

Sexuella trakasserier på arbetsplatser

Systematiskt arbetsmiljöarbete, sammanhang och åtgärders effektivitet

Sexuella trakasserier på arbetsplatser
Systematiskt arbetsmiljöarbete, sammanhang och åtgärders effektivitet
Kunskapssammanställning 2025:6
ISBN 978-91-990348-9-8
Publicerad år 2025

Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Telefon: 026-14 84 00, e-post: info@mynak.se
www.mynak.se

Sexuella trakasserier på arbetsplatser

Systematiskt arbetsmiljöarbete, sammanhang och åtgärders effektivitet

Förord

Sexuella trakasserier på arbetsplatser är ett omfattande problem med stora konsekvenser för både individer och organisationer. Problemet är inte begränsat till någon enskild bransch, yrkesgrupp eller geografisk plats utan återfinns i olika arbetsmiljöer och på olika hierarkiska nivåer. Trots lagstiftning och ökad medvetenhet efter #metoo-rörelsen kvarstår utmaningar i att förebygga och hantera sexuella trakasserier på ett effektivt sätt. Även om det finns omfattande prevalensforskning på området, saknas ofta ett helhetsperspektiv där kopplingen mellan individers agerande, ojämställda maktförhållanden och organisatoriska strukturer tydliggörs.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har därför kartlagt och analyserat forskning kring det praktiska arbetet med att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. Sökningar har genomförts i relevanta databaser och resultaten har analyserats utifrån genusteoretiska ramverk för att identifiera organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor som påverkar både förekomst och efterlevnad. För att fördjupa och konkretisera kunskapen kompletteras sammanställningen med två lärande exempel från verksamheter som arbetat aktivt med frågorna.

Författarna till kunskapssammanställningen är filosofie doktor Anne-Charlott Callerstig, institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap vid Örebro universitet och filosofie doktor Anneli Häyrén, Nationellt centrum för Kvinnofrid vid Uppsala universitet. Maria von Essen och Jon Runsten Holmberg vid Mittuniversitetet har bidragit i arbetet med litteratursökningen. Docent Renita Sörensdotter, Centrum för genusvetenskap vid Uppsala universitet har på uppdrag av myndigheten kvalitetsgranskat kunskapssammanställningen. Ansvarig processledare vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap har varit teknologie doktor Karin Sjöberg Forssberg. Camilla Wengelin har varit kommunikatör.

Författarna till kunskapssammanställningen har själva valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvariga för resultaten och slutsatserna som presenteras i kunskapssammanställningen.

Jag riktar ett stort tack till alla, som på olika sätt, bidragit till att ta fram denna värdefulla kunskapssammanställning.

Gävle, augusti 2025



Nader Ahmadi, Generaldirektör

Författare

Anne-Charlott Callerstig, fil.dr, Institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap, *Örebro universitet*.

Anneli Häyrén, fil.dr, Nationellt Centrum för Kvinnofrid, *Uppsala universitet*.

I arbetet med kunskapssammanställningen har en referensgrupp bidragit med värdefulla synpunkter och erfarenheter. Syftet med referensgruppen har varit att ge konstruktiva förslag och återkoppling under arbetets gång.

Referensgruppen har bestått av:

Marie Birgersson, *Hotell- och restaurangfacket (HRF)*

Fanny Högrell, *IF Metall*

Eva Wittbom, *Docent i företagsekonomi*

Olle Brynja, *Unionen*

Cecilia Andersson, *Svenskt Näringsliv*

Renee Andersson, *Socialstyrelsen*

Andreas Parkås, *IF Metall*

Charlotta Uden, *Sveriges kommuner och regioner (SKR)*

Sara Björk, *Sensus studieförbund*

Sofia Strid, *Göteborgs Universitet*

Läsanvisning och definition av nyckelbegrepp

Denna kunskapssammanställning fokuserar på sexuella trakasserier på arbetsplatser och hur systematiskt arbetsmiljöarbete kan bidra till att motverka förekomsten. Den syftar till att förstå orsakerna bakom och identifiera vad som behöver göras för att skapa arbetsmiljöer där man hanterar sexuella trakasserier.

Läsanvisning

För att underlätta läsningen och hjälpa läsaren att hitta relevant information är kunskapssammanställningen indelad i avsnitt som beskrivs nedan.

Sammanfattning

För den som söker en översikt rekommenderas att börja med sammanfattningen, som ger en övergripande bild av bakgrund, resultat, slutsatser och praktiska implikationer. Direkt efter den svenska sammanfattningen finns en engelsk översättning av sammanfattningen.

1. Inledning

Ger en bakgrund till ämnet, anger frågeställningar och beskriver syftet. Även urval och begränsningar för arbetet sammanfattas.

2. Sexuella trakasserier och arbetsmiljöarbete

Förklarar arbetsgivarens ansvar att förebygga och åtgärda sexuella trakasserier enligt diskriminerings- och arbetsmiljölagen. Avsnittet belyser även aspekter av gränsdragning och tystnadskultur.

3. Teoretiskt ramverk

I avsnittet presenteras använda begrepp och teorier djupare.

4. Metod

Avsnittet beskriver metod, urvalsprocess samt bearbetning och analys i arbetet med kunskapssammanställningen.

5. Resultat

Redogörelse och beskrivning av studier som utgör underlag i kunskapssammanställningen. Avsnittet besvarar frågorna om vilka organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor som har betydelse för förekomst av sexuella trakasserier på arbetsplatser samt vilka villkor som har betydelse för arbetsplatsers efterlevnad av regelverk gällande arbetsmiljö och sexuella trakasserier.

6. Lärande exempel

TVå exempel som ger en inblick i skilda verksamheters arbete med att hantera sexuella trakasserier samt hur erfarenheterna skiljer sig åt.

7. Diskussion

Diskussionen fokuserar på hur organisatoriska villkor som påverkar sexuella trakasserier och efterlevnaden av regelverk kan förstås med hjälp av teorier om kön, organisation och implementering. Resultaten kopplas till det teoretiska ramverket i relation till den svenska kontexten.

8. Slutsatser

Slutsatserna behandlar de viktigaste insikterna från kunskapssammanställningen kring organisatoriska villkor, deras påverkan på sexuella trakasserier och efterlevnad av regelverk, samt hur dessa faktorer kan hanteras för att uppnå långsiktig förändring.

9. Kunskapsluckor

Redogör för forskningsluckor och framtida forskningsbehov.

Definition av nyckelbegrepp

I kunskapsområdet om sexuella trakasserier finns flera begrepp som tolkas på olika sätt. Både inom forskningen och i det praktiska arbetet förs diskussioner om vad begreppen betyder. Därför följer här ett avsnitt med mer fördjupade definitioner. En del av dem har en fortsatt definition även i teoriavsnittet.

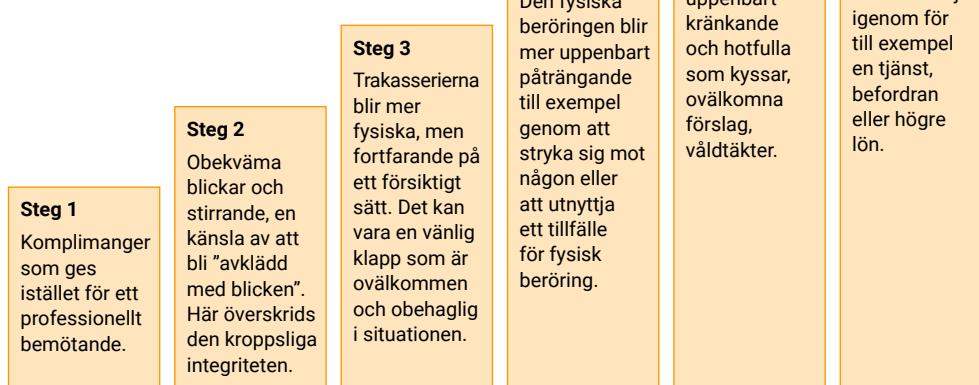
Kunskapssammanställningen bygger på några centrala nyckelbegrepp, som återkommer genom texten. För att underlätta läsningen kommer här grunden för hur de definieras.

Sexuella trakasserier

Den mest basala definitionen brukar vara *att sexualiserade närmanden och uttryck sker mot en person som anser det vara ovälkommet.*

Sextrakasseritrappa

1995 beskrev Ninni Hagman modellen "sextrakasseritrappan". Modellen har använts som ett verktyg i arbetet mot sexuella trakasserier.



Figur 1. Sextrakasseritrappan

I modellen "sextrakasseritrappan" definierade Ninni Hagman sexuella trakasserier och synliggjorde att de kan förstås som *ett spektrum av handlingar som inte nödvändigtvis behöver vara fysiskt kroppsliga* (1). Den definitionen visar hur kommentarer, komplimanger, blickar och så kallade kamratliga kramar alla kan vara grunden för sexuella trakasserier och att det handlar om hur mottagaren upplever handlingarna, snarare än intentionen hos den som utför handlingarna.

Diskrimineringsombudsmannen definierar sexuella trakasserier enligt följande (2): Ett ovälkommet beteende är ett beteende som den utsatte upplever vara oönskat eller kränkande. Det är den som blir utsatt som avgör om beteendet är ovälkommet eller inte.

De vanligaste och mest använda definitionerna av sexuella trakasserier inkluderar inte sammanhanget och organisationen de förekommer i. Under teoriavsnittet utvecklas definitioner av sexuella trakasserier med det tillägget och hur det definieras i forskning.

Jämställdhet

Jämställdhetsmyndigheten definierar jämställdhet enligt följande (3): Kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet gäller alla områden i livet. Det politiska begreppet jämställdhet markerar jämlikhet mellan könen och att könen har samma värde.

Jämställdhet handlar inte bara om jämn könsfördelning och kvantitativa mått. Jämställdhet handlar också om kvalitativa perspektiv, att göra det tydligt vad som påverkar kvinnors och mäns livsvillkor inom olika områden i samhället.

Bland de faktorer som påverkar våra livsvillkor finns bland annat:

- **attityder**, till exempel olika synsätt;
- **normer**, till exempel regler, riktlinjer och principer;
- **värderingar**, till exempel uppfattningar och åsikter;
- **ideal**, till exempel förebilder, mönsterbilder och idéer.

Sverige har två juridiska kön, kvinna och man, men det innebär inte att alla definierar sig enligt tvåkönsnormen. Tvåkönsnormen innebär att alla förväntas tillhöra antingen kategorin kvinna eller man och följa de normer som är kopplade till respektive kön, samt att könen har en hierarkisk värdering så att män och maskulinitet är överordnat kvinnor och feminitet.

Systematisk arbetsmiljö (SAM)

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är ramverket som beskriver uppgifter och ansvar för arbetsmiljöarbete. Det omfattar uppgifter som främjar en säker och tillfredsställande arbetsmiljö, inklusive identifiering, bedömning och hantering av risker. I enlighet med arbetsmiljölagen åligger det skyddsombud, arbetstagarorganisationer och arbetsgivare att systematiskt organisera och genomföra detta arbete.

Arbetsmiljöverket skriver att (4): Systematiskt arbetsmiljöarbete, eller SAM, beskriver hur ni ska organisera, genomföra och följa upp arbetsmiljöarbetet. Målet är att skapa en arbetsmiljö där ingen blir sjuk, skadas eller dör av jobbet.

Könsnormer

Att kön är kopplat till normer innebär att det finns förväntningar på beteenden, ställningstaganden och förhållningssätt som uppfattas som typiska för män respektive kvinnor. Normerna och deras effekter grundar sig i hur vi som samhälle uppfostrar barn utifrån om de ses som flickor eller pojkar och uppfattningen om vad som är ”rätt” för en flicka respektive en pojke. Flickor lär sig att de ska vara omsorgsfulla och ta hand om andra och pojkar lär sig att ta för sig. Flickor lär sig då till exempel att bli passiva och pojkar lär sig att inte ha kontakt med sitt känsloliv. Normerna förstärks under uppväxten och sedan i arbetslivet till att bli ofta omedvetna men kraftfulla informella regler om livsval, beteenden, utseende och förhållningssätt till varandra och vår omgivning. Sexuella trakasserier uppstår bland annat för att någon bryter mot dessa tankar om vad det innebär att vara kvinna eller man, som ett sätt att föra tillbaka den normbrytande personen till ordningen och de informella normerna (5).

Organisation och kön, könad organisation

Med en könad organisation, könade rutiner eller könad kultur i ett sammanhang menas att sammanhanget inte är neutralt utan att kön spelar roll. Det spelar roll både i bemärkelsen om det är män eller kvinnor som jobbar i ett sammanhang, var de jobbar, med vilka arbetsuppgifter de jobbar och vilka normer för kön som spelar roll. Med det menas att maskulinitet och feminitet skapas och uppfattas, tolkas och bygger identiteter med utgångspunkt i vad sammanhanget, jobbet och kollegorna tycker passar in. Det kan handla om en viss sorts maskulinitet som kopplas till ett jobb, och om vilken maskulinitet som förväntas för ett jobb. Att

förstå en arbetsplats ur det perspektivet är att förstå hur den är könad. Det gäller också till exempel maktuttryck, beslutsföret och vem som kan vara chef, vilken sorts man och vilken sorts kvinna (6).

Genus och kön

När genus beskrivs avses den del av en persons personlighet, beteende och livsval som formas genom fostran till flicka eller pojke, kvinna eller man. Denna fostran sker på flera olika sätt och genom olika sammanhang. Det handlar om hur nyfödda kläs och hur det talas till dem utifrån en förväntan om kön, en förväntan som sedan förstärks genom allt från val av leksaker till föreställningar om hur ett barn borde vilja se ut, agera och vara. Genus kallas ibland för det kulturellt eller socialt skapade könet, för att skilja det från det kön kroppen representerar. Inom genusforskningen används begreppet kön och könad istället för genus med samma betydelse. Ett argument som förs fram är att det socialt skapade könet – genus – är så starkt förknippat med kroppen att de framstår som olika lager eller nivåer hos individen. Genus kan ibland förstås som en extra, pålagd, nivå hos en individ som kan stöpas om. Forskningen har dock visat att det vi lär oss socialt och kulturellt är mycket svårare att ändra eller utveckla än vad man kan tro och därför väljer en del att använda begreppet kön och könad medan andra använder begreppet genus.

I den här kunskapssammanställningen används begreppen som synonymer och innebär en benämning för det som oftast inrymmer socialt och kulturellt kön, det vill säga den delen av könsidentiteten som kommer genom till exempel uppfostran, media, kultur och tradition. Eftersom teorier i kunskapssammanställningen omfattar båda begreppen används båda i teori, metod, resultat- och slutsatskapitlen.

Arbetsplatskulturella villkor

Kunskapssammanställningen har fokus på organisatoriska villkor och strukturer och hur dessa påverkar och behöver vara uppbyggda för att underlätta arbetet mot sexuella trakasserier. Organisatoriska villkor handlar just om strukturer och regler, fördelning av mandat och makt och annat som kan förstås genom att till exempel betrakta ett organisationsschema. Arbetsplatskulturella villkor handlar om kulturen på arbetsplatsen, hur man förhåller sig till varandra. Det inkluderar hur individer skämtar med varandra, hur jargong kan innehålla kränkningar, hur gränser dras och hur individer pratar med varandra. Det är alltså ett begrepp som ringar in beteenden mer än byråkratiska strukturer.

Teoretiskt ramverk

Ett teoretiskt ramverk, som till exempel Joan Ackers teoretiska modell (7) som används i denna kunskapssammanställning, är en strukturerad uppsättning begrepp och teorier som används för att analysera och förstå hur kön och makt skapas och upprätthålls inom organisationer.

Kunskapssammanställningen omfattar forskning som knyter ihop ovan beskrivna begrepp och aktiviteter, program eller motsvarande som utvecklar arbetet mot sexuella trakasserier genom systematiskt arbetsmiljöarbete och jämställdhetssträvanden.

Sammanfattning

Sexuella trakasserier på arbetsplatser är ett omfattande problem med stora konsekvenser för både individer och organisationer. Trots lagstiftning och ökad medvetenhet efter #metoo-rörelsen kvarstår utmaningar i att förebygga och hantera trakasserier på ett effektivt sätt.

Denna kunskapssammanställning fokuserar på sexuella trakasserier på arbetsplatser och hur systematiskt arbetsmiljöarbete kan bidra till att motverka förekomsten. Den syftar till att förstå orsakerna bakom och identifiera vad som behöver göras för att skapa arbetsmiljöer där sexuella trakasserier hanteras. För att fördjupa och konkretisera kunskapen kompletteras sammanställningen med två exempel från verksamheter som arbetat aktivt med att motverka sexuella trakasserier. De lärande exemplen blir därmed ett komplement till sammanställningen av forskning i fältet genom att vara exempel på vad man kan lära av praktiken.

Metod och urval

Kunskapssammanställningen bygger på en systematisk litteraturoversikt med tematisk innehållsanalys av 89 vetenskapliga publikationer. Studier på svenska och engelska har inkluderats, med fokus på arbetsplatsrelaterade aspekter av sexuella trakasserier. Sökningar har genomförts i relevanta databaser och resultaten har analyserats utifrån ett genusteoretiskt ramverk för att identifiera organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor som påverkar både förekomst och efterlevnad.

Resultat

Förekomst av sexuella trakasserier och organisatoriska faktorer

Forskningen visar att sexuella trakasserier inte enbart är en fråga om arbetslivets strukturer där både formella och informella normer påverkar förekomsten, utan också individuella beteenden som är svåra att komma åt. Ofta menar man att organisatoriska villkor som organisationskultur, yrkesaspekter och regelverkens tillämpning utgör skäl till att trakasserier fortgår och bortser från maktutövning och individuella relationer samt hur de både påverkar förekomsten av sexuella trakasserier och hur de hanteras.

Arbetsplatskulturen spelar en central roll där normalisering av trakasserier, sexistisk jargong eller tystnadskultur skapar en miljö där överträdelser inte anmäls eller åtgärdas. I många arbetsmiljöer upprätthålls könssegregerade arbetsvillkor där anställda utifrån kön tillskrivs olika roller och ansvar, vilket

skapar asymmetriska maktförhållanden. Mansdominerade yrken har ofta en högre förekomst av trakasserier. Det förekommer dock även i kvinnodominerade sammanhang. Sammanhang där det kan finnas särskilda utsatthetsfaktorer, exempelvis från kunder eller brukare, kan ha mer och tydligare uttryckta trakasserier.

Efterlevnad av regelverk och arbetsmiljöåtgärder

Sammanställningen visar att även i organisationer med omfattande riktlinjer och policyer begränsas genomförandet av hur regelverk tolkas och tillämpas i praktiken. Trots lagkrav på åtgärder mot sexuella trakasserier visar forskningen att genomförandet varierar beroende på könsrelaterade villkor i förhållandet till arbetsplatsens struktur, resurser och prioriteringar. En slutsats är att arbetsplatsers insatser för att motverka sexuella trakasserier ofta har begränsad effekt, eftersom de tenderar att fokusera på ytliga åtgärder, som enskilda incidenter eller policyförändringar, snarare än att utmana de könade maktstrukturer och normer som både möjliggör sexuella trakasserier och samtidigt skapar en ogynnsam miljö för det förebyggande och åtgärdande arbetet. Många arbetsgivare inför policyer och utbildningar, men dessa har begränsad effekt om de inte följs upp och integreras i verksamhetens långsiktiga arbete. Forskningen visar att även arbetsmiljöarbetet brister i effektivt hanterande av sexuella trakasserier. Fokus ligger ofta på fysiska risker, medan organisatoriska och sociala faktorer och könsrelaterade maktstrukturer förbises.

Tystnadskultur och en rädsla för repressalier kan leda till att anställda inte rapporterar trakasserier, särskilt om ledningen signalerar att frågan inte är prioriterad. På vissa arbetsplatser behandlas sexuella trakasserier som individuella problem snarare än ett organisatoriskt ansvar, vilket minskar effekten av förebyggande arbete. Studierna visar också att många arbetsgivare betraktar arbetet mot sexuella trakasserier som en punktinsats snarare än en integrerad del av verksamheten. När insatser som utbildning eller rapporteringssystem genomförs utan att kopplas till djupare organisatoriska förändringar tenderar de att få begränsad effekt. Systematiskt arbete är avgörande för att förebygga och hantera sexuella trakasserier på arbetsplatser. Insatser som är långsiktiga, inkluderar tydlig ansvarsfördelning och följs upp kontinuerligt har större chans att leda till faktisk förändring än punktinsatser och symboliska policyer. För att säkerställa effektiva åtgärder krävs en integrerad strategi där arbetet blir en del av organisationens struktur och kultur.

Olika aktörers viktiga roll och behov av kontextanpassade insatser

Kunskapssammanställningen visar att olika aktörer, såsom chefer, HR, fackliga företrädare och kollegor, har en avgörande betydelse både för förekomsten av sexuella trakasserier och för efterlevnaden av åtgärder. Deras roll är ofta dubbel; beroende på hur de agerar och vilka förutsättningar de har kan de antingen bidra till förändring och trygghet, eller upprätthålla tystnadskulturer och ojämlika maktstrukturer. Chefer har en central roll genom att sätta normen för vad som tolereras och hur anmälningar hanteras, men deras agerande påverkas

av organisationens kultur och prioriteringar. HR kan vara en drivkraft för förändring men begränsas ofta av arbetsgivarens agenda och prioritering av juridisk efterlevnad framför mer genomgripande förändring. Fackliga företrädare kan stärka anställdas skydd och kräva att man ska följa arbetsmiljöreregler, men deras inflytande varierar beroende på arbetsplatsens struktur, kultur och arbetsgivarnas inställning. Kollegor spelar en avgörande roll – de kan antingen möjliggöra sexuella trakasserier genom tystnad och normalisering, eller ingripa och ge stöd till utsatta. Flera av studierna i kunskapssammanställningen understryker också att branschspecifika förutsättningar kan ha betydelse – både för förekomsten av sexuella trakasserier och för möjligheterna att genomföra förebyggande åtgärder. Detta pekar på vikten av kontextanpassade insatser.

Slutsatser och praktiska implikationer

Ett genomgripande, systematiskt och kontextanpassat arbete i samverkan

Studierna i denna kunskapssammanställning visar att insatser mot sexuella trakasserier ofta blir otillräckliga när de enbart riktas mot enskilda incidenter eller policyförändringar. För att uppnå verklig förändring krävs ett genomgripande, långsiktigt och systematiskt arbete som utmanar könade maktstrukturer, normer och vardagliga praktiker i organisationen, i linje med Ackers modell. Ett tydligt könsperspektiv behöver genomsyra hela processen, från arbetsmiljökartläggningar till utbildning och ansvarsfördelning. Arbetet måste också anpassas efter sammanhang, eftersom olika verksamheter präglas av delvis olika risker, normer och organisatoriska villkor. En annan viktig slutsats är att samverkan mellan chefer, HR, fackliga företrädare och kollegor är avgörande för att insatser ska få genomslag. De arbetsplatser som lyckas med att förebygga och hantera sexuella trakasserier kännetecknas av en helhetsstrategi där strukturella åtgärder kombineras med aktiv normförändring och ett kontinuerligt lärande.

