, *Ekonomisystem och affärsstrategier*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 77 Roxenhall, Tommy, 1999, *Affärskontraktets användning*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 78 Blomgren, Maria, 1999, *Pengarna eller livet?* Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 79 Bäckström, Henrik, 1999, *Den krattade manegen: Svensk arbetsorganisatorisk utveckling under tre decennier*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen

- 80 Hamberg, Mattias, 2000, *Risk, Uncertainty & Profitability. An Accounting-Based Study of Industrial Firms' Financial Performance*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 81 Sandberg, Eva, 2000, *Organiseringens dynamik – Strukturskapande processer i ett telematikföretag*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 82 Nordin, Dan, 2000, *Två studier av styrning i kunskapsintensiva organisationer*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 83 Wedin, Torkel, 2001, *Networks and Demand. The Use of Electricity in an Industrial Process*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 84 Lagerström, Katarina, 2001, *Transnational Projects within Multinational Corporations*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 85 Markgren, Bertil, 2001, *Är närhet en geografisk fråga? Företags affärsverksamhet och geografi – En studie av beroenden mellan företag och lokaliseringens betydelse*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 86 Carlsson, Leif, 2001, *Framväxten av en intern redovisning i Sverige – 1900-1945*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 87 Silver, Lars, 2001, *Credit Risk Assessment in Different Contexts – The Influence of Local Networks for Bank Financing of SMEs*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 88 Choi, Soon-Gwon, 2001, *Knowledge Translation in the Internationalization of Firms*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 89 Johanson, Martin, 2001, *Searching the Known, Discovering the Unknown. The Russian Transition from Plan to Market as Network Change Processes*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 90 Hohenthal, Jukka, 2001, *The Emergence of International Business Relationships. Experience and performance in the internationalization process of SMEs*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 91 Gidhagen, Mikael, 2002, *Critical Business Episodes. The Criticality of Damage Adjustment Processes in Insurance Relationships*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 92 Löfmarck Vaghult, Anna, 2002, *The Quest for Stability. A Network Approach to Business Relationship Endurance in Professional Services*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 93 Grünberg, Jaan, 2002, *Problematic Departures. CEO Exits in Large Swedish Publicly Traded Corporations*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 94 Gerdin, Jonas, 2002, *Ekonomisystems utformning inom produktionsavdelningar: En tvärsnittsstudie*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 95 Berggren, Björn, 2002, *Vigilant Associates – Financiers Contribution to the Growth of SMEs*. Uppsala: Department of Business Studies.

- 96 Elbe, Jörgen, 2002, *Utveckling av turistdestinationer genom samarbete*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 97 Andersson, Maria, 2003, *Creating and Sharing Subsidiary Knowledge within Multinational Corporations*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 98 Waks, Caroline, 2003, *Arbetsorganisering och professionella gränsdragningar. Sjukgymnasters samarbete och arbetets mångfald*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 99 Bengtson, Anna, 2003, *Framing Technological Development in a Concrete Context – the Use of Wood in the Swedish Construction Industry*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 100 Bäcklund, Jonas, 2003, *Arguing for Relevance – Global and Local Knowledge Claims in Management Consulting*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 101 Levay, Charlotta, 2003, *Medicinsk specialisering och läkares ledarskap: En longitudinell studie i professionell kollegialitet och konkurrens*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 102 Lindholm, Cecilia, 2003, *Ansvarighet och redovisning i nätverk. En longitudinell studie om synliggörande och osynliggörande i offentlig verksamhet*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 103 Svensson, Birgitta, 2003, *Redovisningsinformation för bedömning av små och medelstora företags kreditvärdighet*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 104 Lindstrand, Angelika, 2003, *The Usefulness of Network Experiential Knowledge in the Internationalization Process*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 105 Baraldi, Enrico, 2003, *When Information Technology Faces Resource Interaction. Using IT Tools to Handle Products at IKEA and Edsbyn*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 106 Prekert, Frans, 2004, *On Business Exchange Activity. Activity Systems and Business Networks*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 107 Abrahamsson, Gun & Helin, Sven, 2004, *Problemlösningsarbete på låg organisatorisk nivå. Två studier om implementering respektive konkretisering av idéer om kundorderstyrd tillverkning*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 108 Wedlin, Linda, 2004, *Playing the Ranking Game: Field formation and boundary-work in European management education*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 109 Hedmo, Tina, 2004, *Rule-making in the Transnational Space. The Development of European Accreditation of Management Education*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 110 Holmström, Christine, 2004, *In search of MNC competitive advantage: The role of foreign subsidiaries as creators and disseminators of knowledge*. Uppsala: Department of Business Studies.

- 111 Ciabuschi, Francesco, 2004, *On the Innovative MNC. Leveraging Innovations and the Role of IT Systems*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 112 Ståhl, Benjamin, 2004, *Innovation and Evolution in the Multinational Enterprise*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 113 Latifi, Mohammad, 2004, *Multinational Companies and Host Partnership in Rural Development. A Network Perspective on the Lamco Case*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 114 Lindbergh, Jessica, 2005, *Overcoming Cultural Ignorance: Institutional Knowledge Development in the Internationalizing Firm*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 115 Spencer, Robert, 2005, *Strategic Management of Customer Relationships. A Network Perspective on Key Account Management*, Uppsala: Department of Business Studies.
- 116 Neu, Elizabeth, 2006, *Lönesättning i praktiken. En studie av chefers handlingsutrymme*, Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 117 Gebert Persson, Sabine, 2006, *Crash-Landing in a Turbulent Transition Market. A Legitimizing Activity?* Uppsala: Department of Business Studies.
- 118 Persson, Magnus, 2006, *Unpacking the Flow - Knowledge Transfer in MNCs*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 119 Frimanson, Lars, 2006, *Management Accounting and Business Relationships from a Supplier Perspective*. Uppsala: Department of Business Studies.
- 120 Ström, Niklas, 2006, *Essays on Information Disclosure. Content, Consequence and Relevance*, Uppsala: Department of Business Studies.
- 121 Grafström, Maria, 2006, *The Development of Swedish Business Journalism. Historical Roots of an Organisational Field*, Uppsala: Department of Business Studies.
- 122 Flöstrand, Per, 2006, *Valuation Relevance. The Use of Information and Choice of Method in Equity Valuation*, Uppsala: Department of Business Studies.
- 123 Windell, Karolina, 2006, *Corporate Social Responsibility under Construction. Ideas, Translations, and Institutional Change*, Uppsala: Department of Business Studies.
- 124 Wictorin, Bo, 2007, *Är kluster lönsamma? En undersökning av platsens betydelse för företags produktivitet*, Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- 125 Johed, Gustav, 2007, *Accounting, Stock Markets and Everyday Life*, Uppsala: Department of Business Studies.
- 126 Maaninen-Olsson, Eva, 2007, *Projekt i tid och rum – Kunskapsintegrering mellan projektet och dess historiska och organisatoriska kontext*, Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.

- 127 Scherдин, Mikael, 2007, *The Invisible Foot. Survival of new art ideas in the swedish art arena – An autoethnographic study of nontvstation*, Uppsala: Department of Business Studies.
- 128 Landström, Joachim, 2007, *The theory of Homo comperiens, the firm's market price, and the implication for a firm's profitability*, Uppsala: Department of Business Studies.
- 129 Bjurström, Erik, 2007, *Creating New Attention in Management Control*, Uppsala: Department of Business Studies.

