



Försvarshögskolan

No woman is an island

En kvalitativ studie om kvinnorättsaktivisters behov av stöd i en påfrestande arbetsmiljö

No woman is an island

A qualitative study about women's rights activists' support needs in a hostile work environment

Amanda Wikström

Termin: Höstterminen 2019

Namn på kurs: Ledarskap under påfrestande förhållanden

Handledarens namn: Magna Robertsson

Examinerande lärare: Susanne Hede

Examinatorns namn: Aida Alvinus

Innehållsförteckning

Inledning	7
Bakgrund	7
Kvinnorättsrörelsen som politisk aktör	7
Hotbild mot kvinnor som arbetar med kvinnors rättigheter	8
Konsekvenser för hälsa och privatliv	9
Åtgärder	9
Lagstiftning, demokrati och normer	9
Arbete under påfrestande förhållanden	10
Ledarskap och ledarskap under påfrestande förhållanden	11
Syfte och frågeställningar	12
Metod	13
Deltagare	13
Genomförande	13
Datainsamlingsmetod	13
Databearbetning	14
Etiska överväganden	15
Det reflexiva jaget	15
Resultat	17
Inom organisationen	17
Ledarskap	17
Egenskaper	17
Ledarskap i vardagen	17
Ledarskap under påfrestande förhållanden	17
Bemötande av någon som utsatts för våld, trakasserier eller hot	18
Organisatorisk struktur och åtgärder	19
Organisatorisk struktur och förebyggande åtgärder	19
Utbildning och kunskaper	19
Psykosocialt stöd	20
Praktiska åtgärder	20
Anställningsformer	21
Övriga faktorer	21
Polis och rättsväsende	21
Behov av stöd i hemmiljön	22
Förövare	23
Diskussion	24
Resultatdiskussion	24

Inom organisationen	24
Ledarskap	24
Organisationsstruktur och åtgärder under påfrestande förhållanden	25
Anställningsform	25
Övriga faktorer	26
Metodologisk diskussion	27
Praktiska implikationer och fortsatt forskning	27
Referenslista	28
Bilagor	30
Bilaga 1 Intervjuguide	30
Bilaga 2 Informationsbrev	31

Sammanfattning

Kvinnor som arbetar med kvinnors rättigheter i Sverige vittnar om att våld, trakasserier och hot ingår i deras arbetsmiljö. Konsekvenserna är många och allvarliga, i arbetet, privatlivet och för hälsan. Många yrken drabbas av våld och hot i arbetsmiljön och forskning kring ledarskap och organisatoriska åtgärder finns, men kvinnor som arbetar med kvinnors rättigheter verkar saknas bland dessa. De tidigare studierna kring kvinnorrörelsen har istället tittat på exempelvis genusperspektiv på motstånd mot jämställdhet, juridik, demokrati och hur den civila människorörelsen påverkar samhället.

Fyra kvinnor som arbetar med kvinnors rättigheter i Sverige och regelbundet utsätts för våld, trakasserier och hot på grund av arbetet, har intervjuats för att få information om vad de själva anser att de har för behov inom organisationen för att förbättra arbetsmiljön. Genom semistrukturerade intervjuer så framkom att faktorer inom organisationen var viktiga för arbetsmiljön, men det var också faktorer utanför organisationen som initialt prioriterats bort i studiens problemställning. Bemötande från polis och rättsväsende visade sig göra stor skillnad i deras känsla av trygghet. Att statliga projektbidrag inte inkluderar resurser att finansiera hanteringen av brotten de utsätts för i projekten är också ett hinder för implementering av åtgärder i organisationen.

Både likheter och skillnader kunde identifieras mellan empirin i studien och tidigare forskning på arbete under påfrestande förhållanden. Skillnaderna kan bero på att det faktiskt är skillnader, eller att den här studien fokuserat på ytterligare ett område som fick mycket gensvar i intervjuerna: det emotionella omhändertagandet.

Nyckelord: feminism, mänskliga rättigheter, motstånd mot jämställdhetsarbete, ledarskap, ledarskap under påfrestande förhållanden

Abstract

Testimonies from women who work for women's rights in Sweden shows that violence, harassment and threats come with the job. The consequences are many and severe, at work, in their private life and for their health. Many professions suffer from violence in their work environment and while research about leadership and structures within their organisation exists, these women don't seem to be among them. Instead, previous studies in this area are gender perspectives on resistance to equality work, law, democracy and studies on how civil society organisations affect society.

This study aims to find out what women who work with women's rights in Sweden and regularly are subject to acts of violence, harassment and threats due to their work, wish for within the organisation to improve their work environment. Through semi-structured interviews with four women it was seen that factors within the organisation were in fact important, but factors which were initially considered outside the study were also highlighted as important. Response by the police and the legal system were seen to have an important impact on their feeling of safety, and state project funding not including resources for costs related to the crimes they're subject to also hinders implementing solutions.

Both similarities and deviations could be identified between the empirical data in the study and previous research on work under difficult circumstances. The deviations may be due to the fact that there are actual differences, or that this study focused on an additional area that received a lot of response in the interviews: the emotional care.

Key words: feminism, human rights, resistance to gender equality work, leadership, leadership under difficult circumstances

Förord

Tänk om alla kvinnorättsaktivister hade samma stöd i sitt arbete som jag haft i mitt. Tack till Linus, Petra, Jessi, Jai, gudfar Stefan och framförallt mamma. Tack till min otroliga handledare Magna Robertsson som tagit mig över vad som i stunder känts som oövervinneliga hinder. Tack till Sveriges mest engagerade och omtänksamma studievägledare, Desirée Hervard, som grävt nya vägar till mig att gå på för att möjliggöra för mig att gå i mål.

No woman is an island.

Amanda Wikström
11 augusti 2020
Stockholm

Inledning

1.1 Bakgrund

Vittnesmål från framförallt Civil Rights Defenders rapport *När samhället tystnar* (2019) och min tidigare undersökning *Ledarskap under hot* (2017)¹ ligger till grund för problemformuleringen i den här studien. Civil Rights Defenders är en politiskt och religiöst obunden expertorganisation för mänskliga rättigheter som “bedriver påverkansarbete, juridiska processer och informerar om situationen för mänskliga rättigheter globalt” (Civil Rights Defenders, 2020). Rapporten baseras på en utredning gjord av en extern utredare med erfarenhet av frågor kopplade till yttrandefrihet och hat och hot mot oberoende opinionsbildare. Den innehåller resultat från anonyma vittnesmål efter utlysning i sociala medier och från djupgående intervjuer av 20 oberoende opinionsbildare. Min tidigare undersökning kompletterar Civil Rights Defenders rapport med ytterligare information om hotbilden kvinnorna arbetar under, men också hur tryggheten av en organisation påverkar arbetet och vilken roll ledarskapet kan ha för arbetsmiljön. I den här studien används de som en utgångspunkt och kommer i inledningen ställas i relation till tidigare forskning i områdena kvinnorrättsrörelsen och jämställdhetsarbete, ledarskap och arbete under påfrestande förhållanden.

1.1.1 Kvinnorrättsrörelsen² som politisk aktör

Första gången en deklaration uttalat inkluderade våld mot kvinnor var FN:s deklaration om avskaffande av allt våld mot kvinnor, som antogs på Världskonferensen om mänskliga rättigheter i Wien, 1993. Det var en produkt av den fristående globala kvinnorrättsrörelsen som länge kämpat för att lyfta konferensens, och organisationer för mänskliga rättigheters, fokus från mänskliga rättigheter generellt till kvinnors mänskliga rättigheter (Htun & Weldon, 2012). Även efter att stater skrivit under den här typen av deklarationer är den fristående kvinnorrörelsen en viktig mellanhand mellan staten och den internationella arenan, och mellan staten och den lokala befolkningen, i redovisningen av glappet mellan vad staten skrivit under och vad de faktiskt gör (Htun & Weldon, 2012).

Till skillnad mot de många studier som undersökt hur ett lands ekonomiska förutsättningar samt representation i regering och riksdag påverkar jämställdhet och jämlikhet tyder Htun och Weldons (2012) studie på att den civila organiseringen och sociala policier har en väsentligt mycket högre påverkan. Den fristående människorättsrörelsen påverkar samhället och socialpolitiken på många sätt: de formar den allmänna och politiska agendan och viljan; de kräver institutionella reformer som ger breda konsekvenser; de sysslar med lobbyism; startar rättsprocesser; de protesterar och stör den allmänna ordningen; de anordnar nätverkande och

¹ *Ledarskap under hot* är B-uppsatsen jag skrev i kursen Fortsättningskurs i ledarskap under påfrestande förhållanden vårterminen 2017. Tre ledare som arbetar med jämställdhetsarbete intervjuades om hotbilden i arbetsmiljön och relevanta fynd delas i den här uppsatsen tillsammans med Civil Rights Defenders rapport (2019) som grund för att beskriva den arbetsmiljö som empirin i den här studien bygger vidare på.

² Ett begrepp som används flitigt i studien är “kvinnorrättsrörelsen” vilket är ett begrepp som kan diskuteras vidare men som inte definieras i den här studien. Om den svenska kvinnorrättsrörelsen definieras enligt och endast enligt de två första kriterierna för urvalet till den här studien: kvinnor som arbetar med kvinnors rättigheter i Sverige så kan resultatet av studien tänkas användas för att öka förståelsen för kvinnorrättsrörelsen i Sverige. Om definitionen av en kvinnorrörelse inkluderar opinionsbildning kan endast, om än större, delar av resultatet användas till ökad förståelse för kvinnorrörelsen i Sverige eftersom att en av de fyra informanterna arbetar i behandlande verksamhet och inte opinionsbildande.

andra evenemang för att samla fristående aktivister tillsammans med kvinnliga politiker, företagare etc.; de organiserar konferenser och symposier och mycket mer (Htun & Weldon, 2012).