Forskningsluckor

Det finns tydliga kunskapsluckor i hur sexuella trakasserier hanteras i det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket gör att det saknas beprövade och utvärderade metoder. Fackliga företrädare, särskilt skyddsombud, har en viktig roll i arbetsmiljöarbetet, men forskning kring deras kapacitet och möjligheter att påverka är bristfällig. Dessutom behövs mer kunskap om hur arbetsmiljöforskning kan integreras med perspektiv på könsmakt, samt hur kontextanpassade och intersektionella insatser kan utvecklas för att förebygga och hantera sexuella trakasserier.

English Summary

Sexual harassment in the workplace is a widespread problem with serious consequences for both individuals and organizations. Despite legislation and increased awareness following the #MeToo movement, challenges remain in effectively preventing and managing harassment.

This knowledge compilation aims to present research on why sexual harassment continues at the same rate and why workplaces fail to comply with rules and guidelines. The assignment also includes the presentation of two learning examples, which are included in the report.

Method and study-selection

The knowledge compilation is based on a systematic literature review with thematic content analysis of 89 scientific publications. Studies in both Swedish and English were included, focusing on workplace-related aspects of sexual harassment. Searches were conducted in relevant databases, and the results were analyzed using gender-theoretical frameworks to identify organizational and workplace cultural factors that influence both the prevalence of and compliance with anti-harassment measures.

Findings

Prevalence of sexual harassment and organisational factors

Research shows that sexual harassment is not only a matter of workplace structures, where both formal and informal norms influence its prevalence, but also of individual behaviors that are difficult to address. It is often argued that organizational factors-such as workplace culture, occupational aspects, and the application of regulations-explain the persistence of harassment, while the role of power dynamics and interpersonal relationships, and how they affect both the occurrence and handling of harassment, is frequently overlooked.

Workplace culture plays a central role, where the normalization of harassment, sexist jargon, or a culture of silence creates an environment in which violations are neither reported nor addressed. In many workplaces, gendersegregated working conditions persist, where roles and responsibilities are assigned based on gender, creating asymmetric power relations. Male-dominated professions tend to have a higher prevalence of harassment, though it also occurs in female-dominated settings. Industries with specific risk factors, such as customer or client interactions, often show more frequent and overt harassment.

Compliance with regulations and work environment measures

The compilation shows that even in organizations with extensive guidelines and policies, implementation is often limited by how these regulations are interpreted and applied in practice. Despite legal requirements to address sexual harassment, research indicates that enforcement varies depending on genderrelated conditions in relation to the workplace's structure, resources, and priorities. One conclusion is that efforts to counteract sexual harassment often have limited effect, as they tend to focus on surface-level actions, such as individual incidents or policy changes, rather than addressing the gendered power structures and norms that both enable harassment and create an unfavorable environment for prevention and intervention. Many employers introduce policies and training, but these have limited impact if not followed up and integrated into the organization's long-term efforts. The research also shows that work environment initiatives often lack the capacity to effectively address sexual harassment. The focus is frequently on physical risks, while organizational and social factors, and gendered power structures, are overlooked.

A culture of silence and fear of retaliation can prevent employees from reporting harassment, especially when management signals that the issue is not prioritized. In some workplaces, harassment is treated as an individual problem rather than an organizational responsibility, which weakens preventive efforts. The studies also show that many employers view efforts against sexual harassment as isolated actions rather than an integrated part of the organization. When measures such as training or reporting systems are implemented without being linked to deeper organizational changes, they tend to have limited impact. Systematic work is essential to prevent and address sexual harassment in the workplace. Long-term initiatives that include clear distribution of responsibility and continuous follow-up are more likely to result in real change than isolated actions or symbolic policies. To ensure effective measures, an integrated strategy is needed-where the work becomes part of the organization's structure and culture.

The important role of workplace actors and the need for contextualized measures

This knowledge compilation shows that various actors, such as managers, HR, union representatives, and colleagues, play a crucial role in both the occurrence of sexual harassment and in the enforcement of measures. Their role is often dual: depending on how they act and the conditions they operate under, they can either contribute to change and safety or maintain cultures of silence and unequal power relations. Managers have a central role in setting the standard for what is tolerated and how complaints are handled, but their actions are shaped by organizational culture and priorities. HR can be a driver of change but is often limited by the employer's agenda and prioritization of legal compliance over transformative efforts. Union representatives can strengthen employee protection and demand adherence to workplace regulations, but their influence varies depending on organizational structure and management attitudes. Colleagues also play a decisive role, either by enabling harassment through

silence and normalization or by intervening and supporting those affected. Several of the studies emphasize that sector-specific conditions significantly influence both the prevalence of harassment and the effectiveness of preventive efforts. This highlights the need for contextually adapted measures.

Conclusions and practical implications

Comprehensive, systematic, and context-specific work through collaboration

The studies in this knowledge compilation show that efforts to combat sexual harassment are often insufficient when they focus solely on individual incidents or policy changes. Achieving real change requires a comprehensive, long-term, and systematic approach that challenges gendered power structures, norms, and everyday practices within the organization – in line with Acker's model. A clear gender perspective must permeate the entire process, from workplace assessments to training and the distribution of responsibilities. Measures must also be tailored to the specific context of each sector, as different industries are shaped by distinct risks, norms, and organizational conditions. Another key conclusion is that collaboration between managers, HR professionals, union representatives, and colleagues is essential for measures to be effective. Workplaces that succeed in preventing and addressing sexual harassment are characterized by a holistic strategy where structural reforms are combined with active norm change and continuous learning.

Research Gaps

There are clear knowledge gaps in how systematic work environment management addresses sexual harassment, resulting in a lack of proven and evaluated methods. Union representatives, especially safety delegates, have an important role in work environment efforts, but research on their capacity and ability to influence is lacking. Additionally, more knowledge is needed on how occupational health and safety research can be integrated with perspectives on gendered power, and how context-specific and intersectional measures can be developed to effectively prevent and manage sexual harassment.

Innehåll

Läsanvisning och definition av nyckelbegrepp.....	6
Sammanfattning.....	11
English Summary.....	14
1. Inledning.....	19
Bakgrund.....	19
Syfte och frågeställningar.....	20
Urval och avgränsningar.....	20
2. Sexuella trakasserier och arbetsmiljöarbete.....	22
Arbetsgivare är skyldiga att både förebygga och åtgärda sexuella trakasserier.....	22
Varför är det viktigt att definiera begreppet sexuella trakasserier?.....	23
Sexuella trakasserier som en form av våld.....	24
Gränsdragning och tystnadskultur.....	25
Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete.....	25
3. Teoretiskt ramverk.....	27
Ackers fyra processer.....	28
1. Arbetets struktur och fördelning.....	28
2. Symboler och normer.....	28
3. Interaktioner och relationer.....	29
4. Individuella identiteter och erfarenheter.....	29
Åtgärder i samband med sexuella trakasserier.....	30
1. Arbetsplatsens spelregler om kön.....	31
2. Arbetsplatsens till synes könsneutrala spelregler med könade effekter.....	31
3. Aktörers könade tillämpning av spelregler.....	32
4. Könade effekter av könade spelregler.....	32
4. Metod.....	33
Urvalsprocessen.....	34
Bearbetning och analys.....	36
5. Resultat.....	38
Organisatoriska villkor och arbetsplatskultur.....	41
Arbetets struktur och fördelning.....	42
Symboler och normer.....	43
Interaktioner och relationer.....	46
Individuella identiteter och erfarenheter.....	49
Arbetsplatsers efterlevnad av regelverk.....	52
Omvärldsfaktorer.....	52
Genomförande av olika moment.....	53
Verksamhetsspecifika villkor.....	60
Aktörers betydelse: HR, fackliga företrädare, chefer och kollegor.....	63

6. Lärande exempel	70
Exempel 1. En modell för att hantera och förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatser	70
Exempel 2. Komplexiteten i att hantera sexuella trakasserier på arbetsplatser	72
7. Diskussion	74
Organisatoriska villkor och arbetsplatskulturer påverkar sexuella trakasserier	74
Arbetets struktur och fördelning – makthierarkier och könssegregering	74
Symboler och normer – normalisering av trakasserier genom organisationskulturen	75
Interaktioner och relationer – maktbalanser och tystnadskulturer	75
Individuella identiteter och erfarenheter – hur utsatthet förstås och hanteras	76
Efterlevnad av mål och regelverk	76
Arbetsplatsers spelregler och efterlevnad av regelverk kring sexuella trakasserier	78
Resultatet i ljuset av svensk kontext	80
8. Slutsatser	82
Ett genomgripande arbete med fokus på könade organisatoriska villkor och arbetsplatskultur	82
Systematik och långsiktighet med ett tydligt könsperspektiv	82
Ett arbete anpassat till det specifika sammanhanget	83
Samverkan mellan aktörer är avgörande	84
Forskning och erfarenhet visar att och hur förändring är möjlig	85
9. Kunskapsluckor	86
Forskningsluckor och framtida forskningsbehov	86
10. Referenser	88

Bilagor

Bilaga 1. Söksträngar

Bilaga 2. Inkluderade artiklar

Bilaga 3. Exkluderade fulltexter

Bilaga 4. Översiktlig resultatredovisning

Bilagor presenteras i separata bilagerapporter.

1. Inledning

Bakgrund

Den här kunskapssammanställningen handlar om sexuella trakasserier på arbetsplatser och hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar för att komma tillrätta med problemet. Sexuella trakasserier fortsätter att vara ett problem på arbetsplatser trots regelverk och insikter om problemets bredd och djup (8-10). 2017 visade #metoo-rörelsen att i stort sett alla arbetsplatser och alla befattningar har problem med sexuella trakasserier (11). Över tid, sedan lagen mot sexuella trakasserier skärptes, rapporteras i olika undersökningar att omkring 20–25 procent av anställda svarar att det på arbetsplatsen förekommer beteenden som brukar klassas som sexuella trakasserier, även om det varierar. TCO rapporterade till exempel ungefär den nivån under 2019 (12), medan Folkhälsomyndigheten 2019 rapporterade att 42 procent av Sveriges kvinnor svarade att de varit utsatta för sexuella trakasserier (13). I gruppen flickor och kvinnor i åldrarna 16–84 år svarade att 57 procent att de varit utsatta (13). Enligt *Trakasseribarometern* 2022 uppger en av tio personer att de utsatts för sexuella trakasserier i en arbetssituation under de senaste tolv månaderna (8). Ungefär samma nivåer mäts i *Trakasseribarometern* 2024, en av sju, eller 14 procent, vilket visar att man i svenskt arbetsliv inte kommit till rätta med problemet (8). Kvinnor drabbas i betydligt högre utsträckning än män (13, 14) och en stor andel av de som utsätts är verksamma inom så kallade samhällsbärande yrken, det vill säga yrken som är särskilt viktiga i krissituationer såsom sjukvårdspersonal (15). Etniska minoriteter, hbtqi-grupper, personer med funktionsnedsättning och unga löper också risk att utsättas för sexuella trakasserier (9). Tillsammans med kön är dessa utsatthetsskapande faktorer. Det medför både stort lidande för individer och betydande kostnader för arbetsgivare i form av ohälsa, kostsamma utredningar och minskad effektivitet (14, 15). Det finns en medvetenhet om problemet hos arbetstagarorganisationer, arbetsgivare, HR och inom arbetsmiljöområdet. Problemet med sexuella trakasserier diskuteras över tid, ofta på grund av någon särskilt besvärande tidningsartikel, men diskussionerna och upprördheten leder inte till införande av fungerande åtgärder.

En återkommande reflektion från aktörer på området är att det saknas bra metoder för att motverka problemen (16, 17) och att de metoder som finns inte införs. Ett annat perspektiv är att fackliga organisationer anser att sexuella trakasserier är en arbetsmiljöfråga och kräver tydligare arbetsgivaransvar, bättre arbetsvillkor och en ratificering av ILO-konvention 190, som syftar till att skydda arbetstagare från våld och trakasserier i arbetslivet (17, 18). Trots uppmärksamheten är anmälningsfrekvensen fortfarande låg (9). Endast en av fem informerar sin chef, arbetsledare eller HR-personal om förekomst av sexuella trakasserier och ännu färre vänder sig till fackligt förtroendevalda eller skyddsombud. Det som populärt kallas tystnadskulturen kvarstår (9, 10).

I Sverige finns särskilda regelverk som ringar in hur sexuella trakasserier ska adresseras. Ett av de viktigaste är paragrafer om aktiva åtgärder i diskrimineringslagens tredje kapitel och reaktiva åtgärder vid förekomst av trakasserier, i lagens andra kapitel. Arbetsmiljölagen visar vilka krav och förväntningar som finns på hur man på arbetsplatser ska hantera sexuella trakasserier. Varje arbetsplats ska ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) för att motverka förekomst av sexuella trakasserier och annan form av kränkande särbehandling. I brottsbalken finns lagrum för sexuella trakasserier som blir så grova att de faller under brottsrubriceringar som ofredande, våldtäkt och liknande. Det är alltså reglerat i lagen och fördelat som arbets- eller uppdragsuppgift till HR, konsulter, skyddsombud (SO) och arbetstagarorganisationer (ATO) för att nämna några och mycket resurser fördelas till att på något sätt hantera problemet med sexuella trakasserier.

Trots att det finns regelverk, metoder och verktyg för att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatser, kvarstår problemet.

Syfte och frågeställningar

Denna kunskapssammanställning fokuserar på sexuella trakasserier på arbetsplatser och hur systematiskt arbetsmiljöarbete kan bidra till att motverka förekomsten. Den syftar till att förstå orsakerna bakom och identifiera vad som behöver göras för att skapa arbetsmiljöer där sexuella trakasserier hanteras.

Frågeställning 1: Vilka organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor har betydelse för förekomst av sexuella trakasserier på arbetsplatser?

Frågeställning 2: Vilka organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor har betydelse för arbetsplatsers efterlevnad av regelverk gällande arbetsmiljö och sexuella trakasserier?

Frågeställning 3: Hur kan de beskrivna arbetsplatskulturella villkoren för förekomst av sexuella trakasserier och efterlevnad av regelverk gällande arbetsmiljö och sexuella trakasserier förstås utifrån teorier om kön och organisation?

Urval och avgränsningar

De studier som har valts ut fokuserar på hur organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor påverkar förekomst av sexuella trakasserier och efterlevnad av regelverk gällande arbetsmiljö och sexuella trakasserier. Med villkor avses de organisatoriska processer som tidigare forskning framhållit som betydelsefulla för att kunna förklara förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatser, vilket inkluderar individuella, relationella, symboliska och strukturella förhållanden. Urvalet omfattar studier som undersökt effekter av specifika åtgärder mot sexuella trakasserier. Urvalet omfattar också studier om planerade åtgärder (reaktiva och proaktiva) på arbetsplatser och de effekter de har på arbetsplatser.

Kunskapssammanställningen är avgränsad till att innehålla studier på svenska, danska, norska samt engelska från år 2000 till 2023. Den är också avgränsad till att ringa in artiklar i peer-reviewade forskningstidsskrifter, vilket innebär att ingen så kallad "grålitteratur" har tagits med.

Sökningen har varit bred och omfattat många olika ämnesdiscipliner och metoder. En viktig utgångspunkt har varit att studierna ska problematisera kön i arbetsliv på ett sätt som är djupare än kön som variabel, och bygga på en könsteoretisk förståelse. Artiklar som konstaterar att det finns könsskillnader, men som inte problematiserar dem i förhållande till ett könsteoretiskt och organisatoriskt perspektiv, har valts bort. Artiklar som behandlar lärosäten utifrån deras skyldigheter att säkerställa en god studiemiljö för studenter, eller som fokuserar på sexuella trakasserier mellan studenter, har inte tagits med. Studier som behandlar sexuella trakasserier från tredje part, till exempel när vårdpersonal trakasseras av patienter har inkluderats. Studier som inte är relevanta ur en svensk kontext, som exempelvis studier som behandlar prostituerade som en yrkesgrupp, har inte tagits med.

2. Sexuella trakasserier och arbetsmiljöarbete

Lagar som diskrimineringslagen (dl 2008:567) och arbetsmiljölagen (AML 1977:1160) är viktiga för att hantera problemet med sexuella trakasserier. Diskrimineringslagen har som mål att förhindra diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla. Enligt lagen är sexuella trakasserier en form av diskriminering. Arbetsmiljölagen syftar däremot till att förebygga ohälsa och olycksfall samt att säkerställa en god arbetsmiljö. Sexuella trakasserier kan i detta sammanhang ses som en form av kränkande särbehandling, vilket är reglerat i arbetsmiljölagen.

En viktig skillnad mellan lagarna är att kränkande särbehandling är ett bredare begrepp än diskriminering. Till exempel kan ett olämpligt beteende från en kollega vara en form av kränkande särbehandling utan att det nödvändigtvis är diskriminerande. Diskrimineringslagen (2008:567) reglerar diskriminering som sker på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Om kränkande särbehandling har sin grund i någon av dessa faktorer kan det alltså klassas som diskriminering. Sexuella trakasserier definieras enligt diskrimineringslagen som en specifik form av diskriminering, där oönskade sexuella beteenden kränker en persons värdighet. Diskrimineringslagens fokus är situationer mellan individer och om diskriminering har förekommit. Huvudfokus är inte sammanhanget, utan situationen. Arbetsmiljölagen har fokus på sammanhanget, och inte individens situation. Det är en skillnad i logik som bildar ett glapp för arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivare är skyldiga att både förebygga och åtgärda sexuella trakasserier

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivare ett ansvar att aktivt arbeta för att förebygga sexuella trakasserier och skapa en trygg arbetsmiljö. Arbetsgivare ska genomföra ett kontinuerligt arbete i fyra steg för att motverka sexuella trakasserier: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. Varje arbetsplats måste också ha tydliga riktlinjer och rutiner för att förebygga sexuella trakasserier, trakasserier relaterade till någon av diskrimineringsgrunderna samt repressalier. I dessa riktlinjer ska det tydligt framgå att sexuella trakasserier, diskriminerande trakasserier eller repressalier inte accepteras. Arbetsgivaren har en utrednings- och åtgärdsskyldighet. Det innebär att arbetsgivaren måste utreda vad som inträffat, vidta åtgärder för att förhindra att trakasserierna fortsätter och följa upp för att säkerställa att åtgärderna haft önskad effekt.

Arbetsmiljölagen ställer också krav på att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande. Åtgärder för att motverka sexuella trakasserier ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Arbetsgivaren ska undersöka, analysera och vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan leda till kränkande särbehandling. Arbetsmiljölagen kräver också att alla händelser som rör arbetsmiljön, inklusive trakasserier, utreds för att säkerställa att sådana händelser inte upprepas. Det går dock inte att åberopa arbetsmiljölagen för individärenden, även om mobbning ska utredas.

Varför är det viktigt att definiera begreppet sexuella trakasserier?

Det systematiska arbetet mot sexuella trakasserier, bygger på kunskap och medvetenhet om problemet, enligt både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen. Den viktigaste anledningen till att definiera begrepp som sexuella trakasserier är att det är svårt att mäta eller fråga om något som man inte har en klar bild av vad det är. Många undersökningar och enkäter om sexuella trakasserier har antingen frågor som bygger på att den som svarar på enkäten har ett ansvar i att "medge" att den är offer, eller ska informera om ett beteende som anses problematiskt. Ibland ställs direkta frågor som "Är du utsatt för sexuella trakasserier" utan att det blir tydligt vad som menas med det. Det räcker inte i en fungerande strategi mot sexuella trakasserier. Man måste förstå både beteende, beroenden och maktrelationer för ett framgångsrikt arbete (19).

Ninni Hagman (1) lyfter också maktdimensionen i beteenden som hon definierar som sexuella trakasserier och menar att det inte handlar om attraktion på arbetsplatsen, utan om hur någon tar utrymme av någon annan genom ett på något sätt kroppsligt beteende. Den mildaste formen benämner hon komplimanger och den grävsta formen hot om repressalier om begärda sexuella handlingar uteblir (1). Jeff Hearn och Wendy Parkin (19) har i sin forskning lyft in våld som en dimension av sexuella trakasserier, vilket också exempelvis Eva Lundgren (20) och Anna Wahl (21) har gjort. Utvecklingen genom både forskning och händelser som bland annat #metoo har lett till en förståelse av sexuella trakasserier som våld och våldsuttryck i arbetsplatssammanhang.

Definitioner är viktigt och de formella betydelserna av begrepp tar ofta lång tid att utveckla. Definitionerna nedan är från diskrimineringslagen och Diskrimineringsombudsmannen.

Sexuella trakasserier: Uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Enligt diskrimineringslagen måste den som trakasserar förstå att beteendet upplevs som ovälkommet och oönskat för att det ska bli fråga om sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som blir eller har blivit utsatt gör klart för den som trakasserar att

beteendet är ovälkommet och oönskat. Fortsätter utövaren med sitt beteende efter en sådan tillsägelse kan det vara sexuella trakasserier (22).

Arbetsmiljöreglerna definierar både kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ur ett sammanhangsperspektiv. Den delen av regelverket mot sexuella trakasserier används inte som utredningsgrund vid enskilda ärenden utan mer som en bakgrundsanalys om vilket sammanhang som situationerna förekommer i. Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen har emellertid vävt ihop informationen om trakasserier och kränkande särbehandling och visar att det är både sammanhang och individers beteende det handlar om.

Kränkande särbehandling: Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Sexuella trakasserier kan vara en form av kränkande särbehandling som är reglerat med stöd av lagen (23).

Trakasserier: Agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning (2).

Sexuella trakasserier som en form av våld

Diskrimineringsombudsmannen (DO) bygger inte sina definitioner på en våldsförståelse. DO:s förståelse av sexuella trakasserier ringar snarare in en situation mellan två personer där den ena begår en ovälkommen handling mot en annan person och där maktperspektivet inte är så närvarande. Våldsförståelsen kommer från forskning och teoretiska utgångspunkter, liksom från FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, Istanbulkonventionen och andras, såsom Europarådets, definitioner av våld där sexuella trakasserier ingår (24-26).

Sexuella trakasserier är en del av det som brukar kallas könsbaserat våld. Det är ett tydligt, vad man ofta kallar könat problem, där kvinnor oftast är offer och män oftast är förövare. Detta åskådliggörs genom flera större undersökningar framför allt med våldsfokus (26, 27). Det definieras också enligt exempelvis Istanbulkonventionen som ett av uttrycken för mäns våld mot kvinnor. Sverige har ratificerat konventionen och därmed åtagit sig att arbeta i enlighet med den för att verka mot problemet med mäns våld mot kvinnor. Detta är ett prioriterat område i regeringens jämställdhetspolitik som bland annat lyfts genom den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor (2017–2026) och genom ett nytt åtgärdsprogram som annonserats med start 2024 (28). Särskilda statsbidrag har tilldelats för att stödja utvecklingen av förebyggande arbete.

Ofta diskuteras våld som våld i nära relationer, eller som mäns våld mot kvinnor, med utgångspunkt i maktförhållanden. Våldet förstås då som en strukturell handling som handlar om kontroll av sammanhang och kvinnor

(27), och något som sker i privatlivet. I den här kunskapssammanställningen, och i den större delen av artiklar som på något sätt definierar sexuella trakasserier, används en djupare definition än DO:s. Gunilla Carstensens avhandling från 2005 (29) visar hur sammanhanget har betydelse för trakasseriuttryck och att handlingarnas karaktär inte bör förenklas, utan snarare kopplas till makt och kontroll; att sexuella trakasserier behöver definieras utifrån handlingar, ageranden och beroendeförhållanden i sammanhang. Anna Wahl knyter väldigt tydligt sexuella trakasserier till maktpositioner och chefsroller, och hur det bidrar till svårigheten att hantera utsattheten i situationen (21).

Gränsdragning och tystnadskultur

Lagen kräver en gränsdragning från offret, men forskningen från tidigt 2000-tal och framåt visar att kravet på gränsdragning är en central del av problemet. Eftersom sexuella trakasserier sker i maktfyllda beroendeförhållanden innebär kravet på gränsdragning ett utökat riskmoment för den som förväntas dra gränsen, det vill säga offret. Att benämna, eller tydliggöra, att man är utsatt för sexuella trakasserier innebär att man måste benämna en förövare som oftast inte behöver oroa sig för upptäckt eller repressalier. Det utgör själva grunden i det som kallas tystnadskultur, risken för hämnd och repressalier. Den centrala frågan för den här kunskapssammanställningen är varför man på arbetsplatser inte inför och använder de verktyg och metoder som finns för att motverka sexuella trakasserier. En del av svaret på den frågan kan finnas i att problemet med makten, beroendeförhållandena på arbetsplatser och tystnadskultur inte lyfts fram tillräckligt. När de maktstrukturer som är förutsättningen för sexuella trakasserier inte synliggörs, förhindras införandet av verktyg och metoder för att förhindra problemet.

Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete

En god arbetsmiljö handlar, förutom om att främja fysisk hälsa, om att stärka andra aspekter av människors välbefinnande. Detta kan inkludera faktorer som anställningstrygghet, rättvisa arbetsvillkor, möjligheter till medbestämmande och samarbete samt en trygg arbetsmiljö utan risker för ohälsa och olycksfall (30). Forskare har försökt identifiera faktorer som bidrar till att skapa den goda arbetsmiljö som präglas av bland annat en frånvaro av sexuella trakasserier. Det har visat sig svårt men vanligt förekommande faktorer är tillgång till positiva, tillgängliga och rättvisa ledare, välutvecklad kommunikation samt ett starkt samarbete och teamarbete. Ett positivt socialt klimat, medinflytande och delaktighet samt autonomi och medbestämmande lyfts fram som viktiga komponenter. Det kan betraktas som självklart, samtidigt som det förefaller förvånansvärt ovanligt att arbetsplatser är uppbyggda enligt dessa komponenter. Vidare betonas vikten av administrativt och personligt stöd i arbetet, en bra fysisk arbetsmiljö samt goda relationer till intressenter (28).

Frågan som uppstår är hur en god arbetsmiljö kan skapas och upprätthållas. Det är förhållandevis känt vilka centrala moment som är viktiga och som alltså kan vara så självklara att de är förgivettagna. Men de införs inte i tillräckligt hög utsträckning. Det krävs samordnade insatser från arbetsgivare, arbetstagare och samhället för att förbättra hälsa och välbefinnande i arbetslivet. För att uppnå detta behöver arbetsmiljön präglas av en välorganiserad struktur där trygghet och engagemang är centralt. Det är också viktigt att många på arbetsplatsen deltar aktivt i arbetsmiljöarbetet och att det finns en tydlig strävan att främja personlig utveckling och tillväxt hos medarbetarna (28).

I den här kunskapssammanställningen ligger fokus på faktorer som kan leda till ett fungerande arbete mot sexuella trakasserier, så som att skapa jämställda, jämlika och inkluderande arbetsplatser. Sammanställningen bygger på forskning och Joan Ackers teori om hur sexuella trakasserier och diskriminering pågår som processer i dagligt arbetsliv (31).

3. Teoretiskt ramverk

För att besvara de vägledande frågeställningarna i denna kunskapssammanställning – som handlar om vilka organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor som påverkar förekomsten av sexuella trakasserier och arbetsplatsers efterlevnad av regelverk – är det nödvändigt att tydligt definiera vad som avses med organisatoriska villkor. En analytisk ram behövs för att identifiera, välja ut och analysera relevant forskning.

Som utgångspunkt används Ackers teori om kön och organisation (31) samt Francesca Gains och Vivien Lowndes ramverk för implementering (32). Ackers teori belyser hur könade maktstrukturer och organisationsprocesser påverkar arbetsplatser och kan skapa förutsättningar för, eller motverka, sexuella trakasserier. Gains och Lowndes ramverk ger en strukturerad metod för att analysera hur policyer och regelverk implementeras i praktiken, och vilka organisatoriska och arbetsplatskulturella faktorer som påverkar efterlevnaden. Genom att tillämpa dessa teoretiska perspektiv blir det möjligt att ringa in begreppen organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor, göra ett systematiskt urval av relevanta studier samt analysera hur organisatoriska och arbetsplatskulturella faktorer kan bidra till, eller motverka, sexuella trakasserier och påverka efterlevnaden av arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftning.

Acker beskriver hur sexuella trakasserier, som en del av diskriminering på arbetsplatsen, är nära kopplade till faktorer som speglar brister i en god arbetsmiljö. Hon menar att organisationer kan analyseras utifrån om det finns *systematiska* skillnader utifrån kön mellan medarbetare när det gäller möjligheter till makt och kontroll. Detta inkluderar till exempel makten över mål, resurser och resultat samt beslut om hur det egna arbetet ska utföras. Det innefattar också aspekter som nivån av respekt, arbetstillfredsställelse och kvaliteten på relationerna på arbetsplatsen (31). Teorin bygger på fyra aktiva processer som hela tiden pågår på en arbetsplats, och som pågår parallellt över tid. Processerna tar sig uttryck i arbetsplatskultur och klimat, dagliga interaktioner och meningsskapande, vilka påverkar enskilda medarbetares självbild, samt de underliggande idealen för olika kategorier av anställda (31, 33, 34). Dessa könsskapande processer påverkas av hur arbetsplatskulturens villkor och sammanhang, socialt och kulturellt, är könade. Ett exempel är hur en överordning av manligt kodade normer uttrycks och får uttryckas. Dessa har kallats för organisationers ”djupa rötter” eller ”the gendered substructure” (7, 35). De består av specifika sammanhang som arbetsplatsen verkar inom och som påverkar dess ”spelregler”.

Förståelsen av dessa spelregler är avgörande för möjligheten att komma åt problemet med sexuella trakasserier (31). Det kan handla om normer om kvinnor och män, kvinnligt och manligt kopplade till olika yrken och arbetsuppgifter. Det inkluderar förståelser i relation till icke-binära könsidentiteter och uttryck och även andra former av ojämlikhetsskapande

processer som tillsammans bildar det som Acker benämner som organisationers ojämlikhetsregimer (36). Acker framhåller att arbetsplatser inte är könsneutrala, utan att makthierarkier och normer skapas och återskapas utifrån kön genom dagliga interaktioner, arbetsdelning, regler och policyer samt organisationskultur (7, 31).

Dessa könsskapande processer skapar och upprätthåller normer som kan normalisera eller möjliggöra trakasserier. Könade hierarkier i organisationer skapar olika nivåer av makt och privilegier mellan aktörer av olika kön. Kvinnor och icke-binära (ofta sammankopplat med andra ojämlikhetsfaktorer såsom klass och etnicitet) på lägre positioner i dessa hierarkier är mer utsatta för trakasserier än de som är normbärande, eftersom hierarkier förstärker ojämlika maktrelationer. Organisatoriska klimat och kulturer har en avgörande roll i att forma arbetsmiljön (37). En kultur som tolererar sexistiska beteenden, eller marginaliserar kvinnor, bidrar till att skapa en miljö där trakasserier kan fortgå. Djupt rotade, ofta osynliga, normer och strukturer som genomsyrar organisationer styr vad som betraktas som "normalt" beteende och vad som avviker från detta. Detta inkluderar normer och spelregler kring beslutsprocesser, organisatoriska roller och könsrepresentation i olika sammanhang. Sammanfattningsvis kan Ackers fyra processer bidra med både förståelse för och grund till att undersöka arbetsplatser och hur de bildar grund för sexuella trakasserier.

Ackers fyra processer

1. Arbetets struktur och fördelning

Som beskrevs i kapitlet innan förutsätter en god arbetsmiljö tydliga roller och adekvata fördelningar av arbetsuppgifter. Alla medarbetare bör ges möjlighet att påverka sitt arbete och känna att deras insatser är värdefulla. Transparens i beslutsprocesser och lika tillgång till karriärmöjligheter bidrar till att motverka diskriminering. Utifrån Ackers beskrivning kan arbetsmiljön och hur den speglar sexuella trakasserier undersökas utifrån hur normer kommer till uttryck utifrån arbetets struktur och fördelning, det vill säga *normers strukturella uttryck*.

Det handlar om hur systematiska könsskillnader i makt och resurser, inklusive beslut om hur arbetet ska utföras, hur arbetsuppgifter fördelas och vilken grund de fördelas på, gynnar diskriminerande sammanhang. Så i den här processen undersöks *vem som gör vad och om det finns enkönade miljöer*, vilka arbetsuppgifter som har hög respektive låg status och hur arbete och karriärmöjligheter är fördelade utifrån kön.

2. Symboler och normer

En god arbetsmiljö uppmuntrar inkluderande normer och värderingar som stärker allas lika värde och bidrag på arbetsplatsen. Det handlar om att aktivt arbeta mot könsstereotyper och skapa en organisationskultur där anställda känner sig respekterade och inkluderade.

Med hjälp av Ackers teori kan arbetsmiljön och arbetsplatskulturella villkor, och hur de påverkar sexuella trakasserier, förstås och undersökas utifrån organisationens symboler och normer, det vill säga *normers symboliska uttryck*.

Organisationers symboler, normer och värderingar kan återspegla och förstärka ojämställdhet, exempelvis genom att vissa kön kopplas till högre statusroller eller att specifika arbetssätt premieras. Exponering av norm genom konst, språkliga uttryck et cetera skapar den kultur man verkar inom. Om det finns en tydlig hjälte- eller idolidentitet i en organisation, och om den exponeras på viktiga, synliga, platser, skapar det en uppfattning om vem som kan gynna verksamheten genom sin närvaro. Om statyn framför huvudkontoret visar en man i kostym och kvinnor presenteras som nakna prydnader, får det effekter på uppfattningen om kompetens i verksamheten. Så i den här processen undersöks *vilka kulturella uttryck som finns på arbetsplatsen som visar kvinnors och mäns respektive roller och möjligheter*.

3. Interaktioner och relationer

En god arbetsmiljö, vilket diskuterades i kapitlet ovan, främjar samarbete, ömsesidig respekt och positiva relationer mellan medarbetare. Detta inkluderar att motverka trakasserier och diskriminering samt att säkerställa tillgång till stöd och uppmuntran. Utifrån Ackers utgångspunkt behandlar denna process arbetsplatsers interaktioner och relationer och det sätt de påverkas av föreställningar om hur medarbetare ska uppträda och förhålla sig till varandra utifrån en könssynpunkt, det vill säga *normers relationella uttryck*.

Möjligheten för medarbetare att interagera med varandra, inklusive tillgång till informella nätverk, stöd och mentorskap, är centrala moment. Relationer på arbetsplatsen kan också präglas av brist på respekt och diskriminerande förväntningar. Interaktion är också hur relationer uttrycks vid fikabordet, hur inställningen till kön uttrycks i samarbeten, eller i den uttryckta uppfattningen om vem som ska utföra vilka arbetsuppgifter. Så i den här processen undersöks *hur man beter sig mot varandra, hur man talar till varandra och hur man fördelar vem som gör "hushållsarbetet" och vem som gör det "viktiga" arbetet*.

4. Individuella identiteter och erfarenheter

En god arbetsmiljö erkänner och värdesätter medarbetarnas olika behov, erfarenheter och identiteter. Det handlar om att skapa en inkluderande arbetsplats där individer känner sig stärkta och uppskattade och där de kan bidra fullt ut utan att behöva anpassa sig till begränsande normer.

Utifrån Ackers tankesätt "görs" kön på arbetsplatser även utifrån en process som kommer till uttryck i medarbetares individuella identiteter och erfarenheter, det vill säga *normers individuella uttryck*. Acker menar att identiteter inte bara är något vi "har", utan något som formas genom arbete, interaktioner, regler, normer och förväntningar i arbetslivet. Arbetsplatsen är alltså en scen där människors kön, klass, etnicitet och andra aspekter av identitet inte bara uttrycks, utan också formas och ibland begränsas. Det kan handla om hur en person känner att den behöver anpassa sitt sätt att prata, klä sig eller ta plats för

att passa in – vilket påverkar dennes erfarenheter och yrkesidentitet. Så analyser genom den här processen visar hur individer känner sig uppskattade som de är eller om de känner att de inte duger.

Acker utvecklade processerna för att förklara sexuella trakasserier och diskriminering på arbetsplatser och hur de uppkommer. De fyra olika dimensioner som hon beskriver utgör en god grund för att både sortera och analysera den forskning som har undersökts i förhållande till vad som har betydelse för förekomst av sexuella trakasserier på arbetsplatser. För att belysa att de organisatoriska villkoren påverkar arbetsplatsers efterlevnad av regelverk gällande arbetsmiljö och sexuella trakasserier, behövs en förståelse för vad som påverkar försök att förändra de processer som gör att de uppkommer. Vi belyser därför detta i nästa avsnitt.

Åtgärder i samband med sexuella trakasserier

Ackers ramverk (31) beskriver de olika processer i vilka kön görs och upprätthålls i organisationer. Ramverket tydliggör hur könsnormer påverkar en arbetsplats strukturer, såsom arbetsdelning och makthierarkier, arbetsplatskulturer, relationer mellan medarbetare och individuella aspekter. Detta är i sin tur relaterat till systematiska skillnader utifrån kön mellan medarbetare när det gäller möjligheter till makt och kontroll, och relaterat till könsdiskriminering och sexuella trakasserier. Dessa organisatoriska processer påverkar också arbetsplatsers regelverk, hur och varför de anses viktiga, hur olika aktörer genomför regelverken samt vilka resultat de får.

Genomförande av åtgärder mot sexuella trakasserier liknar i många avseenden annat förändringsarbete. Forskningen visar hur det ofta möter specifika utmaningar, såsom låg prioritering, resursbrist och beroende av eldsjälar snarare än ledningsdrivet arbete. Dessutom kan motstånd uppstå när etablerade maktstrukturer utmanas, vilket är nödvändigt i arbetet mot sexuella trakasserier (38-40). HR och chefer är centrala aktörer i genomförandet av arbetsmiljö- och åtgärder mot sexuella trakasserier. Men decentralisering och delegering har ofta lett till särkoppling mellan policy och praktik (41-44). Detta förstärks när mål och regler ses som irrelevanta för kärnverksamheten, saknar uppföljning eller resurser (45-47).

Ingrid Pincus visar hur motståndsstrategier mot jämställdhet i form av passiva och aktiva hinder, kan vara en utmanande del av arbetet mot sexuella trakasserier (33). Acker belyser att organisationer ofta anpassar arbetet med jämställdhet för att inte störa befintliga maktförhållanden, vilket kan leda till symboliska snarare än verkliga förändringar (31, 36). För att åtgärder ska bli effektiva måste man ta itu med de djupt rotade könade strukturerna och maktförhållandena som genomsyrar organisationer. Hon betonar vikten av att förstå och förändra de strukturella och normativa grunderna för könsmaktsordningen samt att fokusera på de dagliga processer som upprätthåller ojämställdhet för att uppnå verklig förändring. För att komma åt problemen med sexuella trakasserier behövs en förståelse av hur motståndet mot det arbetet ser ut och tar sig uttryck, eftersom det kan vara både subtilt och motsägelsefullt.

För att analysera de organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor som påverkar förekomst av sexuella trakasserier och efterlevnad av regelverk på arbetsplatser är Gains och Lowndes ramverk användbart (32). De erbjuder en strukturerad metod för att förstå hur regelverk och åtgärder kring sexuella trakasserier implementeras i praktiken och vilka faktorer som främjar, eller försvårar, genomförandet. Ramverket ger en möjlighet att koppla ihop Ackers utgångspunkter om könsskapande processer med det praktiska genomförandet av policyer och åtgärder.

Ramverket lyfter fram fyra centrala dimensioner som påverkar arbetet med att implementera regelverk:

1. Arbetsplatsens spelregler om kön

Inom arbetsplatser återfinns olika förväntningar och riktlinjer för hur människor bör och ska agera som har med kön att göra. Det kan handla om riktlinjer för arbetsmiljöarbete och diskrimineringslagens föreskrifter om aktiva åtgärder.

Det kan även handla om underförstådda och förgivettagna normer om hur kvinnor och män förväntas vara och handla på en arbetsplats, såsom Acker beskriver. Dessa normer har ofta uttalade, eller underförstådda, antaganden om intersektionella aspekter av kön. De kan också innefatta antaganden om att ett jämställdhetsarbete inte behövs, att arbetsplatsen inte har några jämställdhetsproblem och inkludera hur man behöver eller inte behöver jobba mot sexuella trakasserier. Sammantaget styr dessa *könsbaserade spelregler* förväntningar och beteenden kring kön.

Genom att närmare studera vilka underliggande könade antaganden som arbetsplatsers *könsbaserade spelregler* bygger på, kan vi bättre förstå vilka effekter som olika insatser får. Till exempel kan det handla om hur aspekter om säkerhet och våld, inklusive förståelsen av sexuella trakasserier, förstås i arbetsmiljöarbetet.

2. Arbetsplatsens till synes könsneutrala spelregler med könade effekter

Förutom de spelregler som uttryckligen handlar om kön på arbetsplatser finns även spelregler som, trots att de tycks könsneutrala, ändå kan resultera i könade effekter. Det rör sig alltså om *skenbart könsneutrala spelregler*. Ett exempel kan vara krav för en tjänst som i praktiken omöjliggör för en viss grupp av människor att söka den. Andra exempel kan vara en informell uppfattning om att sexuella trakasserier från patienter är en del av jobbet för sjukvårdspersonal eller att en rå jargong är något som poliser behöver för att kunna hantera ett psykiskt påfrestande arbete. Vilka spelregler som gäller beror på vilka maktordningar som finns på arbetsplatsen. Spelreglerna kan också påverka till exempel äldre respektive yngre kvinnor olika. Utifrån denna dimension blir det viktigt att undersöka vilka underliggande könsnormer som finns i relation till dessa till synes könsneutrala spelregler på arbetsplatsen, vilka också kan påverka förekomst av sexuella trakasserier och efterlevnad av andra mer könsspecifika regelverk.

I analysen studeras hur könsnormer påverkar till synes könsneutrala aspekter. Till exempel kan det handla om vilka frågor som tas upp i medarbetarenkäter i arbetsmiljöarbetet eller regelverk som påverkar relationer till arbetsplatsens kunder eller brukare.

3. Aktörers könade tillämpning av spelregler

Ramverket belyser även hur olika aktörer på arbetsplatsen tolkar och tillämpar de spelregler som finns, både könsspecifika och till synes könsneutrala, och hur denna tolkning i praktisk handling påverkas av könade uppfattningar. Det kan till exempel handla om hur de som arbetar med sexuella trakasserier tolkar spelreglerna och hur de agerar. Effektiviteten av riktlinjer mot sexuella trakasserier beror till stor del på hur HR-personal, chefer och ledare förstår och genomdriver dem. Men den beror även på hur medarbetare agerar i samband med situationer av sexuella trakasserier; både utsatta, förövare och de som blir vittnen (åskådare) till sexuella trakasserier. Här är det viktigt att undersöka hur olika aktörers könade utgångspunkter påverkar regelverkens praktiska tillämpning.

4. Könade effekter av könade spelregler

Den sista dimensionen i ramverket fokuserar på resultatet av insatser för att upptäcka, åtgärda och förebygga sexuella trakasserier och därigenom förändra arbetsplatsers könsstrukturer och könade praktiker. Genom att studera de resultat och effekter som insatserna ger upphov till kan man kritiskt analysera hur väl dessa motsvarar intentionerna, vad som problematiseras och varför samt vilka tystnader och alternativa angreppssätt som skulle kunna finnas. Viktigt är att undersöka vilka effekter de ger i praktiken för kön och makt i organisationer och om de förmår utmana och förändra rådande könsordningar eller om de återskapar, förstärker, eller leder till nya slags problem.

Ramverket används för att förstå hur efterlevnad och resultat kan kopplas till arbetsplatsers spelregler och de aktörer som arbetar med dessa regler. Spelreglerna uttrycker "föreskrifter" om vilka handlingar som är "krävda, förbjudna eller tillåtna" samt vilka sanktioner som är auktoriserade om regler inte följs (32, 48). Även om vi inte kan anta något särskilt förhållande mellan könade institutioner och policyutfall, kan vi undersöka kapaciteten hos formella regelverk och åtgärder kring sexuella trakasserier att "få fäste" och bli verkningsfulla (32).

Ramverket hjälper alltså till med att besvara viktiga frågor om vad som betraktas som "problemet" med sexuella trakasserier i organisationer, och varför. Vem anses vara ansvarig för att hantera dessa frågor, och hur bör de åtgärdas? En kombination av Ackers processer (31) och Gaines and Lowdnes perspektiv (32) kan hjälpa till för att förstå vilka utmaningar som finns i arbetet mot sexuella trakasserier.

4. Metod

Forskning som är relevant för den här studien kommer från olika ämnen med olika forskningsutgångspunkter. Det finns ett stort antal studier om förekomst av sexuella trakasserier, och en hel del om sexuella trakasserier och ojämställdhet ur arbetsmiljöperspektiv. Samtidigt finns det inte så mycket forskning om hur man framgångsrikt har jobbat mot sexuella trakasserier kopplat till just arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete. Mycket av forskningen diskuterar behovet av åtgärder, men få rapporterar om genomförda åtgärder. De inledande testsökningarna bekräftade detta och visade också att det finns mycket forskning om sexuella trakasserier, men att mycket av den forskningen är studier som inte genomförts med en djupare könsteoretisk förståelse av problemet eller hur man kan jobba med det. En viktig del inom projektet blev därför att hitta ett sätt att bedöma och inkludera studier på ett systematiskt sätt.