Htun och Welton (2012) framför tre anledningar till varför det är viktigt att det är just den fristående kvinnorörelsen som fortsätter fylla denna väsentliga funktion i utvecklingen mot fullständiga mänskliga rättigheter. 1: endast kvinnor som grupp kan representera upplevelserna och behoven som kvinnor som grupp har i samhället. Genom att organisera sig självständigt finns möjlighet att artikulera problemformuleringar på ett korrekt sätt. 2: Det är viktigt att arbetet är separatistiskt, vilket är möjligt i en fristående kvinnorörelse. På grund av att jämställdhet är kontroversiellt riskerar kvinnor att drabbas av stora konsekvenser av att dela sina erfarenheter i öppna forum. 3: Frågor som rör kvinnors rättigheter behöver inte konkurrera med andra viktiga samhällsfrågor i den civila kvinnorättsrörelsen. Till skillnad från i politiska partier, där många frågor ska behandlas inom begränsade ramar av tid och personal. I den civila kvinnorättsrörelsen finns det mycket större möjligheter att producera kunskap och analyser, och krav på vad som faktiskt behöver åtgärdas och hur.

1.1.2 Hotbild mot kvinnor som arbetar med kvinnors rättigheter

Hotbilden mot kvinnorättsaktivister ökar i Sverige och världen, både institutionellt genom lagändringar och diskriminering från myndigheter (Kvinna till Kvinna, 2018; Civicus, 2018; FRA, 2017) och socialt genom handlingar utförda av privatpersoner (Civil Rights Defenders, 2019; Kvinna till Kvinna, 2018). Ett sammanfattande urplock av de brott som vittnas om i Civil Rights Defenders rapport (2019) och mitt tidigare arbete (Wikström, 2017) är förföljelse, isolering, trakasserier, hot om våld, sexuellt våld och dödshot på grund av det arbete de gör, via sociala medier och mejl, i brevlådan och i person, lappar uppsatta utanför bostaden eller genom försändelser hem till dem. Försändelser har exempelvis varit begravningsbuketter, kuvert med okänt pulver i eller avföring. Kvinnorna upplever själva att förövarna går in för att "psyka ned dem", alltså utmatta dem med trakasserier och hot tills de inte orkar arbeta med frågorna längre. De upplever att hoten och trakasserierna sker systematiskt eftersom att de ofta kommer tillsammans och liknar varandra. De vittnar också om att den här typen av drev har ökat till att ske så gott som veckovis, vilket inte var fallet för några år sedan, och att mediaexponering ökar mängden våld, trakasserier och hot.

I Amundsdotters avhandling *Att framkalla och förändra ordningen: aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer* (2010) syns tydliga skillnader i motstånd riktat mot män respektive kvinnor i jämställdhetsarbetet. Det motstånd som män mötte var gemensamt för både män och kvinnor, med skillnad att det skedde med en lägre frekvens mot män: ett motstånd som gestaltades i uttalat ointresse, tidsbrist och likgiltighet. Mot kvinnor yttrade sig fler motståndsstrategier. Både kvinnor och män använde sig av härskartekniker som motstånd mot kvinnorna. Dessutom gjorde män motstånd mot kvinnor genom aggressivt beteende, personliga påhopp och hotfullt bemötande. Ytterligare skillnader var de rädslor som kvinnor visade och uttryckte, som män inte kunde känna igen sig i. Inför tanken på att utöva jämställdhetsarbete vittnade kvinnor om rädsla för att kallas galen, hysterisk, osaklig eller att hon har tappat kontrollen. De berättade om att de var rädda att förlora sin position och respekt från överordnade om de skulle arbeta för jämställdhet. De vittnade också om rädsla för att möta det nyligen nämnda motståndet, och de uttryckte metoder för att försöka hitta sätt runt att behöva utsättas för mäns hotfulla och aggressiva motstånd.

1.1.3 Konsekvenser för hälsa och privatliv

De sammanfattade konsekvenserna som beskrivs av intervjupersonerna i Civil Rights Defenders rapport (2019) och mitt tidigare arbete (Wikström, 2017) visar sig både i arbetslivet och privatlivet, i fysiska begränsningar, ekonomisk osäkerhet och hälsa. De beskriver hälsoproblem som konstant utmattning, hjärtproblem, posttraumatisk stress, håravfall, viktuppgång, kräkningar, feberfrossa och att aldrig få vila för att kroppen är uppe i varv av att vara på sin vakt. I privatlivet beskriver de att de blir passiva i sin trygga zon och upplever rädsla för att röra sig på vissa platser eller överlag offentligt, både ensamma men också tillsammans med sin familj. De beskriver också en problematik i att inte kunna dela med sig och prata om vad de utsätts för med sin familj för att inte skrämna upp dem. De förklarar att eftersom de måste riskera sin personliga säkerhet för sitt jobb så är det en ständig avvägning om det är värt det eller om de måste ge upp och avsluta sitt arbete.

1.1.4 Åtgärder

Återkommande i Civil Rights Defenders rapport (2019) och mitt tidigare arbete (Wikström, 2017) är exempel på åtgärder de själva känner sig tvungna att göra på grund av hot mot liv och hälsa. Några exempel är hemligt nummer, ett kontinuerligt säkerhetstänk genom att dubbelkolla om dörren är låst, kika en extra gång nedför trappuppgången innan de går hemifrån, ha kameror uppsatta utanför hemmet och flyktstrategier för olika risker som ifall en brandbomb kastades in eller om någon tar sig in genom ett fönster. Under vissa perioder kan de på grund av hotbilden inte vistas i sin egen bostad alls. Vissa beskriver att de utbildat sig i att försvara sig mot fysiskt våld, anlitat en privat säkerhetsvakt och införskaffat skottsäker väst. För att undvika den ökade hotbilden kopplad till mediaexponering har vissa valt att helt sluta ställa upp i intervjuer eller att undvika vissa sakfrågor. Vissa har valt att ge barnen ett annat efternamn för att det ska bli svårare för förövare att identifiera dem, och att de är tvungna att kommunicera med barnens skolor om hotbilden mot barnen. Från sociala medier kan de få ideellt stöd från andra, vilket de känner hjälper. Det kan exempelvis vara att bli eskorterad mellan hem och arbetsplats, att någon vaktar utanför hemmet när de är hemma, att få hjälp av andra att bevaka sociala medier från trakasserier och att få stöd vid eventuella rättegångar. Flera kvinnor i rapporterna och undersökningarna har tilldelats hemlig adress av Skatteverket på grund av den starka hotbilden mot liv och hälsa.

I Civil Rights Defenders rapport (2019) beskrivs att deras psykiska hälsa skulle bli bättre om de hade möjlighet att ta ett steg tillbaka efter vissa händelser för att hantera och bearbeta dem innan de fortsätter med arbetet igen. Men också att få möjlighet att bo någon annanstans under den period då dreven kommer. Vissa har funderat på, och önskat, att ha en mentor som kan hjälpa dem förstå hur de ska hantera situationen.

1.1.5 Lagstiftning, demokrati och normer

Kvinnorna beskriver att de inte har tillit till att samhällets funktioner finns där för att skydda dem eftersom att de har egen eller andrahandserfarenhet av att söka hjälp och bli avvisad. De berättar exempelvis att polisen inte griper in, att polisanmälningar läggs ner och att hotbilden inte tas på allvar (Civil Rights Defenders, 2019; Wikström, 2017). I flera rapporter finns vittnesmål om att det i vissa fall varit polisen som utfört antisemitiska hatbrott, övervåld och grov misshandel (Civil Rights Defenders, 2019; Kvinna till kvinna, 2018; Civicus, 2018 (utomlands)).

Enligt Krook och Restrepo Sanín (2016b) så finns det idag en utbredd bild av att kvinnor i politiken får acceptera att utsatthet för våld ingår i arbetet. Våldet, trakasserierna, hoten, att

försvåra arbetet eller att få kvinnor att avsluta arbetet är ett demokratiproblem eftersom det skapar sämre förutsättningar för en grupp i samhället att delta i politiska aktiviteter, vare sig det är som aktivist, politiker eller som vanlig medborgare. Flera fall som utretts av Interparlamentariska unionens kommitte för parlamentarikers mänskliga rättigheter visar på att flera händelser som kvinnliga parlamentariker utsatts för kan tolkas som brott mot mänskliga rättigheter (Krook & Restrepo Sanín, 2016a). Efter en lagändring i Bolivia som specificerar våld, hot och trakasserier riktade mot kvinnliga politiker så har ett skifte i kvinnornas egna inställning till brotten förändrats. Många ser inte längre våldet som “en del av jobbet”. Lagen har gett dem ordförråd för att beskriva våldet, rättigheter och har motiverat dem att prata öppet om problemet och tillsammans utforma stöd och utbildning i hur de kan hantera våldet (Krook & Restrepo Sanín, 2016b).

Oavsett omfattningen på de förändringar som en lagändring eller internationell deklaration resulterar i, så finns det anledning att prioritera det sortens förändringsarbete. Att namnge ett fenomen och därmed säga att det är oacceptabelt, trots att man i praktiken låter det fortgå, har en normativ effekt. Fristående rörelser kan sedan använda den nya lagen för att legitimera påtryckningar för ytterligare arbete i den praktiska implementeringen i samhället (Krook & Restrepo Sanín, 2016b).

1.1.6 Arbete under påfrestande förhållanden

Den här studien utgår från att organisationsstruktur och åtgärder inom organisationen ingår i arbetsmiljön inom organisationen. I det här stycket ligger fokus på hur tidigare forskning och nationella föreskrifter beskriver arbete under påfrestande förhållanden, åtgärder, bemötande och organisationens ansvar och skyldigheter.

Arbetsmiljölagen finns för att skydda alla arbetstagare som utför arbete hos alla typer av arbetsgivare (arbetsmiljölagen 1 kap §1-§2). Organisationen och arbetsuppgifterna ska “utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall” och arbetet ska “utföras i en sund och säker miljö” (arbetsmiljölagen 2 kap §1-§2). Det kan antas att det finns ett stort mörkertal i statistiken gällande våld och hot i arbetsmiljön, och om psykiska och somatiska symptom kopplat till dem (Arbetarskyddsstyrelsen, 1993).

I mitt tidigare arbete (Wikström, 2017) framkommer det att det kan kännas lättare att hantera och förhålla sig till trakasserier och hoten i sin yrkesroll än som privatperson, för de som arbetar i en organisation. I Civil Rights Defenders rapport (2019) beskriver flera av de som frilansar att det hade varit lättare om de hade haft en organisation eller arbetsgivare i ryggen.