Kunskapssammanställningen bygger på en metodansats som möjliggör analys av forskning från olika metodologiska traditioner, såväl kvalitativa som kvantitativa och teoretiska. Syftet är att ge en fördjupad och samlad förståelse av hur organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor påverkar sexuella trakasserier och efterlevnad av regelverk. Sammanställningen går därmed bortom kartläggning i traditionell scopinganda (49) och kan snarare beskrivas som en integrativ översikt.

Studien tillämpar ett genusteoretiskt och organisationsanalytiskt ramverk, vilket inte enbart används för att strukturera resultaten, utan också som ett verktyg för tolkning och kritisk analys. Det möjliggör en förståelse av varför och hur fenomenet sexuella trakasserier hanteras i arbetslivets strukturer och arbetsplatskulturer.

Genomförandet har präglats av en iterativ och transparent process i fem steg:

1. Definition av frågeställningar

Frågorna har utvecklats i dialog med det insamlade materialet och syftar till att inte enbart identifiera förekomst och villkor, utan även analysera dessa utifrån könade strukturer och processer.

2. Identifiering av relevanta studier

Bred litteratursökning med fokus på organisatoriska perspektiv på sexuella trakasserier.

3. Urval av studier

Studier valdes med avsikt att inkludera empirisk, teoretisk och policyinriktad forskning med fokus på kön och arbetsplats. Artiklar som enbart behandlade kön som variabel exkluderades.

4. Kartläggning av data

Materialet kodades och tematiserades enligt fyra analytiska dimensioner från Ackers teori (struktur, normer, interaktioner, identitet), samt Gains och Lowndes implementeringsramverk (bägge mer utförligt beskrivet i kapitel 3).

5. Syntes och analys av resultat

En tematisk syntes har genomförts, där forskningsresultaten inte bara sammanställts utan analyserats med hjälp av det teoretiska ramverket för att identifiera organisatoriska villkor och arbetsplatskulturer som påverkar förekomst och möjlighet att åtgärda.

Urvalet består av studier publicerade i peer-reviewade tidskrifter, vilket har utgjort kvalitetsbedömningen i denna kunskapssammanställning. Ett viktigt kriterium för att bedöma relevans för frågeställningarna har varit att studierna utgår från en könsteoretisk förståelse, det vill säga att de undersöker könsaspekter bortom enbart kön som en variabel. En sådan förståelse har ansetts avgörande för att analysera sexuella trakasserier i relation till ojämställdhet på arbetsplatser och möjligheter till förändring. Enligt Vetenskapsrådet (VR) skiljer sig genusforskning från annan forskning genom att problematisera, begreppsliiggöra och teoretisera könsskillnader (50).

Urvalet inkluderar studier som, även om de inte alltid benämner företeelser som sexuella trakasserier i svensk rättslig eller policybaserad mening (beskrivet i kapitel 2), är centrala för att besvara kunskapssammanställningens frågeställningar. Flera av dessa studier fokuserar förutom på beteenden som kan utgöra sexuella trakasserier på bredare problemområden inom vad som kan klassas som en osund arbetsmiljö, såsom ohövlighet, könsnormativa maktrelationer och organisatoriska tystnadskulturer. Detta är faktorer som i forskning visats samverka med och möjliggöra sexuella trakasserier. Vid genomgången av studierna har ett fokus varit på att förstå samband mellan beteenden som kan klassas som sexuella trakasserier på arbetsplatser och vad som påverkar efterlevnaden av mål och regelverk ur ett könsteoretiskt och organisatoriskt implementeringsperspektiv. Genomgången har inte tagit ställning till om forskningen rör beteenden som skulle bedömas som sexuella trakasserier i svensk rättslig bemärkelse då detta enbart kan prövas juridiskt.

Med utgångspunkt i Ackers fyra dimensioner av könade organisationsprocesser och begrepp som trakasseritrappan, förstås sexuella trakasserier här som inbäddade i ett vidare mönster av könsbaserat gränsöverskridande och exkludering på arbetsplatser (mer utförligt beskrivet i kapitel 2).

Därför har även studier som inte haft som primärt syfte att undersöka sexuella trakasserier, eller som saknar en tydlig definition av begreppet, inkluderats i analysen när de bidrar med kunskap om villkor som påverkar arbetsplatsers förmåga att förebygga och hantera sådana problem. Syftet är inte att avgöra huruvida enskilda fall uppfyller juridiska kriterier för sexuella trakasserier, utan att identifiera strukturella och organisatoriska förutsättningar som påverkar möjligheten till effektivt åtgärdsarbete.

Urvalsprocessen

I det första steget definierades frågeställningarna samt relevanta söktermer och databaser för att säkerställa en bred täckning av ämnet i förhållande till dessa. Eftersom olika begrepp kan användas för att beskriva sexuella

trakasserier, arbetsmiljö och interventioner, anpassades söksträngarna iterativt. Detta arbete genomfördes i samarbete med informationsspecialister från Mittuniversitetets bibliotek samt i samråd med projektgruppen på Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Sökningen innefattade termer för att ringa in frågeställningarna med begrepp relaterade till sexuella trakasserier, (o)jämsställdhet, efterlevnad och arbetsmiljö. Två testsökningar genomfördes och söksträngarna justerades utifrån resultaten (slutgiltiga söksträngar redovisas i bilaga 1).

Sammanfattningsvis skedde urvalet i flera steg, bland annat genom en bedömning av studiernas relevans för frågeställningen utifrån nedan urvalskriterier:

- empiriskt fokus (fokus på arbetstagare och arbetsplatser),
- tidsmässig begränsning (från år 2000 till år 2023),
- språk (publikationer på engelska eller svenska, norska och danska, vilket implicit innebär en geografisk begränsning),
- könsteoretisk förståelse (fokus på studier som inkluderar mer än ett könsvariabelperspektiv, beskrivs ytterligare nedan),
- anknytning till frågeställningarna (fokus på studier som belyser sambandet mellan organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor och förekomst av sexuella trakasserier på arbetsplatsen, beskrivs ytterligare nedan),
- bedömning av kvalitet (endast peerreviewade artiklar inkluderades).

De databaser som användes för sökningarna utgjordes av Scopus, Gender Studies, Sociological Abstracts och Kvinnsam. Den slutgiltiga sökningen resulterade i 4106 publikationer efter att sökningen rensats från dubletter. Sökningen i Scopus gav 3 334 träffar. Sökningen i Gender Studies, Sociological Abstracts och Kvinnsam tillförde efter deduplicering 772 träffar.

För att hantera urvalet användes programmet RAYYAN, där samtliga publikationer importerades. I nästa steg granskades abstracts utifrån en samlad bedömning av följande kriterier: empiriskt fokus (arbetstagare och arbetsplatser), könsteoretisk ansats (fokus på studier som går utöver enbart kön som variabel) samt anknytning till frågeställningarna.

Efter den initiala genomgången exkluderades en stor mängd studier (n=3825), bland annat sådana som fokuserade på barn, könsstympning, krig och prostitution. Därtill exkluderades en stor mängd studier som endast beskrev könsskillnader i förhållande till organisatoriska villkor men som inte analyserade bakomliggande orsaker och rena prevalensstudier (som enbart har syfte att kartlägga förekomst av sexuella trakasserier). Studier som bedömdes vara från kontexter alltför avlägsna från svenska arbetsplatser exkluderades. Detta resulterade i 138 utvalda studier som granskades i fulltext.

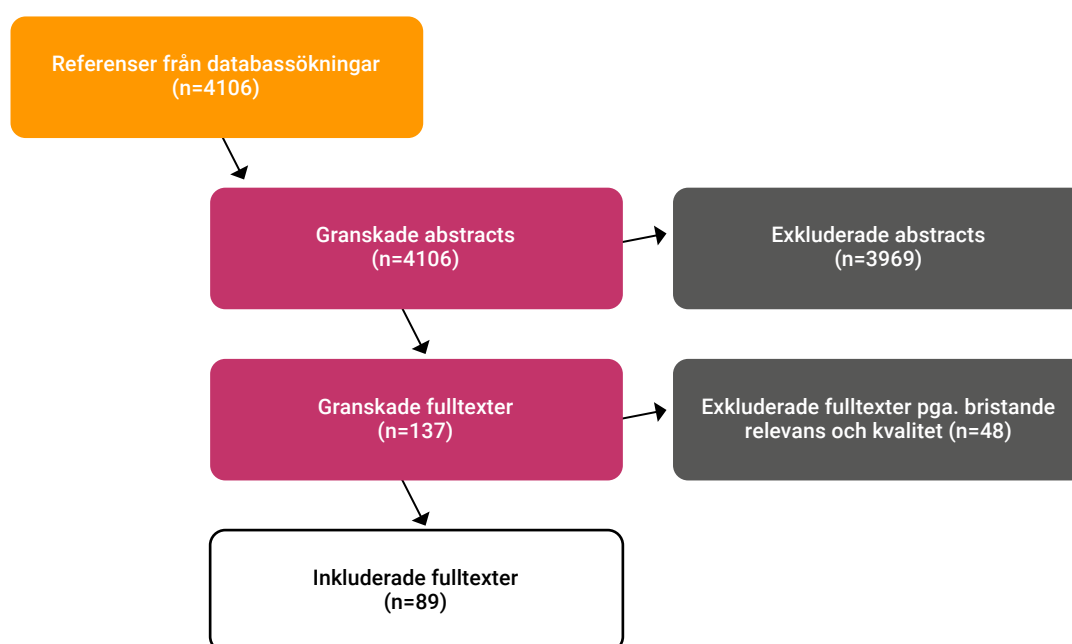
Efter en fördjupad granskning av fulltexter exkluderades ytterligare 47 studier, vilket resulterade i ett slutligt urval av 89 artiklar. Bilaga 2 redovisar samtliga inkluderade artiklar. Bilaga 3 redovisar de exkluderade fulltexterna. I tabell 1 sammanfattas orsaker till bortfall i denna del av urvalsprocessen.

Tabell 1. Bortvalda fulltextgranskade texter, orsak (N=47).

Orsak	Antal
Ej peer-reviewad	9
Ej tillgänglig	2
Ej tillämpbar i svensk kontext*	4
Fel målgrupp (utifrån beskrivning ovan)	14
Saknar tydlig koppling till förekomst och/eller och efterlevnad av regelverk	18

* Ej tillämpbar i svensk kontext kan i detta sammanhang innebära att studien genomförts i en diktatur eller att den behandlar en möjlig lagteknisk utveckling som saknar relevans för svensk juridisk kontext.

I figur 2 illustreras urvalsprocessen i sin helhet.



Figur 2. Flödesschema över antalet artiklar under processens olika steg.

Resultatet strukturerades och analyserades därefter genom en tematisk innehållsanalys (51) med utgångspunkt i de teoretiska ramverk som redovisas i kapitel 3.

Bearbetning och analys

En systematisk genomgång av innehållet genomfördes efter att samtliga fulltexter granskats. Varje studie analyserades individuellt och sammanställdes i tabellform med central information relevant för kunskapssammanställningen, såsom land, syfte, och huvudsakliga resultat. Denna metod, kallad narrativ sammanställning, är vanligt förekommande i systematiska kunskapssammanställningar. Resultatet finns översiktligt redovisat i bilaga 4.

Därefter identifierades mönster i materialet genom en deskriptiv innehållsanalys (51), där studierna inledningsvis kategoriserades för att ge en första överblick och därefter analyserades. Kunskapssammanställningens frågeställningar samt det teoretiska ramverket vägledde analysen och resulterade i de tematiseringar som resultatkapitlet är uppbyggt efter. I första hand gjordes en uppdelning i studier med fokus på de två frågeställningarna. För den första frågeställningen har tematiseringen byggts på de teoretiska utgångspunkterna (31) *arbetets struktur och fördelning, symboler och normer; interaktioner och relationer samt individuella identiteter och erfarenheter*. I den andra tematiseringen har fokus varit på de villkor som påverkar efterlevnad av mål och ramverk i enlighet med det teoretiska ramverket (32), vilket tematiserades i studier som säger något om *omvärldsfaktorer; branschspecifika faktorer, aktörers inverkan* (HR, fackliga företrädare, chefer, kollegor) samt slutligen *genomförandet av olika moment* i förändringsarbetet som identifierats i den forskning som har gåtts igenom (undersöka och bedöma risker, åtgärda, följa upp och utvärdera).

I nästkommande avsnitt kommer resultaten från genomgången av artiklarna redovisas, inledningsvis mer generellt och därefter i två separata avsnitt utifrån respektive frågeställning och de teman som genomgången utmynnat i.

5. Resultat

I denna del av rapporten redovisas resultaten från kunskapssammanställningen med utgångspunkt i dess två första frågeställningar. Den övergripande fördelningen av artiklar redovisas i tabell 2 med tematiker för respektive frågeställning. En stor andel studier diskuterar hur olika aktörer och branschspecifika villkor påverkar efterlevnad av regelverk kring sexuella trakasserier. Ett urval av dessa redovisas som exempel (samtliga finns redovisade i bilaga 4). Resonemang kring betydelsen av olika aktörer och branschspecifika villkor redovisas inte i denna del. Generellt innebär överlappningarna mellan frågeställning 1 och 2, det vill säga där frågeställningarna belyser problematiken från två perspektiv, att många artiklar återfinns inom flera kategorier och teman.

Tabell 2. Resultatens fördelning av artiklar i förhållande till frågeställningar, kategorier och teman.

Antal artiklar per frågeställning	Antal artiklar totalt för respektive kategori	Artiklar som belyser olika teman i rapporten
Vilka organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor har betydelse för förekomst av sexuella trakasserier? (38)	Arbetets struktur och fördelning (8) Symboler och normer (10)	En jämställd representation kan bidra till en minskning av sexuella trakasserier (3) Sexuella trakasserier utgör ett hinder för kvinnors karriärutveckling (5)
	Symboler och normer (10)	En förminskning och normalisering av sexuella trakasserier (6) Låg status, osäkra arbetsvillkor och "kunden har alltid rätt" (1) Förväntningar på personal skapar motsägelsefulla ideal (3)
	Interaktioner och relationer (8)	Maktobalans och beroendeställningar (2) Bristande respekt, osäkra arbetsvillkor och oklara arbetsrelationer (2) Socialt stöd som skyddsfaktor (3) Organisatorisk "ansvarsfrihet" och systematiska brister (1)
Låg status, osäkra arbetsvillkor och "kunden har alltid rätt" (1)	Individuella identiteter och erfarenheter (12)	Utsattas maktlöshet och det "institutionella sveket" (3) Tolkningar, erfarenheter och handlingsutrymme varierar (3) Betydelsen av könade erfarenheter för individers tolkningar och agerande (3) Individuella upplevelser av utsatthet (3)
Vilka organisatoriska och arbetsplatskulturella villkor har betydelse för efterlevnad av regelverk? (286)	Omvärldsfaktorer (5)	Olika omvärldsfaktorer (5)
	Genomförande av olika moment (30)	Att undersöka och bedöma risker (8) Att åtgärda sexuella trakasserier (18) Följa upp och utvärdera (4)
	Branschspecifika villkor (79)	Mansdominerade branscher och traditionella könsnormer (7) Kvinnodominerade yrken och särskilda utsattheter (6)
	Aktörers betydelse (172)	HR:s roll (26) Fackliga företrädarens roll (11) Chefers roll (46) Kollegors roll (28)

En stor andel av studierna kommer från Nordamerika och USA (fler än hälften av studierna är från USA (N=46). Därefter följer studier från Europa (N=18). I studierna från övriga världen återfinns Australien och Nya Zeeland samt ett fåtal övriga. Ett antal studier har fokus på fler länder än två. Ett relativt litet antal studier har fokus på Sverige (N=3). I de fall två länder specificeras har de tagits med i tabellen en gång per land. Fler än två länder registreras enbart som flera.

Tabell 3. Länder, spridning.

Länder	Antal
Europa Belgien (1), Danmark (1), Holland (2), Island (1), Italien (2), Litauen (1), Spanien (2), Storbritannien (3), Sverige (3), Tyskland (2)	18
Australien	6
Nya Zeeland	2
Nordamerika USA (46), Kanada (4)	50
Övriga Brasilien (1), Indien (1), Sydafrika (1)	3
Flera (fler än två länder)	12

Ett brett spektrum av branscher och yrken inkluderas i studierna (se tabell 4). Mer än en tredjedel av studierna (N=36) undersöker flera branscher samtidigt, vilket möjliggör jämförelser och identifiering av tvärsektoriella mönster. Utöver detta är akademien särskilt framträdande i materialet (N=14), liksom studier inom offentlig sektor (N=7). Urvalet omfattar både mans- och kvinnodominerade branscher och yrken, såsom militären och äldreomsorgen, men även mer könsbalanserade verksamheter. Många av artiklarna (N=79) belyser, undersöker eller diskuterar hur könsskillnader manifesterar sig inom den specifika verksamhet som studeras (se tabell 6).

Tabell 4. Antal inkluderade artiklar per bransch (N=89).

Bransch	Antal
Flera (fler än en)	36
Universitet/Högre utbildning (inkl. akademisk medicin)	14
Offentlig sektor (tex kommunala och statliga myndigheter)	7
Restaurang/turism	4
Militären	4
Sjukvård/äldreomsorg/fysioterapi	4
Utbildning/skola	3
Polisen	3
Naturvård	2
Anonymiserad	1
Arkitektur	1
Bygg och anläggning	1
Detaljhandel	1
Finans/aktiehandel	1
Idrott	1
It	1
Journalistik/media	1
Modeindustrin	1
Postsektorn	1
Revision/advokat	1
Sjöfart	1

De granskade artiklarna bygger på olika typer av data och forskningsmetoder, vilket påverkar deras ansats och analys av ämnet. Den största andelen studier (N=52) har genomförts med en kvalitativ metod, till exempel med intervjuer och fallstudier, för att skapa en djupare eller mer nära förståelse av ett fenomen. En betydande andel av artiklarna (N=31) bygger på kvantitativa metoder, där till exempel större enkätstudier används för att identifiera mönster, kartlägga omfattning och analysera statistiska samband mellan olika variabler. Ett mindre antal studier (N=6) har tillämpat en kombination av både kvalitativa och kvantitativa metoder.

Tabell 5. Antal inkluderade studier per metod (N=89).

Metod	Antal
Kvalitativ	52
Kvantitativ	31
Flera	6

De granskade artiklarna har delvis olika fokus, vilket påverkar hur de relaterar till frågeställningarna. Totalt 52 artiklar behandlar mer generellt aspekter av förekomst och efterlevnad, medan 39 problematiserar effekten av specifika åtgärder eller metoder som används för att undersöka och bedöma förekomsten. Ett betydande antal studier diskuterar hur resultaten relaterar till olika aktörer på arbetsplatser (N=80). Av dessa fokuserar 35 artiklar på HR-funktioner, 11 på fackliga företrädare, 51 på kollegors roll och en majoritet, 75 artiklar, på chefers betydelse. Flera studier fokuserar på flera aktörer. Därtill diskuterar en stor andel av artiklarna (N=78) hur skillnader i typ av verksamhet påverkar både förekomst och efterlevnad, medan 11 artiklar belyser problematiken mer generellt, utan koppling till specifika branschkriterier. En översiktlig sammanställning av fokus och resultat finns i bilaga 4.

Tabell 6. Skillnader i fokus och inriktning.

Fokus	Inriktning	Antal
Inriktning övergripande	Studier som problematiserar förekomst och efterlevnad generellt	52
	Studier som undersöker effekten av särskilda åtgärder	39
Fokus på aktörers betydelse Ja (80) Nej (11)	HR	35
	Fackliga företrädare	11
	Chefer	75
	Kollegor	51
Fokus på branschspecifika villkor (tex betydelsen av könsmärkta yrken/ arbetsuppgifter, könssammansättning m.m.)	Tar upp branschskillnader	78
	Tar inte upp branschskillnader	11

I de två nästföljande avsnitten redogörs resultaten för forskningen mer utförligt utifrån frågeställningarna.

Organisatoriska villkor och arbetsplatskultur

I detta avsnitt redovisas forskning som problematiserar organisatoriska villkor och arbetsplatskultur och dess betydelse för förekomst och efterlevnad av regelverk relaterade till sexuella trakasserier. Det kan handla om aspekter såsom vem som gör vad och om det finns enkönade miljöer och vilka arbetsuppgifter som har hög respektive låg status. Det kan också handla om hur karriärmöjligheter är fördelade utifrån kön och vilken betydelse det har för både förekomst och efterlevnad av regelverk relaterade till sexuella trakasserier. Redovisningen sker utifrån de tematiseringar som använts i genomgången av forskningen, med utgångspunkt i det teoretiska ramverkets fyra dimensioner: arbetets struktur och fördelning, symboler och normer, interaktioner och relationer samt individuella identiteter och erfarenheter.

Arbetets struktur och fördelning

En jämställd representation kan bidra till en minskning av sexuella trakasserier

En studie baserad på data från företag i Australien visar att företag med en högre andel kvinnor som styrelseledamöter rapporterar en signifikant minskning av sexuella trakasserier. En ökning med en kvinna som styrelseledamot är associerad med en minskning av trakasserier med 21,8 procent. Forskarna förklarar detta med att ökad könsrepresentation i ledande positioner förbättrar den etiska företagskulturen och minskar toleransen för trakasserier, vilket skapar en säkrare arbetsmiljö för både kvinnor och män (52). En kvantitativ studie baserad på data från 6 000 läkare i USA undersöker sambandet mellan könsrepresentation inom olika medicinska specialiteter och förekomsten av sexuella trakasserier. Resultaten visar att i specialiteter med högre andel kvinnliga läkare minskar trakasserier för både kvinnor och män, och könsskillnaderna i trakasserier blir mindre. Detta tyder på att en mer jämn könsrepresentation kan bidra till att förändra arbetsplatskulturen och minska risken för trakasserier, särskilt i traditionellt mansdominerade områden (53). En analys av data från 15 europeiska länder, baserad på en omfattande arbetskraftsundersökning, visar att när kvinnor innehar chefspositioner minskar den upplevda könsdiskrimineringen på arbetsplatser. Resultaten pekar på att kvinnligt ledarskap är förknippat med mer inkluderande arbetsmiljöer och mindre förekomst av diskriminering och sexuella trakasserier (54).