Enligt evolutionspsykologin är det vanligt i en krissituation att människan vill underordna sig en ledare som kan förklara vad som hänt, hur vi tar oss genom detta och hur vi undviker en liknande situation i framtiden (Larsson, 2012; 2015). Det är då viktigt att hen visar upp en emotionell mognad och inte tycks känslomässigt oberörd. Arbetarskyddsstyrelsen (1993), Kallenberg m.fl. (2016) och Larsson (2012; 2015) förklarar att hur skrämmande en händelse eller ett hot känns är subjektivt och beror på hur händelsen tolkas och upplevs, vilket kan vara olika till och med för två personer som utsatts för samma yttre stressor. Därför blir en bedömning gjord av någon utomstående irrelevant. Hur en person tolkar en händelse eller ett hot kan bero på huruvida personen var beredd på det, om det var en i raden av hotfulla händelser, om man var ensam och hur man blivit omhändertagen vid tidigare våldssituation (Arbetarskyddsstyrelsen, 1993). Det kan också bero på hur nära eller långt borta hotet upplevs. Kallenberg m.fl. (2016) menar att samhälleliga stressorer som politiska, kulturella och ekonomiska ligger längre bort medan ett ormbett är en väldigt nära stressor. I sektorn som

den här studien utförs är det möjligt att politiska och kulturella samhällsproblem upplevs som nära problem.

Organisationens arbetsmetoder, rutiner och att ha förberett planer för specifika scenarier kan förebygga skadan och stressnivån vid påfrestande förhållanden (Larsson, 2012; 2015). Om arbetstagarna utför ett arbete som innebär risk för våld eller hot om våld så ska arbetsgivaren enligt 3 kap 3§ arbetsmiljölagen se till så att de har eller tillgodoses med den utbildning som behövs för att hantera det, bedöma risker och ha ett säkert arbetssätt.

Inom ett flertal yrken är det oundvikligt att anställda regelbundet utsätts för våld och hot, exempelvis polisen (Arbetarskyddsstyrelsen, 1993). Den anställda ska då skyddas i så stor utsträckning som möjligt, och ska förses med den skyddsutrustning som är nödvändig. I psykiskt påfrestande arbeten råder Arbetarskyddsstyrelsen också till följande stödinsatser: frekvent stöd och handledning av en handledare med kompetens; kamratsamverkan för socialt stöd, erfarenhetsutbyte och samvaro; arbetsplatsträffar för att ta del av information och utbildning. De menar att arbetstagare redan vid anställning eller byte av arbetsuppgifter ska informeras om riskerna för våld och hot om våld, som sker på aktuell arbetsplats eller som enligt forskning och erfarenhet kan ske vid liknande arbete. Det kan också vara aktuellt att ha ett fadderprogram. Vittnesmålen från Civil Rights Defenders rapport (2019) och mitt tidigare arbete (Wikström, 2017) tyder på att de behöver tid att bearbeta, vila och läka efter större händelser men att avsätta tid för det innebär förlorad arbetstid. Av ekonomiska skäl kan de vara tvungna att välja att inte göra det. Arbetstid och lön kan påverkas för frilansare av att polisen ber dem att inte ta uppdrag på ett tag på grund av den stora hotbilden. Oron för att inte få ekonomin att gå ihop ökar stress och psykisk ohälsa ytterligare.

1.1.7 Ledarskap och ledarskap under påfrestande förhållanden

Förutom organisationsstruktur och åtgärder så utgår den här studien från att ledarskap är en pusselbit i arbetsmiljön. Utvecklande ledarskap, en svensk modell som kombinerar de internationellt ledande ledarskapsstilarna inom modern ledarskapsforskning (autentiskt ledarskap och transformerande ledarskap), används som en mall för gott ledarskap för att jämföra empirin mot i den här studien.

Genom Northouses (2013) beskrivning av transformerande och autentiskt ledarskap och Larssons (2012) beskrivning av utvecklande ledarskap lär vi oss att dessa ledare kan kännas igen utifrån deras drag som karismatiska, förtroendeingivande, omtänksamma och inspirerande. De besitter en genuin passion för arbetet som organisationen bedriver, och för sina underställdas behov. De har en stark inre moralisk kompass; brinner för det de tror på; lever som de lär; samt bygger nära relationer som värdesätter förtroende. De visar ett genuint intresse för de underställdas behov, motivation och mående, som individer med olika styrkor och utvecklingspotential. De skapar en miljö som främjar de underställdas utveckling, både den personliga och den professionella. Konventionellt ledarskap skulle kunna ses som det utvecklande ledarskapets motpol och en viktig skillnad mellan dem är hur ledaren väljer att motivera sina underställda. En vanlig metafor som används för att beskriva det konventionella ledarskapet är piska och morot, som enkelt översätts till att den underställda belönas när hen gjort ett bra arbete, och straffas när hen inte gjort ett bra arbete. I ett utvecklande ledarskap belönas hen alltid, både genom positiv förstärkning när något gått bra, och med stöd och hjälp när något är svårt.

Tidigare studier kring yrken som regelbundet innehåller arbete under påfrestande förhållanden finns men är begränsad, särskilt relaterat till ledarskap. På Försvarshögskolan har studier kring ledarskapet under dessa situationer bidragit rikligt till området men även den är begränsad till yrken som exempelvis militär och blåljusyrken. Påfrestande förhållanden kan

innebärande situationer som sker i nästintill alla yrken men i den här studien läggs fokus på vad Gerry Larsson (2015, s. 88) definierar som "situationer där det finns ett reellt hot mot människors liv och hälsa". Kvinnorna som arbetar med de här frågorna arbetar i en extrem arbetsmiljö där de ständigt utsätts för brott och fara för liv och hälsa. I Civil Rights Defenders rapport (2019) och mitt tidigare arbete (2017) beskrevs exempel på åtgärder och stöd som minskar eller skulle kunna minska belastningen, vilka det förekommer exempel på i den här inledningen. Genom att lägga fokus på den frågan vill jag ta reda på vad de här kvinnorna själva menar att de behöver för att klara av det här påfrestande arbetet med minskade konsekvenser. Kanske är det möjligt att jämföra resultatet med de förhållningssätt som tidigare forskning på arbete under påfrestande förhållanden har kring arbetsmiljön inom organisationen, kopplat till organisatorisk struktur, åtgärder och ledarskap.

1.2 Syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att undersöka vad kvinnor som arbetar med kvinnors rättigheter i Sverige, och regelbundet utsätts för våld, trakasserier och hot på grund av sitt arbete, själva menar att de behöver i sin organisatoriska arbetsmiljö för att klara av att utföra sitt arbete, med så få hälsokonsekvenser som möjligt. Den arbetsmiljö som följande frågeställningar syftar till att undersöka inkluderar organisationsstruktur, åtgärder inom organisationen och ledarskap.

- Vilka arbetsmiljömässiga behov har de?
- Får de behoven tillgodosedda?
- Finns det arbetsmiljömässiga åtgärder som skulle kunna göras för att minska belastningen och konsekvenserna av de påfrestande arbetsförhållandena?

2 Metod

2.1 Deltagare

Urvalet i studien är ändamålsstyrkt (Bryman, 2018) med följande tre kriterier: a) kvinnor som b) arbetar med kvinnors rättigheter i Sverige och c) regelbundet utsätts för våld, trakasserier och hot på grund av arbetet. Deltagarna är fyra kvinnor i åldern 19-64 år och innehar olika etniciteter, vissa har endast arbetat med frågorna i några år och andra i decennier, två är anställda och två arbetar ideellt, och alla är aktiva inom olika delar av kvinnorörelsen: hemlösa och missbrukande kvinnor; våld i nära relationer; sexköp och trafficking; hedersrelaterat våld; och en partiaktiv politiker.

Eftersom att det är en kvalitativ studie med ett intensivt fokus på fyra deltagare är resultatet inte generaliserbart. Istället har den mindre urvalsstorleken bidragit till djupgående intervjuer och mer detaljerad data (Bryman, 2018). I kvalitativa studier kan det vara svårt att bedöma validitet, men om man ser till en definition citerad av Bryman (2018, s. 465) som säger att validitet handlar om "huruvida man 'observerar, identifierar eller 'mäter' det man säger sig mäta" så skulle urvalsprocessen kunna bidra till studiens validitet. Tillsammans med att det är just de personer det berör som svarat på frågorna och inte någon närstående, så finns det god chans att tro att deltagarnas svar är lämpliga att använda för att svara på studiens frågeställningar.

2.2 Genomförande

Sammanlagt 23 organisationer kontaktades per mejl, och ett inlägg delades i Facebook-gruppen Streetgäris, ett nätverk för kvinnor och ickebinära som brinner för mänskliga rättigheter. Se Bilaga 2 för informationsbrev. Fyra personer från olika organisationer och en person från Facebook-gruppen Streetgäris återkom. Redan vid första brevutskicket svarade en organisation artigt att de som tur var inte hade några anställda som utsattes för det brevet beskrev. Eftersom att jag anade att det inte stämde uppdaterades brevet och "utsatt för brott" ersattes med "utsatt för våld, trakasserier och hot", ifall inte alla refererar till våld, trakasserier och hot som brott och därför inte definierar sig som "utsatt för brott".

Intervjuerna genomfördes digitalt på grund av begränsade förutsättningar i och med Covid-19, två intervjuer med video och två intervjuer med endast ljud. De spelades in både med diktafon och via Logic Pro, för att säkerställa att intervjumaterialet inte skulle försvinna. Intervjuerna pågick ungefär en timme vardera.

Under första halvan av första intervjun svarade informanten på frågorna utifrån en utgångspunkt då hon blivit uttalat "hotad". Det upptäcktes efter halva samtalet som då öppnades upp till hantering av alla former av våld, trakasserier och hot i arbetet. Intervjuguiden uppdaterades därefter.

Frågor om önskade åtgärder verkade vara svåra att få ett rakt svar på från nästan alla informanter. Det kom ofta inlindat i en mening som "det hade aldrig gått att ha någon med sig hela tiden", istället för "jag behöver ha sällskap". Därför lades även till "Om alla ekonomiska resurser hade funnits" eller "Om allt i hela världen var möjligt" framför frågor.