Sexuella trakasserier utgör ett hinder för kvinnors karriärutveckling

Samtidigt som en mer jämställd representation, både horisontellt och vertikalt, kan bidra till en minskning av sexuella trakasserier, utgör sexuella trakasserier i sig ett hinder för kvinnors karriärutveckling. Forskarna beskriver hur sexuella trakasserier bidrar till minskat självförtroende, ökad stress och i vissa fall karriäravbrott i en internationell studie (55). En studie med liknade resultat analyserar data från olika branscher i USA och belyser hur kvinnors karriärval ofta påverkas av både individuella preferenser och strukturella hinder. Studien visar att kvinnor ofta inte "väljer bort" karriärmöjligheter, utan snarare "trycks ut" på grund av bristande stöd, könsdiskriminering och otillräckliga arbetsvillkor. Sexuella trakasserier förstärker denna exkluderingsprocess genom att skapa en fientlig arbetsmiljö som kan få kvinnor att lämna mansdominerade branscher, vilket bidrar till att bevara könssegregering och ojämlikhet i könsarbetsdelningen (56).

Data från cirka 100 000 anställda i Nederländerna visar att kvinnor i ledande positioner ofta är mer utsatta för sexuella trakasserier än sina manliga motsvarigheter. Trots att kvinnor når maktpositioner kvarstår könsrelaterade maktstrukturer som bidrar till en ogynnsam arbetsmiljö. Resultaten visar att en ökad representation i sig inte automatiskt leder till minskade trakasserier, utan att djupare förändringar i organisationskulturen behövs (57).

En skev könsrepresentation och könssegregering på arbetsplatser påverkar även möjligheten att åtgärda sexuella trakasserier negativt. En studie från Nederländerna visar hur könssegregerade arbetsplatser både upprätthåller och försvårar arbetet med att bryta befintlig könssegregering genom att skapa osäkerhet och isolering för kvinnor i ledande positioner. Sexuella trakasserier förstärker denna dynamik genom att öka känslan av sårbarhet och utanförskap, vilket kan göra det riskfyllt för kvinnor att utmana rådande normer och maktstrukturer. När kvinnor tvekar att lyfta jämställdhetsfrågor och sexuella trakasserier av rädsla för motstånd eller marginalisering, cementeras en cykel där könssegregeringen både vidmakthålls och blir svår att förändra (58). En kvalitativ studie från Kanada, som undersöker genomförandet av policyer inriktade på könsbaserat våld, såsom exempelvis sexuella trakasserier vid ett universitet, visar att förändring av könsrepresentation och arbetsplatskultur kräver ledare som vågar utmana etablerade normer. Samtidigt visar studien hur kvinnor i ledande positioner som arbetar med att implementera sådana policyer ofta möter motstånd i form av institutionell tröghet, tystnadskultur och risk för personlig isolering. Sexuella trakasserier fungerar som ett hinder för jämställdhetsarbete och arbete mot sexuella trakasserier genom att befästa normer som normaliserar ojämlika maktförhållanden och försvårar öppna diskussioner om könsrelaterade frågor, vilket leder till att förändringsarbetet bromsas (59).

En skev könsrepresentation och könssegregering på arbetsplatser är relaterat till föreställningar om vad kvinnor och män bör och ska arbeta med. Dessa normer och de sätt de påverkar arbetsplatskulturer på, bidrar till att skapa grogrund för sexuella trakasserier. I nästa avsnitt lyfter vi fram vad forskningen visar om på vilka sätt detta kan ske, och hur det påverkar både förekomst och efterlevnad.

Symboler och normer

Organisationers symboler, normer och värderingar kan på olika sätt återspegla och förstärka ojämställdhet och sexuella trakasserier. Sammantaget framhåller studierna på olika sätt att arbetsplatskulturer påverkar förekomsten av sexuella trakasserier. De framhåller hur strukturella förändringar, inklusive stärkt ledarskap, tydligare policyer och ett aktivt arbete, krävs för att förändra de underliggande normer som tillåter sexuella trakasserier att fortgå.

Förminskning och normalisering av sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier i mansdominerade arbetsmiljöer präglas av normer som skapar en kultur där trakasserier kan frodas och förbli ostraffade (60-65). En studie inom sjöfarten visar hur en hierarkisk struktur och en maskulinitetskultur, där praktisk erfarenhet och fysisk styrka värderas högt, leder till att trakasserier normaliseras och kvinnor betraktas som avvikande i en miljö kodad av traditionella manliga ideal. Studien visar hur kvinnor ofta utsätts för både fysiska och verbala trakasserier ombord, särskilt i isolerade miljöer där sociala nätverk och stödstrukturer är begränsade (60). I byggindustrin identifierar en annan studie hur machonormer, där tuffhet och känslomässig återhållsamhet premieras, bidrar till en arbetsmiljö där sexuella trakasserier ses som en del av vardagen

(61). Forskning inom militären belyser hur den militära kulturen förstärker hypermaskulina värderingar¹ och har en intern rättskultur som trivialiserar trakasserier, vilket försvårar möjligheten att anmäla och få rättslig upprättelse (62).

Två studier visar att poliskulturen, präglad av manlig dominans, hierarkisk struktur och en stark tystnadskultur där kollegorna förväntas vara lojala mot varandra, bidrar till att möjliggöra och normalisera sexuella trakasserier inom yrket (63, 64). Den ena studien belyser hur den så kallade "blå väggen av tystnad" och en intern rykteskultur skapar hinder för anmälningar, vilket förstärker en arbetsmiljö där trakasserier ses som en del av vardagen snarare än ett allvarligt problem (63). Den andra studien visar att sexuella trakasserier ofta inte ses som ett "riktigt brott" i jämförelse med andra former av polisiär misskötsel, vilket gör att problemet inte behandlas med det allvar det förtjänar (64). En studie inom finanssektorn visar på liknade problematik. I studien rapporterar både kvinnor och män att de utsatts minst en gång under de senaste 24 månaderna. Totalt 88,5 procent av kvinnorna och 83,3 procent av männen hade upplevt någon form av sexuella trakasserier. 76,6 procent rapporterade traditionella trakasserier, till exempel sexistiska skämt eller oönskad sexuell uppmärksamhet. 68,7 procent hade utsatts för så kallade "not-man-enough harassment" – det vill säga könsstereotypa förolämpningar som antyder att man inte är tillräckligt "tuff" eller "maskulin". Resultaten understryker att trakasserier är kopplade till arbetsplatskultur, där en högre grad av social acceptans för trakasserande beteenden på arbetsplatsen ökar förekomsten av trakasserier. Kvinnor rapporterar oftare att de utsatts för trakasserier på grund av avvikelse från maskulinitetsnormer, där deras kompetens eller tuffhet ifrågasätts, vilket visar att traditionella könsnormer förstärks på dessa arbetsplatser. Studien betonar att högre positioner i organisationen är förknippade med lägre risk att utsättas, vilket indikerar att makt och hierarki spelar en central roll i trakasseriernas dynamik. Studien lyfter fram att för att motverka sexuella trakasserier krävs en tydlig och konsekvent arbetsplatskultur som fördömer och aktivt sanktionerar sådana beteenden, snarare än enbart formella policyer vilka ofta inte har ett reellt genomslag (65).

Låg status, osäkra arbetsvillkor och "kunden har alltid rätt"

Även kvinnodominerade och mer blandade miljöer och yrken kan präglas av normer som är gynnsamma för sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier och ohövlighet är vanligt förekommande i lågstatus och kvinnodominerade yrken inom den lågavlönade och osäkra servicesektorn, där kvinnor är särskilt utsatta. En studie, baserad på kvalitativa intervjuer med 30 kvinnor som arbetar inom lågavlönade serviceyrken i USA, visar att trakasserier kommer från olika aktörer, främst chefer, kunder och kollegor. Kollegor står oftare för sexuella trakasserier, medan chefer tenderar att använda nedlåtande kommentarer och maktmissbruk. Kvinnor i chefspositioner var mer benägna att använda förnedrande språk än män i motsvarande positioner, vilket också utgör en del av en problematisk

1 Hypermaskulinitet är ett begrepp inom genusforskning och sociologi. Begreppet beskriver ett kulturellt och socialt fenomen där överdrivna och stereotypa föreställningar om maskulinitet premieras och förstärks – ofta på bekostnad av jämställdhet, inkludering och trygghet.

arbetsplatskultur. Sexuella trakasserier från kollegor begicks nästan uteslutande av medarbetare som var män. Kunder bidrog också till sexuella trakasserier, ofta under förevändningen att ”kunden har alltid rätt”, vilket normaliserar ohövlighetsbeteende och gör det svårt för de anställda att försvara sig. De könsspecifika mönstren i förövarnas beteenden skapar en arbetsmiljö där kvinnor tvingas navigera mellan olika former av maktmissbruk och övergrepp. Konsekvenserna för de drabbade är allvarliga och inkluderar ångest, depression, stress, inkomstförluster och i vissa fall påverkan på familjelivet. Studien betonar vikten av att förbättra policyer och stödstrukturer för att motverka dessa problem och minska de negativa effekterna på individers psykiska hälsa och ekonomiska trygghet (66).

En sexualiserad arbetsmiljö där chefen tittar åt andra hållet

Två studier från restaurang- och handelssektorn belyser hur kulturella faktorer skapar arbetsmiljöer där sexuella trakasserier inte bara kan frodas utan också blir svåra att åtgärda (67, 68). En studie visar att anställda inom turistindustri ofta känner sig pressade att tolerera trakasserier från kunder, till följd av maktbalanser och brist på stöd från ledningen (68). En annan studie identifierar liknande mönster i restaurangbranschen, där en kundfokuserad kultur, kombinerad med könade maktstrukturer och en sexualiserad arbetsmiljö, bidrar till att trakasserier normaliseras. Gemensamt för båda studierna är att normer som prioriterar kundens upplevelser framför anställdas välmående och förväntningar förstärker anställdas utsatthet. Samtidigt försvårar organisatoriska brister möjligheterna att motverka dessa problem. Ledningen tolererar ofta trakasserier från kunder genom att blunda för problemet och visa en passiv attityd gentemot anställda som säger ifrån om sexuella trakasserier från kunder (67).

Förväntningar på personal skapar motsägelsefulla ideal

Några studier visar hur förväntningar på anställda inom så kallade kall- och pliktbaserade professioner² skapar motsägelsefulla ideal inom arbetsplatser, vilket påverkar hur sexuella trakasserier hanteras. Arbete inom dessa professioner, såsom sjukvård, motiveras ofta av högre mål snarare än individuella förmåner och karriärer som tillsammans med en underliggande ”uppostringskultur” påverkar både förekomst och efterlevnad. Dessa faktorer gör att juridiska åtgärder blir tandlösa om de inte kombineras med åtgärder inriktade mot etik och kultur. Två studier inom det universitetsmedicinska området belyser hur strukturella och kulturella normer både bidrar till förekomsten av sexuella trakasserier och försvårar möjligheterna att hantera dem (69, 70). En studie visar hur en hierarkisk kultur i sjukvården, präglad av könsbaserade maktstrukturer och bristande ledarskap, normaliserar trakasserier och förhindrar effektiva åtgärder mot dessa beteenden. Detta får allvarliga konsekvenser såsom stress, utbrändhet, depression och att utsatta tvingas lämna sitt arbete (69).

2 Begreppet ”kall- och pliktbaserade professioner” används ofta i forskning om arbetsliv, sociologi och genus för att beskriva yrken där arbetsmotivationen inte primärt ses som ekonomisk, utan som ett uttryck för personlig övertygelse, moralisk kallelse eller samhällsansvar. Dessa professioner bygger ofta på starka normer om att ”göra gott” eller ”tjäna andra”.

En annan studie presenterar likaså kvantitativa belägg på sambandet mellan en negativ arbetsmiljö, psykisk ohälsa och förekomsten av sexuella trakasserier, där minoritetsgrupper, inklusive kvinnor, etniska minoriteter och hbtqi-personer, är särskilt utsatta. Studierna visar att normer relaterade till tystnad och lojalitet mot överordnade försvagar möjligheten att säga ifrån och åtgärda problemen. Tystnad kan innebära att anställda undviker att rapportera eller tala öppet om problem som sexuella trakasserier eller oetiskt beteende för att skydda organisationens rykte, upprätthålla hierarkiska relationer eller undvika negativa konsekvenser för den egna karriären. Denna tystnad kan bero på rädsla för repressalier, socialt tryck eller en intern norm som signalerar att ”sådan här pratar vi inte om”. I hierarkiska miljöer, som inom sjukvården, förstärks detta genom maktbalanser där underordnade kan känna sig osäkra på om deras röster kommer att tas på allvar (70).

En annan studie visar hur sexuella trakasserier i vårdmiljöer präglas av normer som formar hur vårdpersonal förväntas agera, vilket bidrar till att trakasserier från patienter ofta tolereras (71). Studien, baserad på observationer och intervjuer med 26 vårdanställda i långtidssjukvård i Ontario, Kanada, visar att normer om empati och självupppoffring, särskilt bland kvinnor, bidrar till att trakasserier ses som en del av jobbet. Personalen tenderar att internalisera ansvaret för att hantera sexuella trakasserier, vilket förstärks av utbildningsprogram som fokuserar på att tolka patientbeteende som symptom snarare än övergrepp. Trots medvetenhet om de negativa effekterna, förblir motståndet mot sexuella trakasserier svagt eftersom de underliggande idealen normaliserar detta beteende. Konsekvenserna för personalen inkluderar psykisk ohälsa, utbrändhet, och hög personalomsättning, vilket i sin tur påverkar kvaliteten på vården. Studien belyser behovet av att förändra utbildningsstrategier och organisatoriska policyer för att effektivt förebygga och hantera sexuella trakasserier i vårdmiljöer.

Normer för vem som ska göra vad och hur påverkar även relationer på arbetsplatsen på olika sätt, detta kan skapa en grogrund för trakasserier samt påverka efterlevnad, vilket nästa avsnitt belyser.

Interaktioner och relationer

Sexuella trakasserier på arbetsplatser kan förstås ur ett relationellt perspektiv där interaktionen mellan olika aktörer – kollegor, chefer, kunder och andra intressenter – spelar en central roll. I det här avsnittet redogörs för forskning som problematiserar hur man beter sig och talar till varandra på arbetsplatser, hur man agerar vid sexuella trakasserier och hur detta påverkar både förekomst och möjligheten att åtgärda sexuella trakasserier. Studierna belyser på olika sätt hur sexuella trakasserier på arbetsplatser inte enbart är individuella handlingar, utan uppstår i ett komplext nätverk av relationer mellan kollegor, chefer, kunder och andra intressenter. Dessa relationer påverkas av könsnormer, maktstrukturer och arbetsplatsens kultur, vilka tillsammans skapar antingen en miljö där trakasserier tillåts fortgå, eller där de effektivt motverkas. Forskningen visar att maktbalanser, tystnadskulturer och sociala normer spelar en avgörande roll i både förekomsten av trakasserier och i de utsattas möjlighet att agera. Samtidigt

kan starka kollegiala band, ett engagerat ledarskap och stödjande arbetsrelationer fungera som skyddsfaktorer som begränsar trakasserier och möjliggör en förändring av arbetsplatskulturen.

Maktobalans och beroendeställningar

Maktobalanser och hierarkiska arbetsrelationer är avgörande faktorer för hur sexuella trakasserier uppstår och hanteras. En studie om akademiska fältarbetssammanhang i USA visar att sexuella trakasserier är särskilt vanliga bland kvinnor som är juniora forskare, där maktobalansen i relationen till seniora forskare skapar en rädsla för repressalier. Bristen på tydliga rapporteringsmekanismer och stödjande strukturer gör att trakasserier ofta inte anmäls. Dessutom är den som trakasseras ofta ekonomiskt och professionellt beroende av förövaren, vilket innebär att trakasserier kan fortgå utan konsekvenser (72). Liknande maktstrukturer återfinns inom polisen, där en starkt mansdominerad och hierarkisk kultur bidrar till att trakasserier inte bara normaliseras, utan också skyddas genom en utbredd tystnadskultur. En kvalitativ studie om kvinnor som är poliser i Storbritannien visar att lojalitet till organisationen och rädslan för att betraktas som illojal gör det svårt att anmäla trakasserier. Kvinnors underrepresentation i ledande positioner förvärrar situationen, då de som trakasseras ofta saknar allierade i maktpositioner som kan stödja dem (63).

Bristande respekt, osäkra arbetsvillkor och oklara arbetsrelationer

I branscher där anställda befinner sig i osäkra anställningar, såsom turistindustrin, förvärras problem med sexuella trakasserier utifrån relationella aspekter. En studie från Spanien visar att relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare ofta präglas av maktobalanser och bristande respekt, vilket gör att anställda kan känna sig tvingade att acceptera trakasserier för att behålla sitt jobb (68). Fältbaserade yrken innebär ofta att gränserna mellan personliga och professionella relationer är otydliga, vilket kan skapa en dynamik där maktobalanser leder till att trakasserier inte ifrågasätts. En brittisk studie om fältarbete visar hur relationer mellan kollegor kan bidra till förekomsten av sexuella trakasserier, särskilt genom skapandet av "föreställd komplicitet". Studien visar hur män i professionella miljöer skapar en känsla av närhet och intimitet med kvinnliga kollegor eller forskare, ofta genom att framställa trakasserier som ömsesidiga eller accepterade interaktioner. Dessa interaktioner bygger på etablerade köns- och rasifieringshierarkier, där kvinnor positioneras i ett andregörande³ som antingen en del av en existerande gemenskap eller som utomstående, vilket försvårar möjligheten att ifrågasätta olämpliga beteenden. Studien betonar vikten av att förstå hur vardagliga arbetsplatsdynamiker och maktobalanser upprätthåller strukturer som möjliggör sexuella trakasserier (73).

3 Begreppet andregörande (engelska: othering) är ett sociologiskt och postkolonialt begrepp som beskriver en process där vissa grupper eller individer görs till "den andre" – någon som anses stå utanför normen eller "det vanliga" i en viss kontext.

Socialt stöd som skyddsfaktor

Relationella faktorer kan också fungera som skyddsmekanismer mot sexuella trakasserier. En amerikansk studie visar att stöd från kollegor och chefer är avgörande för hur väl rapportering av sexuella trakasserier hanteras. Bristande stöd kan leda till att den utsatta isoleras, vilket både försvårar återhämtning och möjligheten att få rättvisa. På arbetsplatser där chefer och ledare delar samma maktnormer som förövarna skapas en miljö där trakasserier kan fortgå oemotsagda (74). Samtidigt kan kollegiala relationer fungera som ett skyddsnät. En studie inom turistbranschen visar att solidaritet mellan anställda ökar möjligheten att hantera och rapportera trakasserier. Studien betonar att arbetsplatser där relationer präglas av ömsesidig respekt och stödjande arbetsklimat har en lägre tolerans för trakasserier (68).

En isländsk studie visar att socialt stöd på arbetsplatsen kan fungera som en skyddsfaktor mot trakasserier. Hög nivå av kollegialt och ledarskapsbaserat stöd är kopplat till högre arbetstillfredsställelse och lägre förekomst av trakasserier. I arbetsmiljöer där ojämställda relationer dominerar, exempelvis genom könssegregering och brist på representation av kvinnor i beslutsfattande positioner, minskar möjligheten för kollegialt stöd. Det försvårar åtgärder mot trakasserier. Studien visar att en stark tystnadskultur och rädsla för att utmana maktstrukturer tvärtom bidrar till att trakasserier kan fortgå utan konsekvenser. I kommunal verksamhet, där kvinnor utgör en majoritet av arbetskraften, rapporteras generellt sett färre fall av sexuella trakasserier jämfört med mansdominerade branscher. Detta kan bero på att arbetsplatser med en högre andel kvinnor ofta har en lägre tolerans för trakasserier och en större beredskap att ingripa vid missförhållanden (75).

Organisatorisk "ansvarsfrihet" och systematiska brister

En studie om sexuella trakasserier inom rättsväsendet i Kanada belyser hur organisatoriska faktorer, såsom brist på ansvarsskyldighet och otillräckliga rapporteringsmekanismer, gör att trakasserier kan fortgå. Kollegiala relationer präglas ofta av rädsla för repressalier, särskilt i miljöer med starka hierarkier och ojämställda maktstrukturer. Detta leder till att medarbetare är ovilliga att stödja kollegor som rapporterar trakasserier, av rädsla för att själva drabbas av negativa konsekvenser. Kvinnors underrepresentation i ledande positioner förstärker detta mönster, då det innebär att trakasserier sällan leder till verkliga påföljder för förövarna (64).

Arbetsplatsens underliggande strukturer, relationer och normer påverkar både förekomsten av och möjligheten att åtgärda sexuella trakasserier. För den enskilda individen, oavsett om det är den utsatta, en kollega, en chef eller någon annan i arbetsmiljön, spelar personliga faktorer som erfarenheter, attityder och kunskap en avgörande roll i hur situationer av sexuella trakasserier uppfattas och hanteras. Dessa aspekter påverkar även individens möjlighet att agera och förändra. I det följande avsnittet kommer dessa dynamiker diskuteras mer ingående.

Individuella identiteter och erfarenheter

I detta avsnitt redovisas studier som belyser hur individuella identiteter och erfarenheter har betydelse både för sexuella trakasserier och möjligheten att åtgärda dessa. Det handlar till exempel om ifall individer känner sig uppskattade som de är, eller om de känner att de inte duger, men också hur utsatthet tolkas och förstås både av utsatta och andra på arbetsplatsen. Studierna visar på olika sätt att sexuella trakasserier på arbetsplatsen inte kan förstås som isolerade händelser, utan måste ses som en del av en större struktur av könsmaktordningar och sociala normer som ackumuleras genom hela arbetslivet. Individers möjligheter att agera påverkas av både deras egen förståelse av trakasserier, arbetsplatsens kultur och de institutionella mekanismer som antingen skyddar eller begränsar dem.

Utsattas maktlöshet och det "institutionella sveket"

En fallstudie av migrantarbetande kvinnors erfarenheter i Australien, visar hur sexuella trakasserier i arbetslivet inte enbart kan förstås som individuella händelser mellan en förövare och ett offer, utan utgör en del av de maktstrukturer på arbetsplatsen som upprätthåller ojämställdhet. Studien lyfter fram hur organisationers jämställdhetsdiskurser ofta existerar parallellt med tillvägagångssätt som skyddar förövare och tystar utsatta. Detta skapar en form av "institutionellt svek" där arbetsgivaren sviker sitt ansvar att säkerställa en trygg arbetsmiljö trots att en sådan utlovas (76). En litteraturöversikt med fokus på USA och Europa stärker denna analys genom att visa att maktrelationer på arbetsplatsen, i kombination med strukturella sårbarheter, skapar olika mekanismer som bidrar till sexuella trakasserier och begränsar de utsattas möjligheter att agera. Särskilt betonas att anställning i yrken med stora maktskillnader och osäkra villkor ökar risken för att drabbas av trakasserier (77). En annan internationell litteraturöversikt med data från bland annat USA, Kanada, Storbritannien, Brasilien och Sverige, visar att utsatta individer ofta internaliserar maktstrukturer genom att anpassa sig till arbetsplatsens outtalade regler om tystnad, vilket förstärker normaliseringen av trakasserier. Studien argumenterar för att arbetsplatsvåld, inklusive sexuella trakasserier, bör förstås som en integrerad del av arbetslivets strukturer snarare än som isolerade händelser. Vidare belyser studien hur intersektionella faktorer, såsom kön, etnicitet och socioekonomisk status, formar individers utsatthet och förmåga att agera (78).

Många utsatta individer befinner sig i en situation av dubbel utsatthet, där faktorer som kön, migranterfarenhet, socioekonomisk status och anställningstyp samverkar och gör det svårare att konfrontera förövare och söka rättvisa (78). Exempelvis visar en fallstudie av "Sofia", en ung migrantkvinna i Australien, hur hennes utsatthet förvärrades av institutionella svek från arbetsgivaren, vilket underminerade hennes professionella möjligheter och långsiktiga karriär (76). Forskningen visar att risken för repressalier och förlorade arbetsmöjligheter är en central faktor bakom kvinnors tystnad kring trakasserier, särskilt i yrken med höga maktojämligheter och osäkra anställningsvillkor. Sammanfattningsvis visar dessa studier att sexuella trakasserier gynnas i arbetsmiljöer där makthierarkier, och utsattas frånvaro av makt, upprätthålls genom tystnad, normalisering och organisatoriska praktiker som skyddar förövare snarare än utsatta. För

att förändra dessa mönster framhåller forskningen att det krävs strukturella förändringar som ifrågasätter rådande maktförhållanden och skapar säkrare rapporteringssystem som inte leder till repressalier (77).

Tolkningar, erfarenheter och handlingsutrymme varierar

Forskning om sexuella trakasserier visar att enskilda anställdas möjligheter att agera påverkas av deras egna tolkningar av situationen, arbetsplatsens normer samt de strukturella faktorer som formar deras arbetsvillkor. En kvalitativ studie av rättsfall och anställdas erfarenheter i USA undersöker hur individer tolkar sexuella trakasserier genom olika så kallade ”orättviseramar” (injustice frames). Studien visar att många utsatta inte identifierar sina erfarenheter som sexuella trakasserier förrän de ser att deras situation överensstämmer med juridiska eller organisatoriska definitioner. Många kvinnor internaliserar också arbetsplatsens normer om att sexuella trakasserier är en del av kulturen, vilket gör att de tonar ned sina upplevelser och undviker att rapportera. För vissa blir en formell anmälan det sista steget efter att alla andra strategier, såsom att ignorera, skratta bort eller undvika förövaren, har misslyckats (79). En annan studie, baserad på analys av organisationspolicyer och arbetsplatsintervjuer i USA, visar att individer ofta hamnar i en svår valsituation (double bind), där samtliga möjliga handlingsalternativ har negativa konsekvenser. Studien visar att utsatta tolkar och anpassar sitt agerande utifrån de risker de upplever i arbetsmiljön – att konfrontera en förövare kan leda till social och professionell exkludering, medan att ignorera beteendet kan innebära fortsatt utsatthet. Många anställda hanterar situationen genom att undvika vissa arbetsuppgifter, förändra sitt sätt att klä sig eller hålla sig borta från specifika situationer för att minimera risken för trakasserier. Studien betonar att rädslan för att inte bli trodd eller att uppfattas som ”överdramatisk” gör att många anställda väljer tystnad framför motstånd (80).

En jämförande analys av rättsfall och arbetsplatsnormer i USA och Kanada undersöker hur enskilda anställda tolkar och reagerar på trakasserier utifrån kulturella normer. Studien visar att arbetsplatskultur och sociala förväntningar påverkar om och hur någon agerar mot sexuella trakasserier. I miljöer där sexuella skämt och beteenden är normaliserade tenderar personer att bortförklara eller acceptera trakasserier som ”en del av jobbet”, vilket minskar sannolikheten för att de ser sig själva som utsatta. På arbetsplatser med tydligare policyer och stödstrukturer är anställda däremot mer benägna att tolka beteenden som oacceptabla och rapportera dem. Studien visar att även om vissa individer reagerar omedelbart, känner sig många låsta av arbetsplatsens sociala dynamik och undviker att ta upp problemet för att inte riskera sin position eller relationer med kollegor och chefer (81).

Betydelsen av könade erfarenheter för individers tolkningar och agerande

Studierna visar också hur könstillhörighet spelar en avgörande roll för hur individer uppfattar och agerar i situationer som involverar sexuella trakasserier. Forskningen belyser både psykologiska och kulturella faktorer som påverkar dessa skillnader. I en studie undersöks hur anställda vid ett stort universitet i USA reagerar på sexuella trakasserier och hur könstillhörigheten påverkar

dess reaktioner. Resultaten visar att kvinnor i högre grad än män identifierar subtila former av trakasserier, och är mer benägna att betrakta sådana beteenden som problematiska. Kvinnor rapporterar också en större benägenhet att ingripa som åskådare, delvis på grund av en högre känslighet för könsbaserade maktstrukturer och tidigare erfarenheter av trakasserier. Män tenderar däremot att i högre grad bagatellisera mindre uppenbara fall av trakasserier och ser dem ofta som harmlösa eller överdrivna (82).

En annan studie fokuserar på mäns attityder till ojämställdhet på mansdominerade arbetsplatser i Sverige. Studien visar att män ofta har polariserade tankemönster när det gäller könsnormer, där vissa uttrycker stöd för jämställdhet medan andra försvarar traditionella könsnormer. Denna polarisering påverkar hur män reagerar på sexuella trakasserier – de som är mer medvetna om könsordningar och patriarkala strukturer är mer benägna att erkänna och agera mot trakasserier. Däremot kan internaliserade maskulinitetsnormer leda till att män undviker att agera, av rädsla för att utmana kollegor eller för att bevara status quo (83). I en annan artikel presenteras en experimentell studie som undersöker hur tidigare erfarenheter av arbetsplatsbeteenden påverkar individens bedömningar av sexuella trakasserier. Resultaten visar att män och kvinnor tolkar samma situationer olika beroende på deras tidigare exponering för liknande beteenden. Män tenderar att kräva tydligare bevis på maktmissbruk eller explicita sexuella handlingar för att definiera en situation som sexuella trakasserier. Kvinnor är däremot mer benägna att identifiera subtila former av diskriminering som trakasserier, särskilt om de tidigare reflekterat över liknande situationer. Studien visar också att könsstereotyper, såsom föreställningar om kvinnor som ”svaga” eller benägna att ”överdrivna”, kan påverka både mäns och kvinnors bedömningar av trakasserisituationer (84).

Individuella upplevelser av utsatthet

Flera studier lyfter fram hur det är viktigt att ha ett bredare perspektiv för att förstå individuella upplevelser av utsatthet på en arbetsplats. Ett livscykelperspektiv föreslås som ett sätt att öka förståelsen för hur ojämställdhet och sexuella trakasserier påverkar anställdas möjligheter genom hela arbetslivet (78, 85, 86). En omfattande litteraturoversikt visar att ojämställdhet byggs upp genom hela arbetslivet, från utbildning och yrkesval till karriärutveckling och arbetsklimat. Studien visar att könssegregerade miljöer och mansdominerade arbetsplatskulturer ökar risken för att trakasserier blir mer accepterade. Författarna argumenterar att för att åtgärder mot sexuella trakasserier ska vara effektiva måste de även syfta till att förändra de strukturer som upprätthåller ojämställdhet. En modell för kumulativa ojämställdhetseffekter som en studie tagit fram illustrerar hur dessa mönster systematiskt förstärks genom återkommande dynamiska interaktioner mellan olika nivåer i organisationen (85).

Forskningen visar vikten av att förstå hur ojämställdhet ackumuleras genom hela arbetslivet och att långsiktiga insatser är nödvändiga för att bryta mönstret och skapa reella förändringar. I en global studie framhålls att ojämställdhet och maktobalanser i könssegregerade yrken, särskilt inom vård och service, förstärker risken för trakasserier. Ett livscykelperspektiv är avgörande för att förstå hur

kvinnor i olika åldrar och arbetslivsfaser påverkas, där unga kvinnor och äldre kvinnor i omsorgsroller är särskilt utsatta. För att åtgärda dessa strukturella problem behövs organisatoriska förändringar som utmanar maktstrukturer och könade normer, inklusive att stärka skyddsmekanismer för utsatta grupper och främja ett ledarskap som tydligt markerar mot trakasserier (78). Vidare visar en studie av kvinnor verksamma som journalister i Brasilien att arbetsplatskultur och brist på organisatoriskt stöd gör att många kvinnor internaliserar trakasserier som en del av yrket, vilket minskar sannolikheten att de rapporterar övergrepp. I avsaknad av stödstrukturer utvecklar många egna strategier för att undvika utsatthet, såsom att undvika vissa arbetsuppgifter eller modifiera sitt beteende, vilket i sin tur förstärker en tystnadskultur och normalisering av trakasserier. Studien visar hur sexuella trakasserier inte bara påverkar den professionella sfären utan också får konsekvenser för individens privatliv och långsiktiga karriärmöjligheter (86).

Arbetsplatsers efterlevnad av regelverk

I detta avsnitt redovisas forskning som bidrar med kunskap om hur organisatoriska villkor och arbetsplatskulturer har betydelse för arbetsplatsers efterlevnad av regelverk utifrån de studier i sammanställningen som särskilt fokuserat på att undersöka arbetet med att åtgärda sexuella trakasserier på arbetsplatser. Avsnittet är uppdelat efter de teman som framträtt i analysen av forskningen: *omvärldsfaktorer*, *genomförandet av olika moment* (undersöka, åtgärda, följa upp och utvärdera), *branschspecifika faktorer* samt *aktörers betydelse* för efterlevnad (HR, fackliga företrädare, chefer, kollegor).

Omvärldsfaktorer

Forskningen visar att arbetsplatsers möjligheter att effektivt hantera sexuella trakasserier påverkas av faktorer utanför den enskilda organisationens kontroll. Dessa inkluderar lagstiftning, rättssystem, kulturella normer, allmänhetens medvetenhet och bredare ojämställdhetsstrukturer. Nedan redogörs för resultat i relation till olika omvärldsfaktorer.

En omvärldsfaktor berör lagstiftningens utformning och hur den påverkar hur arbetsplatser hanterar sexuella trakasserier. I Storbritannien har utvecklingen av lagdefinitioner förbättrat möjligheterna att driva ärenden, men begrepp som "skälighet" och "icke önskvärt beteende" förblir tolkningsbara, vilket begränsar rättsutfallet för utsatta (87).

Brister i implementeringen av lagar och hur detta hanteras av de instanser som ska främja efterlevnaden, exempelvis tillsynsmyndigheter, är en annan omvärldsrelaterad utmaning. En studie från Indien visar att även där det finns lagstiftning mot sexuella trakasserier tenderar företag att tolka och tillämpa dessa lagar på sätt som gynnar deras egna intressen snarare än att skydda anställda. Studien visar att arbetsgivare selektivt följer vissa delar av lagen medan andra förbises, vilket gör att lagstiftningen tenderar att bli symbolisk om det saknas tillsyn och sanktioner (88).

Forskningen belyser att rättssystemets utformning påverkar hur arbetsplatser hanterar trakasserier. En jämförande studie mellan USA och Tyskland visar hur USA har ett individuellt rättighetsperspektiv, där anställda själva förväntas driva rättsprocesser. Detta leder till att arbetsgivare primärt fokuserar på att minimera juridiska risker snarare än att förändra arbetsplatskulturen. I Tyskland används istället en kollektiv modell, där fackföreningar och arbetsråd spelar en central roll i att hantera trakasserier, vilket leder till mer omfattande insatser. Dock har denna strategi ibland lett till att könsdimensionen tonas ner, då trakasserier behandlas som en allmän arbetsplatsfråga snarare än som en del av en bredare könsmaktsstruktur (89).

En annan omvärldsfaktor som belyses är hur medvetenheten om sexuella trakasserier i samhället spelar en avgörande roll i hur arbetsplatser hanterar frågan. En studie från USA visar att breda mediakampanjer kan påverka attityder och öka individers benägenhet att agera vid trakasserier. Studien betonar att kampanjer kan skapa en större känsla av ansvar och stöd för utsatta, vilket i sin tur kan påverka arbetsplatsers hantering av frågan (90).

En mer övergripande omvärldsfaktor berör hur ojämställdhet och sexuella trakasserier på arbetsplatser är kopplad till bredare samhällsstrukturer, såsom traditionella könsnormer och fördelningen av omsorgsansvar. En internationell analys från Storbritannien visar att även ambitiösa arbetsplatsåtgärder har begränsad effekt om de inte kombineras med bredare samhälleliga reformer. Exempelvis påverkas kvinnors arbetsliv av ojämnt fördelat omsorgsansvar, vilket kräver strukturella förändringar snarare än enbart arbetsgivarinsatser (91).

Genomförande av olika moment

Tidigare forskning, vilket beskrivits i det teoretiska avsnittet, visar att effektivt arbete mot sexuella trakasserier kräver systematiska processer, detta inkluderar undersökning, analys, åtgärder och uppföljning i linje med diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftningens föreskrifter. Flera studier fokuserar olika moment inom ett systematiskt arbete och de faktorer som påverkar genomförandet och de effekter som nås. En studie med fokus på att beskriva effektiva åtgärder, identifierar fem nyckelfaktorer för framgångsrika insatser: kartläggning av arbetsklimatet, strukturell riskbedömning, utbildning, tydlig ansvarsfördelning och konsekvent policyefterlevnad (92). Nedan följer resultat från olika studier som belyser olika moment mer ingående.

Att undersöka och bedöma risker

Forskningen visar att traditionella arbetsmiljömetoder ofta haft svårt att identifiera och hantera psykosociala risker, inklusive sexuella trakasserier. Detta beror delvis på att arbetsmiljöinspektioner och säkerhetsmätningar historiskt fokuserat på fysiska risker och därmed även speglat arbetsmiljöproblem som varit vanliga för män och inom mansdominerade yrken, medan arbetsmiljöfrågor kopplade till kvinnor och kvinnodominerade yrken blivit mer osynliggjorda. En studie från USA identifierar denna problematik och visar att traditionella säkerhetsmätningar tenderar att prioritera fysisk säkerhet framför psykologisk trygghet, vilket författarna menar befäster ojämställdhet på arbetsplatsen (93).

En svensk studie om Arbetsmiljöverkets utvecklingsarbete bekräftar att bristen på tydliga riktlinjer, och även bristande ledarskapsengagemang, försvårar hantering av psykosociala risker. Studien betonar vikten av att HR och chefer får utbildning i jämställdhetsintegrerade riskbedömningar, eftersom bristande förståelse bidrar till att sexuella trakasserier osynliggörs och tystnadskulturer upprätthålls (94).

För att hantera dessa brister har forskare utvecklat verktyg som bättre fångar riskfaktorer och organisationskulturer kopplade till sexuella trakasserier. Arbetsmiljöinspektörer analyserade psykosociala risker inom sjukvård, utbildning, offentlig förvaltning och detaljhandel inom ramen för en dansk studie. Studien utvecklade ett riskbaserat inspektionsverktyg där inspektörer använde dialogbaserade metoder för att kartlägga organisatoriska faktorer och arbetsplatskultur, vilket visade sig vara mer effektivt för att identifiera sexuella trakasserier än traditionella arbetsmiljöbedömningar (95). En svensk enkätstudie (Women Workplace Culture Questionnaire (WWC) med 446 kvinnor från akademi, sjukvård och industri, visar att könsrelaterad stress, brist på organisatoriskt stöd och social isolering ökar risken för sexuella trakasserier. Studien understryker att riskbedömningar måste inkludera faktorer som maktstrukturer, könsnormer och arbetsplatskultur för att effektivt identifiera riskmiljöer (83).

Ett internationellt forskningsprojekt har utvecklat ett riskbedömningsverktyg för att kartlägga trakasserier och repressalier mot stödjande kollegor (Isolating Gender Violence, IGV). Studien visar att organisationer med otydliga rapporteringsvägar och bristande ledarskapsansvar har högre förekomst av trakasserier. IGV-baserade enkäter identifierar arbetsplatser där anställda undviker att rapportera trakasserier av rädsla för repressalier, och kan användas för att förbättra policyer och utveckla förebyggande åtgärder (96).

Som en del av undersökningar (och genomförande) är det viktigt att bedöma vad, om och när något kan klassas som sexuella trakasserier. En av de största utmaningarna i arbetet mot sexuella trakasserier är bristen på tydliga riktlinjer och standardiserade bedömningsmetoder. Utan enhetliga definitioner kan uppfattningar variera vilket kan leda till inkonsekvent hantering och rättslig osäkerhet (97). En experimentell studie från USA analyserade hur rättsliga standarder påverkar bedömningen av sexuella trakasserier (97). Studien visade att utan juridisk vägledning varierade bedömningar kraftigt mellan individer. Införandet av sannolikhetskriterier (reasonable woman standard), där trakasserier bedöms utifrån hur en kvinna i samma situation skulle uppfatta beteendet, förbättrade identifieringen av trakasserier och minskade könsneutrala feltolkningar. Även standarder för att bedöma allvarlighet och frekvens (severity or pervasiveness test), hade viss effekt men påverkades fortfarande av individuella attityder och erfarenheter. Studien visade även att känslomässig sympati för den utsatta påverkade hur allvarliga trakasserier bedömdes. Deltagare med högre sympati med den utsatta var mer benägna att klassificera beteendet som trakasserier, särskilt vid avsaknad av juridiska riktlinjer. Detta belyser vikten av rättsliga standarder som fångar även subtila former av trakasserier, snarare än att enbart förlita sig på objektiva kriterier. Slutsatsen är att tydliga riktlinjer och rättsliga standarder är avgörande för att säkerställa en konsekvent och rättssäker

hantering av sexuella trakasserier (97). En amerikansk studie som analyserade 110 arbetsplatsstudier visar att organisationskultur påverkar både förekomsten och formerna av sexuella trakasserier. Studien identifierar tre huvudsakliga typer av trakasserier: förminskande (patronizing), hånande (taunting) och övergreppsliknande (predatory) trakasserier, och konstaterar att arbetsplatser med starka kollegiala nätverk och tydliga klagomålsrutiner har lägre förekomst av grova trakasserier, men att subtila former ofta kvarstår där patriarkala normer dominerar (98).

Att åtgärda sexuella trakasserier

Organisering av arbetet och anpassning till behov

Forskningen nedan visar att framgångsrika insatser mot sexuella trakasserier kräver en genomtänkt planering som är anpassad till arbetsplatsens specifika behov och förutsättningar. Avgörande faktorer är att flera arbetsplatsaktörer är engagerade i arbetet, att motstånd och stöd till utsatta hanteras strategiskt samt att en effektiv styrning kombineras med utbildning och stöd för genomförandet.

En studie från USA visar att makt, konflikt och könsstrukturer påverkar både utformning och genomförande av policyer (99). Resultaten pekar på att policyer ofta speglar de rådande maktrelationerna i organisationen, där ledningsgrupper styr innehåll och implementering. I könssegregerade miljöer kan policyer uppfattas som ett hot och därmed möta motstånd. Vidare identifieras brist på emotionellt och praktiskt stöd till utsatta som en stor svaghet i många åtgärder, vilket kan leda till att drabbade avstår från att rapportera trakasserier av rädsla för repressalier. För att policyer ska vara effektiva måste de därför kombineras med stödstrukturer och utbildning som skapar en trygg arbetsmiljö (99).

Även organisationers storlek, verksamhetsinriktning och facklig närvaro påverkar implementeringen av insatser. En syntes av 33 studier visar att åtgärder fungerar bäst när de anpassas till arbetsplatsens specifika kontext och där ledningen aktivt stödjer förändringsarbetet (100). Studien identifierar att arbetsplatser med en inkluderande kultur är mer mottagliga för förändringar, medan organisationer med tystnadskultur tenderar att motverka dem. Platta hierarkier underlättar implementeringen, medan starkt hierarkiska organisationer riskerar att upprätthålla maktstrukturer som försvårar förändring. Delaktighet och anställdas involvering i utformningen av åtgärder ökar också sannolikheten för att insatserna får genomslag (100).

Normreflexiv förmåga och anpassning till arbetsplatsens kultur

Forskning visar att ett av de största hindren i arbetet mot sexuella trakasserier är att de ofta ses som enskilda incidenter snarare än en del av strukturella maktobalanser (101). Arbetsgivare tenderar att reagera med disciplinära åtgärder snarare än att förändra underliggande normer och beteendemönster. Normmedvetna insatser, såsom åskådarträning och ledarskapsutbildningar, avgörande för att skapa en kultur där trakasserier inte tolereras. Genom att utbilda chefer i normkritik och uppmuntra medarbetare att agera vid olämpligt beteende kan arbetsplatser minska både förekomsten och acceptansen av trakasserier (101).

En central del i arbetet med att motverka sexuella trakasserier är att synliggöra könsnormer som påverkar arbetslivet. En studie visar att könsstereotyper påverkar hur individer bedöms i arbetslivet, vilket kan förstärka risken för trakasserier. Genom att studera normavvikelse (lack of fit) illustreras hur kvinnor i manligt kodade yrkesroller ofta uppfattas som mindre kompetenta, vilket i sin tur påverkar deras möjligheter till anställning och befordran (102). Denna systematiska marginalisering kan bidra till en arbetsmiljö där trakasserier normaliseras. För att motverka detta krävs normförändrande insatser såsom inkluderande rekryteringsprocesser, normkritiska ledarskapsutbildningar och kontinuerliga granskningar av arbetsplatsens maktstrukturer (102).

Utbildning mot sexuella trakasserier

Forskningen i denna kunskapssammanställning visar att utbildning är en central åtgärd för att förebygga och hantera sexuella trakasserier på arbetsplatser. Effektiviteten av utbildning beror dock på dess utformning, integrering i organisationskulturen och ledarskapets engagemang. Forskningen visar övergripande att utbildningar som genomförs enbart för att uppfylla juridiska krav eller som isolerade insatser tenderar att ha begränsad effekt, medan strategiskt förankrade och kontinuerligt uppföljda insatser är mer framgångsrika.

En studie i USA visar att utbildning är avgörande för att omsätta policyer i praktiken och att brist på utbildning ökar rädslan för att rapportera trakasserier, även i organisationer med välutvecklade policyer (103). Studien framhåller att utbildning, i kombination med aktivt ledarskap och uppföljning, bidrar till att stärka anställdas benägenhet att rapportera trakasserier. Utbildningen ökar även nöjdheten med genomförandet av policyer. I en australiensk studie inom detaljhandelssektorn synliggjordes att arbetsplatser där personalen saknar utbildning om psykosociala risker har större svårigheter att hantera sexuella trakasserier. Bristande medvetenhet leder till att problem ignoreras eller hanteras ineffektivt, vilket ökar risken för att negativa beteenden eskalerar (104). Forskning inom organisationspsykologi lyfter att traditionella utbildningsprogram ofta misslyckas med att skapa långsiktiga beteendeförändringar, främst på grund av ”transferproblematiken”, där kunskap från utbildningar inte tillämpas i praktiken. För att motverka detta bör utbildningen integreras i organisationens värderingar, kompletteras med ledarskapsstöd och följas upp regelbundet (105).