2.3 Datainsamlingsmetod

Studien berör ett känsligt ämne där kvinnors säkerhet hotas i samband med att de arbetar för att motverka förtryck av kvinnor och syftet var att undersöka deras *egna* syn på arbetsmiljön och vad de *själva* anser att de har för behov av stöd. Därför valdes en feministisk

forskningsmetod med semistrukturerade intervjuer, som Oakly argumenterar för har en sympatisk och icke-hierarkisk attityd. Se Bilaga 1 för intervjuguide. Förtroendet byggdes upp innan intervjun påbörjades genom att jag berättade om motivationen till intervjun, som de höll med om. Intervjuguiden inleddes med bakgrundsfrågor om ålder, familjesituation, roll i organisationen, om de arbetade ideellt eller som anställd och om de hade fast tjänst, samt hur länge de arbetat med kvinnors rättigheter. Den följde sedan strukturen för en semistrukturerad intervju med öppna frågor i olika teman som följdes av följdfrågor som tog reda på mer detaljerad data (Bryman, 2018). Den ekologiska validiteten kan sägas bero på hur nära den naturliga miljön undersökningen genomförs (Bryman, 2018). Det fanns inte utrymme och resurser att följa informanterna i arbetet under en lång tid och därigenom få möjlighet att få svar på studiens frågeställningar i samtid med att informanterna utsattes för våld, trakasserier och hot i arbetet. För att så nära som möjligt åstadkomma möjligheter för autentiska svar bad jag informanterna i början av intervjun tänka tillbaka till ett tillfälle de utsatts för våld, trakasserier eller hot för att sedan ställa frågor som besvarar studiens frågeställningar. Exempel: “Kan du berätta om en gång du utsatts för ett brott eller hot mot liv och hälsa på grund av arbetet?”, med följdfrågan “Om du hade kunnat få precis vilket stöd i världen som helst, vad hade du då behövt?”. Den semistrukturerade intervjumetoden erbjöd också möjlighet att ställa sonderingsfrågor eller direkta frågor om exempel på åtgärder som tagits upp av informanter i tidigare forskning, eller tidigare intervjuer, i de fall som de beskrev liknande problematik. Exempel: “Du berättade att du önskar att du inte gick ensam från jobbet ibland. Hade du önskat att bli eskorterad till och från arbetet av en ordningsvakt?”.

Eftersom att det inte går att “låsa” en social situation är det svårt att se att en replikation av den här studien skulle ge exakt samma resultat, vilket är ett generellt hinder för reliabilitet i kvalitativa studier. Däremot är studien överförbar till exempelvis fortsatt forskning i området (Bryman, 2018).

2.4 Databearbetning

Intervjuerna transkriberades i nära anslutning till respektive intervju vilket gav möjlighet att upptäcka intressanta aspekter att ta vidare till nästa intervju, eller missförstånd som kunde leda till ändringar i intervjuguiden. För att underlätta analysarbetet exkluderades känslouttryck och mänskliga ljud som “hm”, “eh” som inte tillförde nödvändig information. Genom en tematisk analys jämfördes de fyra transkriberingarna både genom att hitta likheter och skillnader i deras upplevelser och önskningar samt i hur de uttryckte sig. De teorier och tidigare forskning använda i studien ligger till grund för valet att dela upp resultatet i två övergripande teman: Inom organisationen (faktorer som organisationen har möjlighet att påverka); och Övriga faktorer (faktorer som påverkar arbetsmiljön och ligger utanför organisationens makt). Ur empirin växte kategorier fram som delades upp under dem. Se exempel på hur den tematiska analysen gjorts nedan (Tabell 1).

Tabell 1

Citat från informant	Underkategori	Kategori	Övergripande tema
Jag tror kanske inte att jag har fått mindre hot, eller att jag varit mindre utsatt, men det känns mindre jobbigt och det känns mindre, för att jag inte varit ensam i det liksom	Psykosocialt stöd	Organisatorisk struktur och åtgärder	Inom organisationen
Jag är så självgående	Egenskaper	Ledarskap	Inom organisationen
Det skulle kännas så mycket mer hanterbart om det fick juridiska konsekvenser, om man visste att personer faktiskt åtalas eller åtminstone utreds		Polis och rättsväsende	Övriga faktorer

Samtliga kategorier och underkategorier har sorterats enligt följande:

Inom organisationen

- Ledarskap, med underkategorierna
 - Egenskaper
 - Ledarskap i vardagen
 - Ledarskap under påfrestande förhållanden
 - Bemötande av någon som utsatts för våld, trakasserier eller hot
- Organisatorisk struktur och åtgärder med underkategorierna
 - Organisatorisk struktur och förebyggande åtgärder
 - Utbildning och kunskaper
 - Psykosocialt stöd
 - Praktiskt stöd
 - Anställningsformer

Övriga faktorer

- Förövare
- Polis och rättsväsende
- Övriga åtgärder

2.5 Etiska överväganden

De fyra etiska principerna: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet beskrivna av Bryman (2018) har tagits hänsyn till på följande sätt. Brevet som skickades ut via mail beskrev studiens syfte, vilka intervjupersoner som söktes och berättade att deltagandet är frivilligt, att intervjupersonen kan välja att avsluta intervjun när som helst utan att behöva ge en anledning och får vara anonym, samt att materialet endast skulle användas till studien och inte i annat syfte. Eftersom att det är mycket känsliga erfarenheter som studien eftersökte så innehöll brevet också information om vilka rapporter som låg till grund för studien, och berättade att intervjupersonerna skulle få läsa intervjufrågorna i förväg. Informanterna behandlas anonymt och benämns "Informant 1/2/3/4".

2.5.1 Det reflexiva jaget

I en kvalitativ studie är forskaren ett av instrumenten, och studiens resultat baseras på observationerna i mötet mellan henne och informanterna. Med hennes värdegrund, tidigare kunskap och erfarenhet av ämnet ser hon informationen genom sina forskarglasögon, vilket är

oundvikligt. Och med hennes egenskaper och sätt påverkar hon vad och hur deltagarna väljer att dela med sig (Yin, 2011).

Min motivation till att göra den här studien var att bidra med kunskap och viktiga analyser till sektorn och till mitt eget arbete som projektledare i den fristående kvinnorörelsen. Egenskaper som min könsidentitet, min bakgrund i kvinnorörelsen och min uttalade åsikt att kvinnorna som intervjuades är modiga, gör ett mycket viktigt arbete och förtjänar det stöd de behöver kan alla ha bidragit till ett rikligare och ärligare återberättande och delande.

Med utgångspunkten att det inte finns värdefri forskning är transparens av det reflexiva jaget viktigt för läsarens bedömning av studiens tillförlitlighet. Genom att noggrant beskriva val och överväganden i genomförandet av studien och bjuda in till att se genom vilka forskarglasögon studien utförts så hoppas jag att mina egen förförståelse inte påverkat den här studien på ett ovetenskapligt sätt.

3 Resultat

Studiens syfte var att ta reda på vad kvinnor som arbetar med kvinnors rättigheter i Sverige och regelbundet utsätts för våld, trakasserier och hot i på grund av arbetet, behöver i organisationens arbetsmiljö för att klara av arbetet med så få konsekvenser som möjligt, i sitt arbete och för hälsan. På grund av att mycket information framkom om hur faktorer som ligger utanför organisationen påverkar möjligheterna för arbetsmiljön inom organisationen så har resultatet delats in i de två övergripande temana *Inom organisationen* och *Övriga faktorer*.

3.1 Inom organisationen

Det övergripande temat *Inom organisationen* innehåller information om faktorer i organisationen och som organisationen har makt över, som påverkar informanternas risk för att utsättas för våld, trakasserier och hot i arbetet, möjlighet att hantera hotbilden samt hur stora konsekvenserna av hotbilden blir för arbetet och för den personliga fysiska och psykiska hälsan. Kategorin har två underkategorier som beskriver ledarskapet från olika vinklar respektive organisationens struktur och olika former av åtgärder.

3.1.1 Ledarskap

3.1.1.1 Egenskaper

Alla informanter beskriver sig själva som mycket självgående, de har hög kompetens inom sitt område och högt driv. Informant 2 berättar att hon tycker att en bra chef kan se vad som är speciellt med henne, respektive de andra anställda. Hon menar att alla har olika styrkor och förutsättningar, och att med en bra chef kan de komplettera varandra, istället för att efterlikna varandra.

En chef som är lätt att lära känna. Jag värderar det här personliga väldigt högt, att det känns att chefen verkligen bryr sig om mig som är anställd, att chefen verkligen bryr sig om sitt jobb. En person som verkligen är engagerad.

Informant 1

3.1.1.2 Ledarskap i vardagen

Ingen av informanterna önskar att få order eller detaljstyrning av en chef utan vill känna att de har organisationens förtroende att kunna styra sitt eget arbete. Informant 3 berättar att hon uppskattar regelbundna avstämningar kring hotbilden på arbetsplatsen. De vardagliga attackerna kan glömmas bort eller ligga och gro i bakhuvudet. Hon förklarar att en avstämning kan hjälpa till att lägga märke till dem och hantera dem tillsammans. Hon berättar att hon generellt uppskattar att chefen söker kontakt och stämmer av hur arbetsuppgifter, ansvarsuppgifter, samarbeten och hotbild känns. Hon menar att det är bra att skapa utrymme för det i vardagen, inte bara när det är nödvändigt på grund av en krissituation.

3.1.1.3 Ledarskap under påfrestande förhållanden

Flera informanter vill att chefen ska ha ansvar för säkerheten och tryggheten i arbetsmiljön. Informant 2 menar att om chefen blir tvungen att inskränka på de anställdas önskan att ha frihet i sina arbetsuppgifter för att se till att säkerhetsrutiner följs så är det okej.

Jag ser hellre att jag överlever en dag för att reglerna blir upprätthållna än att hon är bästa kompis med mina kollegor.

Informant 2

Trots att alla informanterna är experter inom sitt område önskar tre av dem att de kan be en chef om vägledning när de känner sig osäkra på omfattningen av en hotbild, omvärldsläget eller i övrigt vilken väg som är rätt väg att gå. Informant 1 som inte har en chef beskriver saknad av en person att be om praktiska stödåtgärder från. Hon önskar en chef som har ansvar för att ta högre beslut för gruppen som hon själv inte har möjlighet till. När det stormar anser alla att det i slutändan bör vara en chef som ska ha högsta ansvaret för hur organisationen ska agera, vad organisationen står för, och att inte en enskild anställd exempelvis får stå till svars i media.