En studie från Storbritannien kom fram till att chefer som genomgår utbildningar i normmedvetet ledarskap blir mer benägna att aktivt motverka sexuella trakasserier och främja jämställdhet i sina organisationer (101). Utbildningarna fokuserar på att synliggöra maktstrukturer och hur normer påverkar bedömningar av kompetens och lämplighet. I kombination med åskådarträning kan detta bidra till att bryta tystnadskulturer och öka benägenheten att agera vid trakasserier. För att säkerställa att policyer leder till faktiska förändringar bör arbetsgivare även genomföra strukturella analyser av trakasserifall för att identifiera återkommande mönster och riskområden (101).

En studie från USA, med enkätsvar från 5 875 federala anställda, visar att många, särskilt män, har en begränsad förståelse för vad som utgör sexuella trakasserier, särskilt i situationer mellan kollegor. Utbildning kan förändra dessa attityder, men effekten är beroende av hur den adresserar ”gråzoner” och om hela arbetsstyrkan omfattas. Utbildningar bör bidra till en arbetsplatskultur med nolltolerans mot sexuella trakasserier och inte enbart rikta sig till utsatta individer (106). Vidare visar en annan amerikansk studie att utbildning kan öka förmågan att identifiera trakasserier, men också resultera i fler ”falska positiva identifieringar”, där beteenden felaktigt klassificeras som trakasserier. För att balansera detta bör utbildningar inkludera praktiska scenarier och expertstöd för att stärka chefernas beslutsförmåga (107).

Forskning i Australien, baserad på sjuksköterskor inom äldreomsorgen, lyfter att e-utbildningar är effektiva för att öka medvetenheten och förbättra hanteringen av sexuella trakasserier. Utbildningarna bidrog till att minska osäkerhet och stärkte personalens självförtroende i att hantera trakasserier, särskilt i komplexa fall med patienter med kognitiv nedsättning. Studien betonar vikten av att utbildning kombineras med organisationsförändringar, såsom att utmana könsstereotyper och förbättra rapporteringssystem (108). En amerikansk studie baserad på enkäter med 288 HR-chefer synliggjorde att utbildning är mest effektiv när den genomförs med strategiska mål, såsom att förbättra arbetsmiljön, snarare än som en juridisk skyldighet. Aktiviteter efter utbildningens genomförande samt kontinuerlig kompetensutveckling är avgörande för att säkerställa att kunskap bibehålls och omsätts i praktiken (109).

Forskning från USA om akademiska och medicinska miljöer analyserar hur trakasserier hanteras i forsknings- och vårdkontexter, där maktrelationerna ofta är asymmetriska. Studien undersöker CuRRE-programmet (Cultivating Respect in Research Environments), som syftar till att förbättra arbetsmiljön genom utbildning och tydliga riktlinjer. Resultaten visar att programmet ökade personalens självförtroende och benägenhet att vidta åtgärder vid trakasserier, samt förbättrade förståelsen för institutionella riktlinjer. Studien betonar vikten av systematiska förändringar på organisatorisk nivå för att skapa en trygg arbetsmiljö (110).

Åskådarinriktade åtgärder

En del utbildningsinsatser är specifikt inriktade på de som bevittnar sexuella trakasserier, ofta benämnda ”åskådare” (bystanders). Forskningen i denna kunskapssammanställning visar att åtgärder som stärker åskådares förmåga att ingripa vid sexuella trakasserier kan vara effektiva, men att deras genomslag beror på flera faktorer såsom målgruppsanpassning, emotionellt engagemang, sociala normer och organisatoriskt stöd. Individer som bevittnar trakasserier kan sakna kunskap, motivation eller trygghet att agera. För att åskådarutbildningar ska vara framgångsrika krävs organisatoriskt engagemang och en integrering i arbetsplatsens kultur.

I en studie från Italien, baserad på universitetsanställda, framkommer att åskådarutbildning kan minska acceptansen av sexuella trakasserier och

förbättra förmågan att identifiera subtila former av sexuellt våld. Däremot ledde förändrade attityder inte alltid till en ökad benägenhet att ingripa, vilket författarna kopplar till djupt rotade könsnormer och maktstrukturer som är svåra att förändra. Studien betonar vikten av att komplettera utbildningen med strategier som stärker individens ansvarskänsla och förmåga att agera, samt att HR och ledning aktivt stödjer en kultur där ingripande uppmuntras (111).

En studie från USA visar att åtgärder blir mer effektiva när de är anpassade till målgruppens specifika kulturella och sociala sammanhang. Ett universitetsbaserat åskådarprogram anpassades till en militär kontext, där forskarna kom fram till att utbildningen blev mer framgångsrik när deltagarna kunde identifiera sig med scenarier och bilder i utbildningsmaterialet. Studien framhåller att social självidentifikation är en nyckelfaktor för att öka viljan att ingripa. Individer var mer benägna att agera när ingripanden uppfattades som socialt accepterat och förväntat. Forskningen betonar att åskådarutbildningar bör ingå i en bredare strategi med policyförändringar och organisationsförankrade normförändringar (90).

En experimentell studie från USA jämförde traditionell 2D-video och virtuell verklighet (VR) som metoder för att träna åskådare. Resultaten synliggjorde att VR-träning ökade deltagarnas benägenhet att ingripa, särskilt genom indirekta och icke-konfrontativa åtgärder såsom att stötta den utsatta eller avleda situationen. Däremot tenderade VR-träning att minska direkt konfrontation med förövare, vilket forskarna kopplade till den starka emotionella inlevelsen i VR-miljön. Studien betonar att VR kan vara ett värdefullt verktyg för åskådarträning, men att det bör kompletteras med övningar som även tränar konfrontativa ingripanden (101).

Mentorskap, medling och insatser mot cybervåld

Forskningen visar att även åtgärder som mentorskap, medling och insatser mot cybervåld kan spela en viktig roll i arbetet mot sexuella trakasserier. Enligt en studie från USA kan tvärgående mentorskap med fokus på psykologisk trygghet och evidensbaserade diskussioner bidra till att minska sexuella trakasserier, utbrändhet och diskriminering inom kirurgisk utbildning (112). Studien bestod av mindre grupper där medicinstudenter, juniora och seniora kirurger samt fakultetsmedlemmar regelbundet träffades för att diskutera arbetsmiljö, jämställdhet och ledarskap. Diskussionerna leddes av en mentor och baserades på vetenskapliga artiklar och reflektionsövningar. Studien betonar att chefer, mentorer och fakultetsledare spelar en avgörande roll i att skapa en inkluderande arbetsmiljö, medan traditionella hierarkiska strukturer ofta försvårar arbetet för att skapa förändring. Resultaten visar att mentorskap kan vara en effektiv strategi för att skapa psykologisk trygghet och öppna upp för svåra samtal, samt att digitala plattformar för berättande kan stärka individers självförmåga och motverka stigma.

En studie av United States Postal Services REDRESS-program visar att användning av medling som konfliktlösningsmetod kan minska antalet formella klagomål om diskriminering och sexuella trakasserier med upp till

80 procent (113). Studien lyfter fram HR, chefer och fackliga representanter som nyckelaktörer i att förebygga och hantera trakasserier, men betonar att insatserna blir mer effektiva när de kompletteras med oberoende medlare. Medlingsprocessen genomfördes genom strukturerade möten där en neutral, extern medlare faciliterade dialogen mellan den anklagade och den som rapporterat trakasserier. Fokus låg på att skapa ömsesidig förståelse snarare än att utse en "vinnare". Studien fann att denna metod fungerade bäst i fall där båda parter frivilligt deltog och när konflikten handlade om missförstånd eller subtila former av trakasserier. Däremot ansågs medling mindre lämplig vid tydliga maktobalanser, allvarliga trakasserier eller våld, där den utsatta riskerade att behöva konfrontera sin förövare. Forskarna betonar att medling kan vara ett värdefullt verktyg i vissa situationer, men att det bör kompletteras med andra rättsliga och stödjande åtgärder och inte ersätta formella processer vid allvarliga trakasserier.

En studie från Australien, baserad på en enkätundersökning med 205 personer, visar att cybervåld är ett utbrett problem med könsspecifika mönster. Kvinnor utsätts oftare för sexuella trakasserier och diskriminering, medan män oftare utsätts för mobbning (114). Studien kopplar cybervåld till befintliga maktstrukturer och ojämställdhet, där särskilt kvinnor och personer i osäkra anställningsformer är mer sårbara. En central utmaning är att arbetsgivare och HR-personal ofta misslyckas med att hantera dessa frågor effektivt, vilket leder till låg rapporteringsgrad och en tystnadskultur. Resultaten visar att arbetsgivare ofta ser cybervåld som en personlig konflikt snarare än ett arbetsmiljöproblem, vilket gör att många utsatta inte vågar rapportera. För att förebygga och hantera cybervåld på arbetsplatser rekommenderas tydliga policyer som definierar vad som utgör cybervåld och trakasserier, utbildning av chefer och HR för att säkerställa att trakasserier online tas på allvar samt en organisationskultur som främjar trygg rapportering så att utsatta känner sig säkra att anmäla utan rädsla för repressalier.

Uppföljning och utvärdering

En stor utmaning i arbetet mot sexuella trakasserier är förekomsten av symboliska policyer, där organisationer antar riktlinjer för att uppfylla lagkrav eller stärka sitt varumärke utan att omsätta dem i praktiken. Studier visar att när arbetsgivare antar policyer utan verkligt engagemang, blir de ineffektiva och saknar genomslag i det praktiska arbetet (99). För att motverka en symbolisk implementering och säkerställa efterlevnad betonar forskningen att en systematisk och kontinuerlig uppföljning och utvärdering är avgörande. Detta är viktigt både för att säkerställa att åtgärder mot sexuella trakasserier är effektiva och leder till långsiktiga förändringar, men också för att undvika att åtgärder får oavsiktliga negativa effekter. Ett exempel på oavsiktliga effekter är den studie från USA som visar att policyer som betonar skydd framför egenmakt kan förstärka könsstereotyper. Detta kan leda till att kvinnor exkluderas från vissa arbetsuppgifter eller nätverk av rädsla för potentiella trakasserisituationer. Arbetsplatser behöver därför utvärdera hur deras åtgärder påverkar jämställdheten i praktiken och undvika att skapa nya former av ojämställdhet (99).

För att förstå varför trakasserier uppstår, och hur de kan förebyggas, krävs utvärderingar som tar hänsyn till könsperspektiv, maktstrukturer och organisationskultur (115, 116). Externa experter kan vara ett bra stöd för att genomföra analys och utvärdering. En studie från Australien visar att skolor som använde löpande feedback och justerade sina insatser fortlöpande var bättre på att integrera åtgärder i sin organisationskultur. Externa experter i jämställdhet och skolutveckling spelade en nyckelroll i att tolka insamlad data och omsätta den i förbättringsåtgärder, vilket resulterade i starkare engagemang och ökad effektivitet i det förebyggande arbetet. Studien fann att återkopplingsmekanismer i utvärderingsprocesser bidrog till att förbättra arbetet i skolorna genom att skapa en mer transparent och lärande organisationskultur (115).

För att åtgärder ska vara effektiva måste utvärderingar fokusera på om och hur de påverkar organisationskulturen. En metaanalys av insatser inom förebyggande arbete visar att förändringar av både deskriptiva normer (vad människor faktiskt gör) och injunktiva normer (vad som anses vara acceptabelt) är avgörande för långsiktig effekt. Effektiva utvärderingar undersöker därför inte bara om en policy existerar, utan också om trakasserier anmäls oftare, om chefer agerar mer konsekvent och om anställda upplever en faktisk förändring i arbetsmiljön (116).

Enligt forskning från Storbritannien påverkas ofta jämställdhetsinsatser av ekonomiska prioriteringar, där arbetsgivare kan se dem som en ekonomisk belastning snarare än en investering i arbetsmiljön. Detta kan leda till att resurser för insatser minskas eller att åtgärder saknar stöd på ledningsnivå. En hållbar strategi kräver därför att utvärderingar också analyserar hur organisatoriska och samhällseliga faktorer påverkar möjligheterna att skapa en jämställd arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier (91).

Verksamhetsspecifika villkor

Sexuella trakasserier på arbetsplatser påverkas av många faktorer, men studierna i denna kunskapssammanställning visar tydligt att verksamhetsspecifika förutsättningar spelar en avgörande roll – både för hur vanligt det är att trakasserier förekommer och för möjligheterna att vidta effektiva åtgärder. Vissa kontexter och yrken präglas av särskilda riskfaktorer, medan andra arbetsmiljöer kan ha en kultur som försvårar implementeringen av effektiva åtgärder. En mycket stor andel av studierna (79 av totalt 89) belyser hur särskilda sammanhang och yrkesvillkor påverkar både förekomst och åtgärder mot sexuella trakasserier. De belyser också hur arbetet för att vara framgångsrik kräver en anpassning av åtgärder efter de unika förutsättningarna i varje verksamhet. Nedan följer en sammanfattning av forskningen med exempel från olika sammanhang som visar att bristande hänsyn till dessa förutsättningar försämrar möjligheterna till efterlevnad.

Mansdominerade arbetsplatser och traditionella könsnormer

Mansdominerade arbetsplatser har genomgående en högre förekomst av sexuella trakasserier än arbetsplatser där könsfördelningen är mer jämn eller kvinnodominerad. Byggbranschen, polisen, finanssektorn och vissa delar av akademien präglas av starka maskulinitetsnormer och en arbetsplatskultur

där trakasserier ofta ses som en naturlig del av den sociala jargongen (92). Inom dessa miljöer har kvinnor en tendens att betraktas som "avvikande" och får ofta kämpa för att legitimera sin kompetens och närvaro. De kan uppleva ett konstant makthot och känslan av att inte passa in, vilket förstärker deras utsatthet (58). Kvinnor i höga maktpositioner inom mansdominerade verksamheter rapporterar ofta att de utsätts för exkludering, subtila former av diskriminering och trakasserier som underminerar deras auktoritet. Dessa miljöer är särskilt svåra att förändra eftersom könsnormer och hierarkiska maktförhållanden är djupt rotade inom arbetsplatserna (58). Akademisk medicin och kirurgi är andra exempel på verksamheter där kvinnor särskilt utsatta. Dessa arbetsmiljöer präglas av hierarkiska strukturer och en tradition av mansdominans, vilket gör att kvinnor ofta får kämpa för att hävda sin kompetens och auktoritet. Kvinnor som genomgår träning för att bli specialisläkare rapporterar en högre grad av sexuella trakasserier, vilket påverkar deras arbetsmiljö och karriärutveckling negativt (112). Nedan ges exempel från polisen och militären som belyser hur maskulinitetsnormer, lojalitets- och tystnadskultur påverkar efterlevnaden.

Polisen

Inom poliskåren är sexuella trakasserier särskilt svåra att hantera, eftersom lojalitet och sammanhållning premieras över att avslöja missförhållanden. Detta skapar en tystnadskultur där kvinnor som anmäler trakasserier riskerar att straffas professionellt. Poliser arbetar ofta i isolerade situationer, vilket ytterligare försvårar rapportering och ingripande vid trakasserier (64). En studie baserad på enkäter och intervjuer från den nederländska polisen visar att införandet av omfattande policyer mot sexuella trakasserier mellan 2000 och 2006 inte resulterade i någon signifikant minskning av trakasserier (117). Trots att en rad åtgärder genomfördes, såsom policyutveckling, utbildningsinsatser, utnämnan­de av förtroendevalda rådgivare samt utökad rekrytering av kvinnor för att minska den kvantitativa mansdominansen, kvarstod problemen. Studien identifierade att polisens paramilitära hierarki och interna lojalitet skapade en tystnadskultur där det uppfattades som illojalt att rapportera trakasserier, särskilt när det gällde överordnade. Detta innebar att många anställda undvek att anmäla trakasserier av rädsla för repressalier, såsom karriärmässiga begränsningar eller social utfrysning. Studien betonade att för att policyerna ska vara effektiva krävs en djupgående kulturförändring inom polisen, där ledarskapet aktivt arbetar för att bryta tystnadskulturen. Insatser bör inkludera tydliga sanktioner vid överträdelser, obligatorisk och kontinuerlig utbildning för att förändra attityder samt en översyn av organisationsstrukturen för att minska den normativa mansdominansen (117).

Militären

Militären är en annan miljö där sexuella trakasserier är utbredda, även här på grund av dess starka hierarkiska struktur och hypermaskulina kultur. Fler kvinnliga soldater rapporterar att de utsatts för sexuella övergrepp jämfört med kvinnor i andra yrken. Trakasserier används ofta som en mekanism för att befästa

manlig dominans. Samtidigt innebär militärens centraliserade struktur att det finns potential för förbättrad efterlevnad om ledarskapet tar frågan på allvar (62, 118). En studie visade att en strikt hierarki och en hypermaskulin kultur gör det svårt att implementera policyer mot trakasserier. Dock fann forskarna att tydligt ledarskap och kontinuerlig utbildning kan minska förekomsten av trakasserier, särskilt när chefer aktivt markerar nolltolerans och främjar en förändring av organisationskulturen. Studien understryker att en anpassning till det aktuella sammanhanget är viktig – till exempel att utbildningsinsatser inom militären måste vara interaktiva och scenariobaserade för att skapa långsiktiga förändringar i attityder och beteenden. Dessutom bör lojalitetsnormer omdefinieras för att inkludera en kultur där rapportering av trakasserier ses som en del av militärens integritet och professionalism (119).

Kvinnodominerade yrken och särskilda utsattheter

Inom omsorgsarbete och vård är personalen oftast kvinnor, och deras arbete innebär nära fysisk kontakt med patienter. Detta skapar en sårbarhet där kvinnor löper större risk att utsättas för trakasserier från både patienter och anhöriga. I dessa miljöer finns ofta en förväntan om att kvinnor ska vara empatiska och självupppoffrande, vilket kan leda till en normalisering av sexuella trakasserier (71). Servicebranschen, särskilt restaurangbranschen, har en hög förekomst av sexuella trakasserier. En stor del av problemet ligger i branschens beroende av kundnöjdhet och dricks. Servitörer, särskilt kvinnor, är ekonomiskt beroende av kundernas generositet, vilket skapar en maktobalans där sexuella trakasserier från kunder ofta tolereras för att inte riskera inkomstförlust (77). Även inom detaljhandeln bidrar informella arbetsstrukturer, hög personalomsättning och starkt fokus på försäljning till att trakasserier ignoreras tills de börjar påverka företagets produktivitet. Anställda i kundnära roller är särskilt utsatta, eftersom de förväntas hantera negativa beteenden från både kunder och kollegor utan tydligt stöd från ledningen (104). Nedan ges ett exempel från forskningen från sjukvården som visar hur hierarki, arbetsbelastning och kontextspecifika utmaningar påverkar efterlevnaden.

Sjukvården

En studie baserad på kvalitativa intervjuer med 30 kvinnor som arbetar som läkare och sjuksköterskor i Tyskland visar att sexuella trakasserier inom sjukvården är nära kopplade till dess hierarkiska struktur och könsmässiga maktobalanser (120). Trakasserier från överordnade är vanligt, men även patienter utsätter personal för sexuella trakasserier, särskilt inom akutsjukvård, psykiatri och geriatrik. Studien fann att dessa beteenden ofta trivialiseras eller ses som en del av jobbet, vilket leder till underrapportering. Dessutom upplever många anställda att sjukhusens rapporteringssystem är otillgängliga och att trakasserier ofta ignoreras av ledningen. Studien betonar att effektiva insatser måste inkludera regelbundna scenariobaserade utbildningar för att hantera både interna trakasserier och patientbeteenden. Tydliga och lättillgängliga rapporteringssystem, starkt ledarskapsstöd samt tillgång till psykologiskt stöd och förtroendepersoner är avgörande för att skapa en tryggare arbetsmiljö. För att hantera trakasserier från patienter bör vårdpersonal ges tydliga riktlinjer och

rätt att avbryta vård vid olämpligt beteende. En förändrad organisationskultur där trakasserier inte trivialiseras är nödvändig för långsiktig förändring (120).

Aktörers betydelse: HR, fackliga företrädare, chefer och kollegor

Genomgången av den forskning som har valts ut visar den centrala roll som olika aktörer har för efterlevnad av mål och regelverk kring sexuella trakasserier. Nedan redogörs för forskning som behandlar HR, fackliga företrädare, chefer och kollegor. En viktig aspekt är att dessa aktörer inte enbart är engagerande utan också hur – forskningen visar att efterlevnaden av arbetsmiljölagar och ramverk kring sexuella trakasserier är beroende av samverkan mellan dessa aktörer (95).

HR:s roll

HR-funktionen spelar en central roll i genomförandet av jämställdhetspolicier och hanteringen av sexuella trakasserier på arbetsplatser. Samtidigt visar forskning att HR ofta har begränsad genomslagskraft och i vissa fall snarare skyddar arbetsgivarens intressen än utsatta anställdas. Ett flertal (N=35) av de inkluderande studierna berör HR:s funktion (55, 56, 60, 64, 70, 74, 76, 79, 82, 85, 87-89, 91, 92, 95, 96, 99, 102-105, 109, 114, 120-130). Nedan redovisas ett urval (samtliga återfinns i Bilaga 4).

HR:s betydelse och genomslagskraft

HR beskrivs ofta som en nyckelaktör när det gäller att driva jämställdhetsinitiativ och arbete mot sexuella trakasserier (99). Studier visar dock att HR:s arbete ofta saknar genomslag i praktiken, särskilt i hierarkiska organisationer där maktstrukturer försvårar förändring (122). Ett exempel utgörs av militära arbetsplatser där HR visat sig ha begränsad inverkan på organisationskulturen och jämställdhetsfrågor (55). HR:s påverkan beror till stor del på hur jämställdhetsfrågor och sexuella trakasserier prioriteras av ledningen. Om HR saknar mandat från ledningen riskerar policyer att förbli symboliska snarare än att leda till verklig förändring (92, 105). Studier har även visat att HR kan bidra till att förbättra jämställdheten i viktiga delar exempelvis genom mer jämställd och icke-diskriminerande rekrytering (102). Trots detta kvarstår problemet att HR:s arbete ofta är otillräckligt i andra delar, till exempel vad gäller lön och befordran (55).