3.1.1.4 Bemötande av någon som utsatts för våld, trakasserier eller hot

Tre informanter pratar extra mycket om chefens ansvar att ge emotionellt stöd. När de har utsatts för våld, trakasserier eller hot så beskriver de att chefen ska kunna ta sig tiden att sitta ned och lyssna. Fokus ska ligga på vad personen som utsatts behöver, känner och har upplevt.

Man vill bli speglad i hur man själv upplever situationen, och man vill att det ska bli taget på allvar. Man vill kanske att en chef tar det på lite mer allvar än vad man själv gör: om jag tycker det är lite jobbigt så kanske min chef ska tycka att det är jobbigt. Absolut inte åt andra hållet, att hon skulle försöka vifta bort det eller säga att 'Jag tolkar inte det här så hotfullt'. Någonstans är det min känsla som är det viktigaste, hur ett hot upplevs.

Informant 3

Informant 1 och 3 berättar att skadans omfattning kan bero på flera faktorer, exempelvis vilken annan kritik som kommit nära inpå, sådant som man personligen är extra känslig för, om förövaren upplevs mena allvar eller vara ett troll³. Det är svårt för en person utifrån att avgöra hur det borde kännas, och därför är det viktigt att inte försöka rationalisera kring det. Alla informanter menar att personen som utsatts bör få styra över vilken hjälp hon vill ha och vilken hjälp hon inte behöver.

Det finns ingen logik i hur man reagerar. Ibland har jag läst igenom vidriga dödshot som jag bara har skrattat åt eller tyckt varit töntiga. För att några veckor senare få något mycket mindre allvarligt, men som jag bryter ihop av. Jag har landat i att det är okej, att det är mitt 'privilegium' att få bedöma vad som är jobbigt att ta emot och inte.

Informant 3

Ett exempel på hur chefen kan låta den som utsatts styra vilken hjälp hon får är att ställa frågor hellre än att ge råd. Välmenande tips som "Jag tycker inte att du ska använda dina sociala medier" eller "Jag tycker inte att du ska svara i telefonen" kan upplevas skuldbeläggande. Informant 3 menar att om hon då svarar i telefonen upplever hon att hon får skylla sig själv om det är en hotfull person. Att istället fråga "Vill du ha hjälp att gå igenom kommentarer på sociala medier?" eller "Vill du att någon annan svarar i telefonen?" kan därför vara mer hjälpsamt.

³ "Troll" syftar i det här fallet på en anonym näthatare.

3.1.2 Organisatorisk struktur och åtgärder

3.1.2.1 Organisatorisk struktur och förebyggande åtgärder

Informant 1 berättar att i olika delar av hennes organisation finns olika hög beredskap vilket har visat sig ha betydelse när något händer. Där det fanns hög beredskap kunde polis kontaktas och rycka in tidigt, medan i ett område med lägre beredskap rådde en högre osäkerhet kring hur hotbilden skulle hanteras. Det tillsammans med bristande reaktion från polisen resulterade i att inga åtgärder vidtogs.

Informant 3 berättar att de har en struktur som de tillsammans arbetat fram under lång tid, och som kan fortsätta uppdateras under tidens gång. Hon berättar att på grund av att det finns ett system som gör att alla vet vilket ansvar de har och hur de ska hantera det, gör att det blir mycket mindre konsekvenser av hotbilden. De kan göra en riskanalys inför större händelser, exempelvis innan publicering av debattartiklar, kampanjer eller uttalande om kontroversiella frågor som de anar kan väcka mycket motstånd. Åtgärder hon nämner är: a) att vara fler personer som står bakom budskapet än en enskild person. Enligt erfarenhet har det resulterat i mindre hot och trakasserier när fler personer, eller en organisation, står bakom budskapet än en privatperson, och b) moderering i sociala medier genom att radera arga kommentarer. De vet att en kommentar fort skapar en snöbollseffekt. En förebyggande aktivitet som visat sig mycket effektiv men sällan hinns med i organisationen är att sitta ned i grupp, brainstorma tillsammans och kartlägga all kritik som skulle kunna komma. Det kan göra att man hittar uttryck som kan ändras, för att det exempelvis skulle kunna feltolkas av någon med illvilja. Men framförallt så kan de utifrån listan av möjlig kritik skapa underlag för svar på tal. Det underlättar sedan arbetet när kritiken kommer, och ger dem en ökad känsla av stabilitet som enad front. Hon höjer dock ett varnande finger och menar att jämställdhetsarbetet i sig är kontroversiellt och att det är viktigt att inte rädsla för kritik får stoppa arbetet.

Tre informanter pratar om behovet av möjligheten till att kunna ta paus under vissa perioder och efter händelser som skakat dem. En hatstorm kan pågå i några dagar, och under de dagarna ska de göra sina arbetsuppgifter ändå. Informant 3 berättar om gånger hon fått mejl med trakasserier och hot om våld som påverkat henne starkt, och två timmar senare har en föreläsning bokad som hon ska hålla. Hon menar att det är svårt att strukturera en organisation på det sättet att det alltid går att ta paus efter att man utsatts för brott, och lämna över sitt arbete till någon annan. Men att det skulle vara det allra bästa i den här sektorn. Hon menar att det är ett problem i hela sektorn på grund av att hela civilsamhället måste vända på varend krona. Alla informanter beskriver hot, trakasserier, våld och andra brott som en del av arbetet, som ytterligare en arbetsuppgift och att de förväntas acceptera det. Men då jag frågar Informant 3 om de har resurser att utföra arbetsuppgifter kopplade till brotten svarar hon nej. Arbetet som utförs i organisationerna är ofta finansierade genom projektbidrag, som inte får användas till administration, säkerhet och hantering av brott kopplade till projektet.

3.1.2.2 Utbildning och kunskaper

Informant 3 argumenterar för att det är viktigt att vara öppen med att hotbilden ser ut som den gör, och att de som börjar arbeta med de här frågorna kommer att utsättas för den. Hon berättar att det med tiden blir lättare att hantera hotbilden för att man vänjer sig, men att det är svårt att förbereda sig och de första gångerna ens uttalanden blir virala och man hamnar i blåsväder med väldigt mycket kommentarer på internet och okända samtal på telefonen så är det mycket svårt. Informant 1 berättar hur hon fått möjlighet att följa, vägledas och lära sig av

en annan kvinna i organisationen med lång erfarenhet. Hon beskriver hur stor betydelse de lärdomarna har haft för att sänka stressnivån i hennes eget arbete.

Informant 4 önskar säkerhetsutbildningar och Informant 1 önskar att organisationen erbjöd utbildningar om strukturella förtryck i samhället. Hon menar att många inom organisationen utsätts för samma förtryck som organisationen jobbar för att bekämpa ute i samhället, och att det skulle minska stressen att låta dessa personer slippa det inom organisationens väggar. Det kan också förenkla att stötta varandra särskilt under perioder av hat, hot och våld som är riktat mot fler faktorer än att personen är kvinna. I hennes organisation är det tydligt att ytterligare faktorer som etnicitet, sexuell läggning, religion, ålder, könsidentitet och funktionalitet kan spela roll i fråga om omfattning av våld, trakasserier och hot.

3.1.2.3 Psykosocialt stöd

Informant 1 beskriver att alla är olika och därför kan ha mycket olika behov av stöd. Informant 4 önskar möjlighet att prata med någon för rådgivning och stöd. Informant 2 och 3 berättar att organisationen är ansluten till en företagshälsa som erbjuder stöd av psykologer om något i arbetsmiljön gör att man inte mår bra. Informant 3 har själv aldrig gått dit trots att hon blivit erbjuden, men tror att det skulle vara bra att istället för att be om det tvingas till samtal med psykolog för att faktiskt ta sig tiden till det. Informant 1 önskar stöd genom stödgrupper där de kan ge och få emotionellt stöd och kramar, tillsammans med personer som relaterar och förstår. Hon förklarar att hon får stöd av vänner och familj, men att det är svårt för dem att relatera till vad hon utsatts för.

Informant 3 berättar att det gör psykologisk skillnad hur uppbackad man upplever sig vara av alla andra i organisationen gällande de uttalanden man gör offentligt. Trots att något kan uttryckas konstigt i en debatt eller att något man sagt misstolkas och används felaktigt av utomstående så är det viktigt att känna att de andra i organisationen står bakom en, för att orka med att fortsätta det krävande arbetet. Hon berättar också att det kan vara lättare att hantera de större dreven än de vardagliga hatet och resonerar kring att det kan bero på att vid drev läggs fullt fokus på det.

Informant 1 önskar att en stödperson anställs, som förutom att ge sällskap och att följa med till polisstationen, också kan hjälpa till med säkerhet genom att hålla ett extra öga när hon står på scen, utan att utgöra den distans mellan henne och andra som en ordningsvakt kan upplevas göra. Informant 3 berättar om trygghetsgrupper på ställen som Almedalsveckan, som startas på initiativ av de själva eller andra enskilda individer. I trygghetsgruppens chattråd kan frågor ställas som "Nu är jag [här] och ska gå [dit], vill någon göra sällskap?" eller "Nu är det otryggt [här], kan fler personer komma hit?". Hon berättar att den här organiseringen har fungerat bra, men att det är viktigt att sådana initiativ organiseras på gräsrotsnivå. Hon anser att organisationsfriheten borde inskränkas så att nazister inte ska kunna bilda organisationer och därmed få de rättigheter som de får med dagens lagstiftning. Anledningen menar hon är att nazister som grupp utgör stora risker för demokrati, liv och hälsa för det civila samhället vid till exempel Almedalsveckan och bokmässan. Särskilt eftersom att de på grund av organisationsfriheten skyddas av arrangörer och polis.

3.1.2.4 Praktiska åtgärder

I en återberättelse av en svår situation där hon överöstes av aggressivt motstånd berättar Informant 3 om åtgärder som gjordes i organisationen som fick henne att känna sig bra bemött och omhändertagen. Förutom emotionellt stöd från flera håll ansvarade chefen för att

svara på frågorna: vilket motstånd som var nödvändigt att bemöta, och hur. Hennes chef kontaktade inblandade medier och gav dem direktiv för vilka uppgifter de skulle utföra för att minska mängden aggressivitet från motståndare. De arbetsuppgifter som informanten inte skulle må bra av att utföra delegerade chefen till andra anställda. Informant 2 berättar att de byter arbetsuppgifter med varandra när en person är utsatt för högre risk och att de har en larmknapp för att kalla på mer personal i händelse av, eller risk för, fysiskt våld.

Informant 3 berättar att de försöker ge varandra praktiskt stöd som att kontakta de som behöver kontaktas, att få hjälpa att moderera kommentarsfält, lämna över arbetsuppgifter, att någon annan tar över telefon och mejl så att personen slipper möta trakasserier och hot själv eller att få hjälp med polisanmälningar. Det som gör att den hjälpen inte alltid är möjlig är för att de "har så mycket på vårt bord hela tiden."

Informant 2 och 4 beskriver en fysisk otrygghet utanför arbetsplatsen, regelbundet eller i perioder. Båda två önskar möjlighet till ordningsvakt vid ingången. En av dem önskar eskort med ordningsvakt till och från arbetsplatsen under vissa nattpass och efter särskilt hotfulla dagar. Informant 4 påpekar att det är en balansgång mellan behovet av en ordningsvakt i form av en stor man för att skrämja hotfulla män, och behovet av att arbetsplatsen är en separatistisk zon utan män där kvinnor vågar berätta ärligt om sina erfarenheter. Informant 1 och 3 nämner att de känt sig särskilt otrygga under Almedalsveckan, men båda två upplever att det skulle inskränka deras egna friheter att ha med sig en vakt eller polis. I sådana situationer kan trygghetsgrupper vara ett alternativ, som beskrivs under rubrik 3.1.2.3 Psykosocialt stöd.

3.1.2.5 Anställningsformer

Under intervjuerna tillfrågades informanterna om de arbetade med lön och om de var fast anställda. Informant 1 och 4 som arbetar ideellt berättar att mycket skulle hjälpts av att några personer i organisationen anställs. De menar att det är svårt att utkräva ansvar från någon som arbetar ideellt, därför finns det heller ingenstans att kräva stöd, inte ens när de utsätts för brott. De berättar också att det är svårt att få vila och fritid, eftersom att det inte finns tillräckligt mycket ideell arbetskraft och därför kan arbetet stå och falla på dem. Men framförallt för att många har ett arbete eller studier på heltid, och sedan organisationsarbete på fritiden. Informant 1 berättar att de inte har råd att hyra ett kontor och att arbetet utförs hemifrån, vilket skapar ytterligare problem att skilja mellan arbete och fritid.

Värt att notera är att informant 2 och 3 som var både anställda och hade fast tjänst nämnde varken direkt eller i samband med något annat något som kunde tyda på ohälsosam stress eller osäkerhet kopplat till ekonomi. Informant 3 berättar att hennes organisation valt att erbjuda många av sina anställda fast tjänst trots att arbetet finansieras av projektstöd. Hon berättar att våld, trakasserier och hot påverkar henne mycket mindre sedan hon anställdes i organisationen. Hon förklarar att stödet och tryggheten från sammanhanget och arbetsgivaren minskar skadan av hotbilden trots att hotbilden i sig inte nödvändigtvis minskat.

3.2 Övriga faktorer

Forskningsfrågorna fokuserar på inomorganisatoriska faktorer men under intervjuerna framkom ytterligare information om faktorer som påverkar informanternas arbetsmiljö och konsekvenserna av våldet, trakasserier och hoten. Bland annat vittnades om vilka som utför brotten, behov av stöd i hemmiljön samt faktorer som påverkar deras arbetsmiljö men som endast kan åtgärdas av yttre aktörer som polis och rättsväsende.

3.2.1 Polis och rättsväsende

Nu säger de alltid att 'Det finns hjälp att få!' och 'Gå och anmäl!', men så har jag anmält 1000 brott och allt läggs ner så det finns ju inte hjälp att få, bevisligen. Hade någon blivit fälld så hade ju det gett ett hopp till att det finns hjälp att få, jag behöver inte vara ensam, det finns poliser som kan driva det här och det kan ge konsekvenser.
Informant 1

Trots att polis och stöd från samhället inte är ett tema i intervjuguiden berättade alla informanter mycket om hur samhället och polisen påverkar deras arbetsmiljö och konsekvenserna av det våld, trakasserier och hot de utsätts för i arbetet. Informant 1 beskriver att de uppmanas av ledningen inom organisationen att polisanmäla varje brott de utsätts för. Hon berättar att tiden då hon var aktiv som minderårig tilldelades en stödperson som kunde ställa upp ideellt med att följa med henne till polisstationen. Första gången på polisstationen fick de så dåligt bemötande att stödpersonen började gråta. Därför fick en polis som själv är aktiv inom organisationen kliva in som stödperson istället. Hon berättade att det inte är möjligt att polisanmäla varje brott för att det är för många brott och att hon fått prioritera att endast polisanmäla hets mot folkgrupp som sker på hennes sociala medier, eller dokumenterade övergrepp på barn (barnpornografi) som skickas till henne via mail eller sociala medier. Hon estimerar att hon anmält omkring 1000 brott. Alla har lagts ner, även de där förövaren förhörts och erkänt. Informant 1 och 3 menar att även om brottet inte kan göras ogjort så kan det få en symbolisk betydelse om förövarna blir dömda för brottet, genom att de som brottsoffer får en bekräftelse på att det de utsatts för var fel. Informant 3 berättar att när anmälningar upprepade gånger läggs ner med motiveringen att "inget brott kan styrkas" så kan de som brottsoffer till slut känna samma sak, att det kanske inte var så farligt, att det egentligen är de själva de är fel på. Alla informanter beskriver att det skulle öka den generella känslan av trygghet, och möjligheten att hantera utsattheten, att veta att rättsväsendet tog anmälningar på allvar och lagför förövarna.

Informant 2 beskriver att hon och många i hennes organisation hindras från att göra polisanmälningar pga att det inte går att göra anonymt. Hon berättar att det är mycket svårt att få vittnesskydd och förklarar att genom att göra en polisanmälan så ger man sina uppgifter till förövaren och samtidigt trasslar in sig ytterligare i en farlig person. Vilket kan innebära en ökad fara för sin egen säkerhet, men även sin familjs.

Informant 3 önskar att rättsväsendet tolkar brotten som ett systematiskt sätt att tysta kvinnorna i sitt arbete, istället för att hantera varje fall som isolerat och därmed mindre allvarligt. Hon menar att det i lagen borde anses vara ett hatbrott och hanteras som ett allvarligt hot mot demokratin.

Informant 1 och 3 berättar att polisen ibland mött organisationernas förfrågan om att ha dem närvarande vid exempelvis panelsamtal, och att det då har fungerat bra. De berättar att de kunnat urskilja generella skillnader i bemötande mellan regioner, och att det ofta finns ett större engagemang på mindre orter än i Stockholm.

3.2.2 Behov av stöd i hemmiljön

På grund av perioder av otrygghet i bostaden har flera informanter fått ideell hjälp av vänner, familj och grannar. Önskemål framkom om möjlighet till tillfälligt boende kopplat till organisationen, med litet eller inget krav på kontakt med myndigheter. När allt stormar behöver hjälpmedel vara lättillgängliga. Informant 2 och 3 nämner alternativet skyddad adress

och berättar att det finns regler och byråkrati som gör det nästintill omöjligt att ansöka om eller praktiskt genomföra, trots att de möjligen uppfyller kraven. Informant 3 berättar att hon själv försökt genomföra de åtgärder hon har tillgång till, som att plocka bort sitt nummer, och sin adress från enstaka hemsidor.

3.2.3 Förövare

Begränsad information om förövaren framkom i intervjuerna eftersom att det inte efterfrågades. I samtliga fall då personen benämndes med kön så var det en man. För informant 2 och 4 var det ofta en mycket hotfull man som utsatt en kvinna för våld i nära relation, och som utsatte dem för allvarlig fara för liv och hälsa. För informant 1 och 3 var det bara en bråkdel av förövarna som specificerades. I de fallen var det gånger de upplevt, och i vissa fall av polisen bedömts vara i, fara för liv och hälsa. Förövarna var då uteslutande organiserade nazister eller partiaktiva i Sverigedemokraterna, och det var ofta i ett politiskt sammanhang som vid debatter eller Almedalsveckan.

4 Diskussion

4.1 Resultatdiskussion

Den här studien har sökt svar på hur organisationsstruktur, åtgärder inom organisationen och ledarskap kan utformas enligt de behov av stöd som uttrycks av kvinnor som utsätts för våld, trakasserier och hot på grund av arbete för kvinnors rättigheter i Sverige. Medan tidigare studier har tittat på faktorer som i den här studien skulle definieras som utanför organisationen, relaterade till samhälle, lagstiftning, genus och motstånd mot jämställdhetsarbete syftade den här studien till att undersöka deras närmsta arbetsmiljö. Det visade sig efter analys av intervjuerna att faktorer inom organisationen är mycket viktiga, men att detsamma gäller yttre faktorer som i den här studien initialt prioriterades bort. Enligt informanterna har samhällsstödet, polisen och rättsväsendet en väsentlig roll i deras arbetsmiljö, och att även om mycket kan göras inom organisationen för att lindra skadorna och konsekvenserna av hotbilden så är det mycket som endast kan åtgärdas av utomstående aktörer.

4.1.1 Inom organisationen

4.1.1.1 Ledarskap

Det är tydligt att informanterna i den här studien är väldigt drivna, kompetenta och självgående och önskar mycket frihet i sitt arbete. Det verkar inte för den delen innebära att de inte känner behov av en chef. Deras beskrivningar tyder på att de uppskattar en chef som är närvarande och engagerad i deras trivsel, mående och arbetssituation. De verkar vara mer intresserade av att få det stöd de själva ber om, än oönskade order eller detaljstyrning. Möjliga situationer de önskar att få vägvisning är i vissa typer av påfrestande situationer när deras kompetens, ansvar, ork eller hälsa brister. Deras beskrivningar liknar i mångt och mycket Larssons (2012) beskrivning av utvecklande ledare som bygger nära relationer och har ett genuint intresse för sina anställdas individuella behov, styrkor och utvecklingsmöjligheter och som håller sig borta från det oönskade konventionella ledarskapets piska-morot-inriktning och istället använder sig av det önskade utvecklande ledarskapets stöd-belöning-inriktning. Att de under vissa påfrestande förhållanden beskriver ett behov av att lägga ansvaret i chefens händer och låta henne bestämma hur organisationen ska agera och vad organisationen står för går också hand i hand med med Larssons (2012; 2015) resonemang som säger att människan under alla tider önskat underordna sig en ledare i en krissituation. Å andra sidan vill informanterna inte känna att de blir tillsagda hur de ska hantera sin egen utsatthet, det upplevs direkt kränkande och skuldbeläggande. När det gäller deras egen utsatthet önskar de istället ett aktivt lyssnande, och att chefen är den som gör vad den underställda ber om. Förutom vid hotbilder som drabbar fler i organisationen, så verkar det vara en hårfin gräns mellan situationer chefen bör ta över, och situationer chefen bör lyssna och agera efter instruktioner och att det är verkar vara en viktig ledaregenskap att vara lyhörd inför de underställdas aktuella behov.

Både Arbetarskyddsstyrelsen (1993), Larsson (2012; 2015) och Kallenberg m.fl. (2016) såväl som informanterna är eniga om att det är omöjligt för någon utomstående att bedöma hur farligt något känns, för att den psykologiska skadans omfattning beror på hur den som utsätts tolkar och upplever våldet, trakasserier eller hotet. Informant 3 berättar att inte ens som enskild individ är man konsekvent i reaktionerna utan det kan bero på många olika faktorer omkring och inom en, precis som Arbetarskyddsstyrelsen och Kallenberg m.fl. beskriver. Informanterna ger genomgående beskrivningar av det omedelbara bemötandet

genom aktivt lyssnande och lyhördhet inför hur den som utsatts själv önskar att gå vidare. Det ges också exempel på hur chefen bör reagera emotionellt, och att hon gärna får visa en grad högre upprördhet än den som utsatts, för att bekräfta och för att inte riskera att få den som utsatts att trivialisera det som hänt och därmed skämmas för sin reaktion. Det resoneras med Larsson som menar att om ledaren visar en dålig känsloreglering eller oberördhet riskerar hon att förlora förtroendet hos sina anställda.

4.1.1.2 Organisationsstruktur och åtgärder under påfrestande förhållanden

Till skillnad från informanterna som under intervjuerna la störst vikt på bemötande och emotionellt omhändertagande så lägger Arbetarskyddsstyrelsen (1993), Larsson (2012; 2015) och Kallenberg m.fl. (2016) mer krut i beskrivningar av åtgärder i organisationen som handledning, ansvarsfördelning och väl genomarbetade rutiner. Att prioriteringarna verkar så olika öppnar upp för nyfikenhet kring om det beror på att Arbetarskyddsstyrelsen, Larsson och Kallenberg m.fl. har haft andra forskarglasögon än vad som använts i den här studien (se rubrik 2.5.1 Det reflexiva jaget) och därmed en annan ingång i sina frågor och sina tolkningar av arbetsmiljömässiga faktorer vid påfrestande förhållanden innehållande våld och hot. Eller om det är en genusfråga, dvs att arbetsplatser med endast kvinnor har en mer omhändertagande kultur där det omedelbara bemötandet får större fokus i berättandet, än inom andra våldsutsatta yrken. Med det sagt så berättar informanterna också om hur förberedelser som rutiner och ansvarsfördelning gör stor skillnad i hur svårhanterlig hotbilden är, men även planer för olika scenarier som Larsson menar och som Informant 3 berättar att de kan göra inför större publiceringar.

Både informanterna och Krook och Restrepo Sanín (2016b) beskriver att utsatthet för, och hantering av våld, trakasserier och hot "är en del av jobbet". Det är tydligt i både Larssons (2012; 2015) och Kallenberg m.fl. (2016) studier att samma antaganden görs i många andra yrken, som militär och blåljusyrken. Skillnaden verkar vara att kvinnor som arbetar med kvinnors rättigheter förväntas, både av sig själva och av andra, att hantera det på egen hand. Medan de yrken som studerats av Larsson och Kallenberg m.fl. antas omfattas av stöd från en organisation, i linje med vad som föreskrivs i arbetsmiljölagen och AFS 1993:2 Hot och våld i arbetsmiljön. Det var svårt ibland under intervjuerna att få informanterna att berätta vad de faktiskt behöver och kanske berodde det på det ovan nämnda, att det finns ett antagande om att de helt enkelt måste acceptera hotbilden som den är. Men när de väl gav exempel på behov och åtgärder var det tydligt att mycket finns att göra inom deras egna organisationer. Särskilt intressant kring behov och åtgärder var de organisatoriska strukturer som beskrevs av Informant 3 som baserats på ett gemensamt kontinuerligt utvecklingsarbete på arbetsplatsen, och att det faktiskt gjort stor skillnad i upplevelsen av hotbilden.

4.1.1.3 Anställningsform

Arbetsmiljölagen omfattar inte nödvändigtvis ideella krafter, särskilt i organisationer som arbetar helt på ideell basis. Eftersom att den civila kvinnorrörelsen idag vilar på ideella axlar är det möjligt att det försvårar möjligheterna till att tillgodose de som arbetar ideellt med arbetsmiljömässiga åtgärder för att minska risker och skador. Dessutom berättade informanterna som arbetar ideellt att det är svårt att få utrymme för vila och fritid, vilket i sig kan tänkas bli en källa till ohälsa. Det verkar också vara viktigt för hälsan att vara fast anställd, och informant 3 berättar att hennes organisation hittat sätt att erbjuda många i organisationen fast tjänst trots att en stor del av arbetet finansieras med projektbidrag. För kvinnor som arbetar under påfrestande förhållanden i den här sektorn kan det tänkas vara en bra åtgärd, om man hör till informanterna, Civil Rights Defenders rapport (2019) och min

tidigare undersökning (Wikström, 2017), tillsammans med att det enligt Kallenberg m.fl. finns vetenskapligt säkerställda samband mellan osäkra arbetsförhållanden och depressiva symptom och utmattningssyndrom.

Addera till det att det enligt Arbetarskyddsstyrelsen ska budgeteras för de åtgärder som det våld och hot som ingår i arbetet kräver. Då kan det anses rimligt att det inte bara ska vara tillåtet utan dessutom bör vara ett krav när kvinnorrättsorganisationer söker bidrag för verksamhet och projekt inom frågor som berör kvinnors rättigheter, som därmed innebär risk för våld och hot, särskilt de statliga bidragen, att 1: personer som ska driva projektet bör få lön, och därmed anställas (och omfattas av arbetsmiljölagen), och 2: ansökan måste innehålla budget för hantering av hat och hot, tillsammans med material som kan vägleda organisationen i en sådan riskanalys och budgetering.

4.1.2 Övriga faktorer

Mycket kan göras för arbetsmiljön inom organisationen, vilket har diskuterats ovan. Men arbetsmiljön påverkas av samhällskontexten som omringar den vilket i den här sektorn enligt informanterna och tidigare forskning (Civicus, 2018, Civil Rights Defenders, 2019; FRA, 2017; Kvinna till kvinna, 2018; Wikström, 2017) tycks vara extra påtagligt. Syftet med arbetet är att påverka samhället, och delar av den mycket dåliga arbetsmiljön beror på sådant som endast kan åtgärdas av aktörer utanför organisationen. Exempel på det är att det framkommer i samtliga intervjuer att deras upplevelse av en händelse, och hur stor skadan blir av händelsen kan påverkas av polisens bemötande respektive hjälp och engagemang, och tillgängligt eller otillgängligt stöd av samhället.

Informanternas beskrivning av hur anmälningar läggs ner och brotten ses som mindre allvarliga på grund av att de rubriceras som isolerade handlingar mot en civilperson resonerar med Htun och Weldons (2012) problemformulering kring lagstiftning. Precis som Arbetarskyddsstyrelsen (1993) påpekar så finns det ett mörkertal kring våld och hot i den här arbetsmiljön. Det är möjligt att mörkertalet riskerar att öka när de här personerna, som informanterna berättar, slutar att anmäla våldet till polisen på grund av att de inte blir tagna på allvar, blir misstänkliggjorda, inte har möjlighet att göra trygga anmälningar och framförallt: för att anmälningar inte leder till lagföring. De berättar också att det är lätt att tillslut själv tro att man överdriver på grund av rättsväsendets bemötande vilket förmodligen ökar risken för att de tror att de måste acceptera våldet, som diskuterades under rubriken 4.1.1.2

Organisationsstruktur och åtgärder under påfrestande förhållanden. Det resonerar med Krook och Restrepo Saníns (2016b) beskrivning av Bolivias kvinnliga politikernas syn på våldet de utstod, vilket lyckligtvis ändrades när de fick en lag som bekräftade att det inte var okej.

Trots att intervjuguiden inte innehöll frågor om förövarna berättade alla informanter mer eller mindre om vilka som utgör hotbilden. I likhet med Amundsdotters (2010) beskrivning av vilken form av motstånd män visat sig använda mot kvinnor i jämställdhetsarbete så beskrev informanterna det aggressiva motståndet komma från manliga förövare. Dessutom beskrivs mängden våld, trakasserier och hot öka när arbetet sker offentligt, som i panelsamtal eller i media. Det är helt enkelt situationer när män har möjlighet att ta del av deras analyser och åsikter. Vilket kan innebära att det ligger något i Htun och Weldons argument om att kvinnorrörelsen är oersättbar bland annat på grund av att det är en möjlighet för kvinnor att prata om de här frågorna separat utan att riskera stora konsekvenser på grund av att män blir provocerade. Därför låter också den metod som Informant 3 beskrev, där de kartlägger alla former av motstånd som riskerar att komma inför ett mediasläpp och förbereder potentiella

försvar i förväg, som en bra metod. På det viset har de möjlighet att i lugn och ro förbereda sig i ett tryggt rum, och har sedan bättre förutsättningar att hantera hotbilden offentligt.

4.2 Metodologisk diskussion

En feministisk forskningsmetod med semistrukturerade intervjuer visade sig vara ett bra alternativ eftersom att med en styrd metod skulle en del av det resultat som kommit fram gått förlorat. Delar som visat sig viktiga för att besvara studiens frågeställningar, som information om samhälle, polis och förövare, ingick inte i de förutbestämde temana för intervjuerna.

Det var svårt att få flera informanter att berätta om vilka behov de hade, istället kom ofta förklaringar om varför de inte kunde få behoven uppfyllda med dagens förutsättningar. Det är möjligt att alternativa metoder som fältarbete eller ett flertal gruppintervjuer eller fokussamtal över tid, med möjlighet att diskutera, reflektera och introducera till tanken på olika alternativ, hade kunnat ge ytterligare data.

Insamlingen av data har skett under maj och juni 2020, en hektisk tid inom den svenska kvinnorrättsrörelsen som parallellt hanterade en kris i kampen mot sexköp efter Paolo Roberto-skandalen, Black Lives Matter-revolutionen samt en krävande global pandemi i Covid-19. Det kan ha bidragit till att det varit svårt att nå organisationer och möjliga intervjupersoner, och att intervjuer bokats om och bokats av ett flertal gånger på grund av brådskande ärenden i intervjupersonernas arbeten.

4.3 Praktiska implikationer och fortsatt forskning

Den här studien har studerat informanter som regelbundet utsätts för våld, trakasserier och hot på grund av arbetet. En intressant fråga till fortsatt forskning är i vilken omfattning kvinnor som arbetar inom kvinnorrättsrörelsen i Sverige generellt utsätts för våld, trakasserier och hot. I praktiken ska det inte göra någon skillnad i implementering av åtgärder enligt Arbetsmiljölagens riktlinjer, men i vissa fall kan statistik som visar på ett omfattande problem hjälpa till att initiera större insatser. En annan intressant fråga är kring kriterier som gör vissa kvinnorrättsaktivister extra utsatta, exempelvis om det stämmer som många upplevt i Civil Rights Defenders rapport (2019), min tidigare studie (Wikström, 2017) och i den här studien: att mediaexponering ökar brotten. Ytterligare en forskningsfråga att titta på är om och i så fall varför samhällsinsatser, polis och rättsväsende är tveksamma till att bistå den här sektorn.

Det skulle vara spännande att se om en liknande studie skulle producera mer kunskap genom att använda metoder som låter informanterna diskutera och reflektera i grupp, eller följer informanter under en längre tid.

Förhoppningsvis kan resultatet i den här studien öka förståelsen för de arbetsmiljömässiga behov kvinnor som arbetar med kvinnors rättigheter har. För organisationer kan resultatet med fördel användas som ett underlag för att kartlägga åtgärderna som önskas av de aktiva inom organisationen.

Det vore önskvärt om den här studien, tillsammans med fortsatt forskning inom området och tillsammans med påtryckningar från den fristående kvinnorrättsrörelsen, kan leda till att kvinnorrättsaktivister får det stöd och de resurser de behöver av samhället för att genomföra det oersättbara arbetet för demokratin.

5 Referenslista

- Amundsdotter, E. (2010). *Att framkalla och förändra ordningen: aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. (Doktorsavhandling). Hämtad 9 augusti 2020
 DiVA (<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:991349/FULLTEXT01.pdf>)
- CIVICUS. 2018. *People power under attack. A global analysis of threats to fundamental freedoms*. Hämtad 9 augusti 2020
 (<https://www.civicus.org/documents/PeoplePowerUnderAttack.Report.27November.pdf>)
- Civil Rights Defenders. (2019). När samhället tystnar. Hämtad 9 augusti 2020
 (https://crd.org/wp-content/uploads/2019/10/När-samhället-tystnar_webb_uppdaterad.pdf)
- Civil Rights Defenders. (2020). Hämtad 9 augusti 2020 (<https://crd.org/sv/om-oss/>)
- FRA. (2017). *Challenges facing civil society organisations working on human rights in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Griffon, L., EuroMed Rights., Pruth, C., Johansson, M., Kvinna till Kvinna. (2019). *The fierce and the furious: feminist insights into the anti gender narratives and movement*. Hämtad 9 augusti 2020
 (https://kvinnatillkvinna.se/wp-content/uploads/2020/03/The_fierce_and_the_furious_web.pdf)
- Htun, M., Weldon, S., L. (2012). The Civic Origins of Progressive Policy Change: Combating Violence against Women in Global Perspective, 1975–2005. *American Political Science Review*. Vol. 106, No. 3. 548 - 569
- Krook, Mona Lena and Juliana Restrepo Sanín (2016a), “Gender and Political Violence in Latin America: Concepts, Debates, and Solutions”, *Política y Gobierno*, XXIII(1), pp. 125-157.
- Krook, Mona Lena and Juliana Restrepo Sanín (2016b), “Violence Against Women in Politics: A Defense of the Concept”, *Política y Gobierno*, XXIII(2), pp. 459-490.
- Kuhar, R., Paternotte, D. (ed.) (2017). *Antigender campaigns in Europe: mobilizing against equality*. London: Rowman & Littlefield International, Ltd.
- Kvinna till kvinna. (2018). *Suffocating the Movement - Shrinking Space for Women’s Rights*. Hämtad 9 augusti 2020
 (<https://kvinnatillkvinna.se/wp-content/uploads/2018/03/kvinna-till-kvinna-suffocating-the-movement-report-eng-2018.pdf>)
- Larsson, G. (2012). *Ledarskap under stress*. Malmö: Liber.
- Larsson, G. (2015). *Ledarskap i svåra situationer*. I Jönsson, S. & Strannegård, L. (red.),

Ledarskapsboken. Malmö: Liber, ss. 77-91.

Northouse, G. P. (2013). *Leadership: Theory and Practice*. Sage.

Statens Medieråd (2013). *Våldsbejakande och antidemokratiska budskap på internet*. Stockholm: Statens medieråd.

Wikström, A. (2017). *Ledarskap under hot*. B-uppsats. Försvarshögskolan, Stockholm

Yin, K R., (2011). *Kvalitativ forskning från start till mål*. Lund: Studentlitteratur

6 Bilagor

Bilaga 1 Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

- Ålder?
- Familjeförhållanden?
 - Partner?
 - Barn?
- Vad arbetar du med?
 - Roll?
 - Arbetsuppgifter?
- Arbetsförhållanden
 - Fast anställning, projektanställning, frilansare, ideellt engagemang?
 - Inom en organisation eller ensam?
- Hur länge har du arbetat med kvinnors lika rättigheter?

Extrema arbetsförhållanden och stöd från organisation och ledning

- Hur ofta upplever du dig hotad (eller utsätts du för hat, trakasserier, våld eller andra brott) på grund av ditt arbete?
- Kan du berätta om en gång du utsätts för ett brott eller hot mot liv och hälsa på grund av arbetet?
 - Hur fick det dig att känna?
 - Fick du något stöd?
 - Om du har en arbetsgivare/organisation i ryggen, fick du stöd därifrån?
 - Om du hade kunnat få precis vilket stöd i världen som helst, vad hade du då behövt?
- Om du hade kunnat få bestämma hur organisationen du arbetar i skulle se ut för att underlätta belastningen. Hur skulle den då se ut?
- Om du hade kunnat få exakt den chefen/projektledaren/liknande som du behövt. Vilken typ av chef hade du behövt? Hur hade du behövt bli bemött av en chef? I vardagen, respektive i en situation då du utsätts för hot, trakasserier, våld eller andra brott pga ditt arbete.
- Om du skulle få bestämma vilka arbetsuppgifter din chef skulle göra för att ditt arbete skulle bli så bra som möjligt att hantera. Vad skulle din chef göra för arbetsuppgifter då?
- Finns det någonting förebyggande som skulle kunna göras för att hjälpa dig att hantera våldet/hoten/trakasserier?

Avslutande

Finns det något du skulle vilja tillägga i det jag har frågat om eller något jag har missat att fråga om?

Får jag höra av mig igen om jag har följdfrågor eller behöver förtydligande av något?

Bilaga 2 Informationsbrev

Hej bästa ni!

Jag är student på Försvarshögskolan och skriver min C-uppsats i Ledarskap under påfrestande förhållanden. Det är en kvalitativ uppsats om kvinnor som på grund av sitt arbete/engagemang för kvinnors rättigheter regelbundet utsätts för hot, trakasserier, våld eller andra brott.

Bakgrunden till undersökningen baseras framförallt på

- Civil Rights Defenders rapport När samhället tystnar (2019),
- Kvinna till kvinnas rapport Så tystas en kvinnorörelse (2018),
- samt min B-uppsats *Ledarskap under hot* från 2017 som såg ungefär likadan ut som tidigare nämnda fast med endast 3 personer och vittnesmål.

Det jag vill undersöka är vilka behov och vilket typ av stöd de här personerna önskar från en organisation, nätverk eller ledarskap för att hantera belastningen och minska konsekvenserna för hälsan och arbetet.

Jag söker därför 4-10 kvinnor i Sverige som arbetar med de här frågorna och på grund av sitt arbete utsätts för hot, trakasserier, våld eller andra brott, för en intervju. Intervjun sker digitalt över exempelvis Skype och borde inte ta mer än 20-30 minuter, under vecka 22-24 (25 maj - 14 juni).

Intervjun är frivillig och intervjupersonerna får gärna vara helt anonyma och kan när som helst under intervjun välja att avbryta utan att behöva förklara varför. Frågorna som kommer ställas i intervjun skickas till intervjupersonerna i förväg. Materialet kommer endast att användas till att skriva uppsatsen och kommer inte att delas på annat sätt.

Den färdiga uppsatsen kommer att finnas tillgänglig för allmänheten i DiVA (Digitala Vetenskapliga Arkivet) och kan skickas till intervjupersonerna via mail om de önskar.

Finns det kvinnor i er organisation som skulle kunna vara intresserade av att delta i en intervju? Eller har ni möjlighet att slussa mig vidare till personer som skulle kunna vara intresserade?

Varma hälsningar,
Amanda Wikström