HR:s roll och effektivitet varierar även beroende på organisatoriska strukturer och kulturella faktorer. I USA har exempelvis HR en aktiv roll i att implementera och övervaka policyer, medan HR i Tyskland är mer passiv och agerar inom ramen för fackliga avtal (89). På arbetsplatser där HR-funktionen allmänt sett är svag, såsom inom sjöfarten, har HR ofta begränsade möjligheter att ingripa effektivt (60). I vissa organisationer har dock HR genomgått en omstrukturering som stärkt dess funktion. Ett exempel är reformer där HR fått ökat mandat genom att införa en särskild avdelning för frågorna samt obligatoriska utbildningar i omedvetna fördomar och regelefterlevnad (125). HR:s möjlighet att påverka organisationskulturen påverkas också av externa faktorer. En studie av Durbin och Fleetwood (91) visar att HR ofta är begränsade till att hantera jämställdhetsfrågor och trakasserier inom

organisationens ramar. Större samhälleliga faktorer som påverkar ojämställdhet och sexuella trakasserier ligger ofta utanför deras kontroll, vilket i sin tur påverkar möjligheterna att agera effektivt (91).

HR:s hantering av trakasserier

HR har en viktig roll i att hantera sexuella trakasserier på arbetsplatsen, men forskning visar att denna funktion ofta brister i effektivitet. En återkommande kritik i den forskning som sammanställts är att HR tenderar att hantera trakasserifall utifrån ett juridiskt riskperspektiv snarare än att prioritera de utsattas behov (87, 130). I vissa fall har HR beskrivits som en aktör som snarare skyddar förövaren än den utsatta, genom att exempelvis fördröja bevisinsamling och begränsa tillgången till rapporter (76). Anställda har ofta lågt förtroende för HR:s hantering av trakasserier och uttrycker frustration över att deras upplevelser inte tas på tillräckligt stort allvar (74, 104). På universitet har det exempelvis rapporterats att HR snarare skyddar institutionens rykte än att stödja de utsatta (82). Flera studier visar också att HR:s mekanismer för att hantera trakasserier ofta är ineffektiva, vilket gör att många fall aldrig får några konsekvenser (64, 70, 121). Trots dessa utmaningar kan HR spela en positiv roll genom att säkerställa att företag efterlever antidiskrimineringsregler och implementerar förbättringsåtgärder i arbetsmiljön (95, 124). HR kan också stärka anställdas röst genom att implementera tydliga policyer och rapporteringssystem (85, 96).

HR:s roll i utbildning och rapporteringssystem

HR:s arbete med utbildning och rapporteringskanaler har stor betydelse för hur väl policyer fungerar i praktiken. HR kan exempelvis genomföra obligatoriska utbildningar för att öka medvetenheten om trakasserier, men effekten av dessa beror på organisationens övriga engagemang (103, 109). HR:s insatser för att skapa fungerande rapporteringssystem är avgörande för att minska trakasserier, men studier visar att dessa ofta saknar tillräckliga mekanismer för att hantera anmälningar på ett effektivt sätt (120). På arbetsplatser där HR arbetar aktivt med att stödja anställda kan rapporteringskanaler fungera bättre, men detta förutsätter att HR har tillräckligt mandat och resurser (129).

Fackliga företrädares roll

Fackliga organisationer spelar en viktig roll i att påverka arbetsmiljöfrågor, jämställdhetspolicyer och hanteringen av sexuella trakasserier på arbetsplatser. De fungerar som en röst för arbetstagare och har möjlighet att påverka lagstiftning, kollektivavtal och arbetsplatskulturer. Samtidigt visar forskning att fackens påverkan varierar beroende på deras mandat, resurser och relationen till arbetsgivaren. Flera (N=11) av studierna belyser fackliga företrädares möjligheter och begränsningar i dessa frågor (60, 61, 89, 94-96, 99, 100, 104, 121, 131).

Fackliga organisationers påverkan på arbetsmiljö och jämställdhet

Fackliga organisationer har en stark inverkan på arbetsvillkor, exempelvis när det gäller reglering av arbetstid och föräldraledighet (99). Deras arbete inom arbetsmiljöfrågor är ofta omfattande och inkluderar även hantering av psykosociala risker och sexuella trakasserier. I små företag har skyddsombud

en särskilt viktig roll, där de tillsammans med arbetsgivaren deltar i inspektioner och diskussioner om arbetsmiljörisker (94). Fackförbund har också lyfts fram som en tänkbar aktör för att ge kvinnor trygghet och stöd vid arbetsmiljöproblem såsom sexuella trakasserier (61). Genom att agera som en röst för arbetstagare kan facket stärka anställdas position och bidra till att arbetsplatsens regler efterlevs (96). Samtidigt visar forskning att fackförbundens påverkan inte alltid är tillräcklig för att skapa verklig förändring. De saknar ofta kompetens, mandat och resurser att driva frågorna på ett effektivt sätt (131).

Fackförbundens roll i att hantera sexuella trakasserier

Forskningen visar att fackliga organisationer kan spela en viktig roll i hanteringen av sexuella trakasserier, men att deras effektivitet varierar. Enligt Cullen (121) har fackförbund potential att påverka, men de är inte alltid effektiva i att motverka sexuella trakasserier. En del av detta kan bero på att trakasserier ofta hanteras som en bredare arbetsmiljöfråga snarare än en könsbaserad problematik (121). I Tyskland har fackliga organisationer exempelvis en stark roll i att driva fram policyer, men de tenderar att behandla sexuella trakasserier som en del av den större frågan om "arbetsplatsmobbing" snarare än som ett specifikt könsrelaterat problem (89). Fackliga representanter kan också ge anställda stöd som HR-avdelningar inte erbjuder. I vissa fall har arbetstagare upplevt att facket ger bättre stöd än HR, men att deras påverkan i praktiken är begränsad (104). Studier visar att facken kan fungera som en trygg instans för arbetstagare att vända sig till, men att deras möjlighet att faktiskt påverka arbetsplatsens policyer beror på deras relation till arbetsgivaren och det juridiska ramverket (60).

En annan viktig aspekt är att fackliga organisationer har potential att motverka trakasserier genom att driva frågor om arbetsmiljö och rättigheter. Genom att engagera sig i dessa frågor kan de bidra till att förbättra arbetsmiljön och stärka anställdas trygghet. Samtidigt finns det begränsningar i fackens kapacitet att agera effektivt, särskilt i miljöer där arbetsgivaren har stor kontroll över arbetsplatskulturen (100).

Strukturella begränsningar och variationer mellan olika fackliga organisationer

Fackförbundens inflytande kan se olika ut beroende på lagstiftning och företagskultur. I vissa länder och branscher har fackförbund en starkare roll i att driva policyförändringar, medan de i andra sammanhang har mindre inflytande. Exempelvis visar forskning att fackens roll i att reglera arbetsmiljö och trakasserier är mer framträdande i länder med stark facklig tradition, medan deras inflytande är mer begränsat i miljöer där fackförbund har mindre formell makt (60). I vissa sammanhang är fackförbund direkt involverade i arbetsmiljöinspektioner och arbetar tillsammans med arbetsgivare för att förbättra arbetsförhållanden (94). Detta kan vara en effektiv strategi för att säkerställa att arbetsgivaren tar arbetsmiljöproblem på allvar. Samtidigt kan denna närhet till arbetsgivaren också innebära en risk att fackens oberoende urholkas, vilket kan begränsa deras möjlighet att driva frågor som kan vara känsliga för arbetsgivaren.

Chefers roll

De flesta artiklar som tar upp aktörers roll för efterlevnad fokuserar på chefer (N=75). Chefer har en avgörande roll för hanteringen av sexuella trakasserier på arbetsplatser. Deras attityder, agerande och ledarskapsstil kan antingen främja en arbetsmiljö där trakasserier tolereras, eller bidra till en trygg och inkluderande kultur där trakasserier aktivt motverkas (54-57, 59-64, 66-72, 74-82, 85-89, 91, 92, 94-96, 98-100, 102-105, 107-110, 112-115, 117-125, 127, 129-140). Nedan sammanfattas de huvudsakliga forskningsresultaten med exempel från studierna (samtliga återfinns i Bilaga 4).

Cheferna formar arbetsplatskulturen

Chefer har en avgörande påverkan på arbetsplatskulturen och kan antingen verka för förändring eller bidra till en miljö där sexuella trakasserier och diskriminering fortgår. Många studier visar att chefer som blundar för eller tolererar trakasserier skapar en arbetsplatskultur där sådana beteenden får fortsätta. Däremot kan chefer som arbetar aktivt med transparens och ansvar bidra till att problemet minskar (64). På liknande sätt konstaterar andra studier att chefer i seniora positioner antingen kan främja förändring eller bidra till tystnad och motstånd, särskilt genom sin ovilja att erkänna sexuella trakasserier och könsbaserat våld som ett strukturellt problem (59).

Många studier pekar på att passivt ledarskap bidrar till att trakasserier tillåts fortgå. Chefer som undviker att ta itu med trakasserier, särskilt när förövaren har inflytande, och som ignorerar eller bagatelliserar sexuella trakasserier, bidrar till en arbetsplatskultur där anställda inte vågar rapportera övergrepp. Det leder till låg tillit till hanteringen, vilket i sin tur gör att trakasserier sällan anmäls (61, 63, 76, 114). Detta gäller särskilt högre chefer och män i ledarskapsroller, vilka ofta utgör en del av de könade nätverk som upprätthåller ojämställdhet på arbetsplatser (91, 121). I vissa fall fungerar chefer inte bara som möjliggörare av trakasserier, utan också som förövare. Några studier lyfter att när chefer, särskilt män på högre positioner, både är förövare och ignorerar eller trivialiserar trakasserier när de rapporteras, skapas en tystnadskultur och rädsla för att anmäla (63, 88, 98, 136).

Könsteoretisk kompetens behövs

Flera studier framhåller att chefer ofta saknar genuskompetens och ett strukturellt perspektiv på sexuella trakasserier, vilket gör att de ofta ser trakasserier som isolerade incidenter snarare än en del av en bredare kultur (70, 122). Även när chefer uttrycker verbalt stöd för jämställdhet och arbetet mot sexuella trakasserier, saknar de ofta kunskap och strategier för att genomföra förändringar (104, 123). Organisationer där chefer utbildas i jämställdhet och inkludering har visat sig ha färre trakasseringsfall (56).

Chefers inställning påverkar policyers genomslag

En central fråga i forskningen handlar om huruvida policyer faktiskt implementeras på arbetsplatser och hur chefer påverkar denna process. Chefernas engagemang är avgörande för att jämställdhetspolicyer ska implementeras och

få effekt (99, 117). Organisationer där ledare aktivt driver förändringsarbete har färre trakasseringsfall och en tryggare arbetsmiljö (56, 85). Däremot kan passivt eller undvikande ledarskap leda till att policyer blir verkningslösa (87, 130). Flera studier påpekar att ledningens inställning direkt påverkar hur effektivt jämställdhetspolicyer och policyer mot sexuella trakasserier används. I många fall uttrycker chefer ett verbalt engagemang för jämställdhet och mot sexuella trakasserier, men ofta saknas praktisk förankring (99, 123). I militären och andra hierarkiska organisationer spelar chefer en avgörande roll i att genomdriva policyer, men deras utbildning och förståelse för frågan varierar (62, 119). Cuthbert med flera belyser att chefer ofta saknar konkreta strategier för att genomföra förändringar, vilket leder till att policyer förblir ineffektiva (123). I vissa fall finns också en motvilja bland företagsledningarna att erkänna problem, vilket påverkar implementeringen av policyer (89).

Chefer kan fungera som skydd eller stöd för utsatta anställda

Trots att chefer ofta beskrivs som en del av problemet, lyfter forskningen också fram deras potential som förändringsagenter. Chefer som agerar förebilder och tydligt kommunicerar "nolltolerans" kan skapa en arbetsplatskultur där trakasserier och diskriminering minskar (77, 102, 105, 120). Militära ledare har exempelvis identifierats som nyckelpersoner för att implementera och efterleva policyer mot sexuella trakasserier (62). Chefer inom skolvärlden som aktivt stödjer och följer upp jämställdhetsarbete har större framgång i att förändra kulturen (115, 138). Flera studier visar att chefer kan fungera som skyddande aktörer genom att hantera anmälningar korrekt och skapa en trygg arbetsmiljö (82, 125). Ett exempel på betydelsen av ett aktivt ledarskap är den studie som beskriver hur en ny VD spelade en avgörande roll i att driva en kulturförändring genom att föregå med gott exempel och införa en strikt "nolltolerans" mot sexuella trakasserier (125). Denna typ av ledarskap signalerar ett tydligt ställningstagande från organisationens högsta nivå och kan bidra till att skapa en tryggare arbetsmiljö. Forskningen visar dock att stödet från chefer ofta är otillräckligt (61, 114).

Chefers könstillhörighet påverkar maktstrukturer och arbetsplatskultur

Flera studier pekar på att chefers könstillhörighet påverkar hur arbetsplatsen hanterar jämställdhet och sexuella trakasserier. Män är ofta överrepresenterade i chefspositioner, vilket kan bidra till en arbetsplatskultur där sexuella trakasserier normaliseras och bagatelliseras (121, 131). Män i chefsroller upprätthåller ofta könade nätverk som påverkar rekrytering och befordran, vilket förstärker ojämlikhet inom organisationer (91). Kvinnor har generellt sett mindre inflytande över strategiska beslut och forskningsprioriteringar, vilket upprätthåller könsrelaterade maktstrukturer (55). Kvinnor i chefspositioner utsätts dessutom för fler trakasserier än sina manliga kollegor, vilket tyder på att deras auktoritet ifrågasätts på könade grunder (57). Samtidigt visar forskning att organisationer där kvinnor innehar majoriteten av chefspositionerna har lägre förekomst av könsdiskriminering (54).

Kollegors roll

En stor andel av de studier som fokuserar på aktörers roll för förekomst och efterlevnad diskuterar kollegornas roll (N=51). Kollegor spelar en avgörande roll i hur trakasserier förebyggs, hanteras och rapporteras. Deras agerande kan antingen bidra till att skapa en trygg och inkluderande arbetsmiljö, eller upprätthålla en kultur av tystnad och normalisering av trakasserier. Hur kollegor reagerar på sexuella trakasserier påverkas av en rad faktorer, såsom könstillhörighet, maktförhållanden och organisationskultur. Genomgången av studierna belyser kollegors dubbla funktion som både stöd och potentiella hinder i arbetet med att bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatser (54-57, 59, 61-66, 69, 70, 74-77, 79, 80, 82, 88, 90, 92, 95, 96, 98, 100, 103, 105, 110, 112, 115, 118, 120-124, 127, 129-135, 137, 138, 140). Nedan ges en sammanfattning av de centrala resultaten med exempel från studierna (samtliga återfinns i Bilaga 4).

Kollegors roll central vid sexuella trakasserier på arbetsplatser

Kollegor spelar en central och komplex roll när det gäller både förekomsten och hanteringen av sexuella trakasserier på arbetsplatser. De kan fungera som stöd och bidra till en trygg arbetsmiljö, men de kan också vara en del av den tystnadskultur som gör det svårt att rapportera övergrepp. Många studier visar att informella hjälpare på arbetsplatsen, det vill säga kollegor, är de första personer som drabbade vänder sig till snarare än HR eller chefer (82, 120). Kollegialt stöd kan vara avgörande för att en person ska våga rapportera trakasserier. Kollegor som skapar en arbetsmiljö präglad av öppenhet och stöd kan bidra till att trakasserier inte normaliseras (105, 112). Samtidigt visar forskning att många kollegor avstår från att ingripa av rädsla för repressalier, vilket stärker en tystnadskultur (88, 121). En annan utmaning är att kollegor som är män ofta både kan vara de som trakasserar och de som upprätthåller en arbetsmiljö där trakasserier tillåts genom att de marginaliserar kvinnor som rapporterar (64, 66). Detta förstärks ytterligare i mansdominerade arbetsmiljöer där sexuella trakasserier ofta betraktas som enskilda incidenter snarare än som ett strukturellt problem (70, 122).

Könsnormer och maktförhållanden påverkar kollegors agerande

Könsnormer och maktförhållanden har betydelse för hur kollegor agerar vid sexuella trakasserier. Kollegor som är kvinnor upplever ofta att de måste bevisa sin kompetens och överprestera för att accepteras i arbetsgruppen (61, 123). I synnerhet kvinnor i ledande positioner är mer utsatta för negativa sociala interaktioner och trakasserier än män i motsvarande roller, vilket kan göra det ännu svårare att driva förändring (57). Dessutom visar forskning att män tenderar att överskatta graden av jämställdhet på arbetsplatsen och att de i högre grad förminskar problemets omfattning, vilket leder till motstånd mot förändring och försvårar arbetet med att förebygga trakasserier (54, 55).

Kollegors roll avgörande vid genomförande av policyer och förändringsarbete

En av de mest centrala aspekterna av kollegors roll rör deras påverkan på genomförandet av policyer och förändringsarbete. Arbetsplatsens kultur och

kollegors attityder påverkar i hög grad möjligheten att genomföra åtgärder och att förändra klimatet på arbetsplatsen (59, 133). När kollegor aktivt stöttar jämställdhetsarbete och förebyggande insatser mot sexuella trakasserier skapas en större acceptans för policyer som syftar till att motverka trakasserier. Men det finns också många hinder för att sådana insatser ska bli effektiva. I arbetsmiljöer där traditionella könsnormer är starkt rotade är det svårare att genomföra förändringar, och en hög grad av könsstereotypa attityder är ofta kopplad till en högre förekomst av trakasserier (103). När kollegor och arbetsgrupper präglas av tystnadskultur kan det underminera organisationens utbildningsinsatser, och i vissa fall kan de som driver jämställdhetsfrågor isoleras av sina kollegor, vilket kan leda till utmattning och minskad benägenhet att fortsätta arbetet (59). På arbetsplatser där det finns en acceptanskultur kring sexuella trakasserier är benägenheten att rapportera övergrepp betydligt lägre, vilket ytterligare försvårar arbetet med att genomföra förändringsåtgärder (65, 77).

Samtidigt kan kollegor vara avgörande för att policyer och förebyggande program faktiskt får genomslag. När det finns en kollegial miljö där jämställdhet och nolltolerans mot sexuella trakasserier stöds, ökar sannolikheten att drabbade vågar rapportera och att arbetsplatsens klimat förbättras (56, 135). Mentorsgrupper och kollegiala nätverk har visat sig vara särskilt viktiga för att minska känslan av isolering och stärka möjligheterna att anmäla trakasserier (110, 112). Kollegor som går samman för att kollektivt stötta en policy och förankra den i arbetsplatskulturen kan bidra till att förändringar blir bestående och att normerna kring sexuella trakasserier förändras (56, 105). Det är också tydligt att en inkluderande arbetsmiljö där både män och kvinnor engageras i att motverka sexuella trakasserier skapar bättre förutsättningar för att policyer ska kunna implementeras effektivt (80, 137). Kollegors attityder och beteenden är därför avgörande för hur arbetsplatser hanterar sexuella trakasserier – de kan antingen vara en resurs för att driva förändring, eller ett hinder som försvårar arbetet och upprätthåller skadliga normer.

6. Lärande exempel

Syftet med denna kunskapssammanställning är att öka förståelsen för bakomliggande orsaker till sexuella trakasserier i arbetslivet samt att identifiera åtgärder som behövs för att skapa arbetsmiljöer där sexuella trakasserier hanteras systematiskt och förebyggande.

För att fördjupa och konkretisera kunskapen kompletteras sammanställningen med två exempel från verksamheter som arbetat aktivt med att motverka sexuella trakasserier. De lärande exemplen blir därmed ett komplement till sammanställningen av forskning i fältet genom att vara exempel på vad man kan lära av praktiken. Exempelen baseras på intervjuer med en person i respektive verksamhet. De lärande exemplen har valts ut genom personliga nätverk och en kännedom om att intervjupersonerna har betydande kunskap om arbete mot sexuella trakasserier och systematiskt arbetsmiljöarbete. De två exemplen beskriver:

1. En modell för att hantera och förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatser
2. Komplexiteten i att hantera sexuella trakasserier på arbetsplatser

Exempel 1. En modell för att hantera och förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatser

Detta exempel bygger på en intervju med en konsult som arbetar mot sexuella trakasserier på uppdrag av organisationer i olika branscher. För att hantera och förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatser arbetar konsultföretaget med en modell som kombinerar kunskap, struktur och långsiktig utveckling. Centralt i arbetet är att tillföra organisationer grundläggande kunskap om regelverk och definitioner, så att både ledning och medarbetare förstår sina skyldigheter och rättigheter.

Modellen omfattar utveckling av tydliga strukturer för både förebyggande och reaktivt arbete. Det innebär att verksamheter inte bara får stöd i hur de ska agera när en händelse inträffar, utan också hur de skapar en arbetsmiljö där risker för trakasserier minimeras.

Börjar med en reaktiv individärendehantering hos kunden

Ett uppdrag startar oftast med att någon i kundens verksamhet upplever sig vara, eller är, utsatt för sexuella trakasserier eller kränkningar. Situationen är så allvarlig att kunden inte kan bortse från den och inser att en utredning måste genomföras. Konsulten beskriver situationen så här:

”Kunderna tar nästan aldrig inledande kontakt för det förebyggande arbetet utan för att det har hänt något djupt besvärande, så inledningsvis är det en händelse som ska bearbetas men som leder in till det förebyggande arbetet i nästa steg.”

Konsultens arbete börjar ofta med individärendet, där fokus ligger på att stödja kunden i att hantera och bearbeta den akuta situationen. Hos kunden saknas ofta både förebyggande strukturer och förståelse för det juridiska kravet på att sådana ska finnas.

En stegvis övergång till förebyggande arbete

Efter den akuta insatsen får kunden stöd i att stegvis bygga upp ett mer långsiktigt arbete genom att:

- etablera fungerande rutiner för individärenden,
- tillföra kompetens till organisationen och relevanta roller för korrekt och saklig ärendehantering,
- stödja chefer och ledning i att dra organisatoriska slutsatser och, utifrån dessa, bygga upp strukturer och rutiner för framtida hantering av sexuella trakasserier och kränkningar,
- starta ett förebyggande arbete som integreras i den ordinarie verksamheten, på samma sätt som det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Framgångsfaktorer i arbetet

Chefer och ledning kan med hjälp av modellen bygga strukturer och rutiner för hantering av ärenden och att vara saklig i individärendehantering.

Utredningarna leder till insikter om var organisationen har brustit och att det egentligen inte i grunden handlar bara om individers ageranden mot varandra, utan vilket utrymme de har att agera på det sätt de gör. Arbetet bygger oftare på diskrimineringslagens krav och utrymme än på arbetsmiljölagen och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

De planerade insatserna presenteras i första hand som en lösning på ett kunskapsproblem hos kunden. Eftersom fokus ligger på att fylla kunskapsluckor snarare än att moralisera eller politisera frågan, blir det lättare för kunden att ta till sig och implementera förändringar. Ökad kunskap hos arbetsgivare, HR och andra relevanta roller leder till ökad säkerhet i hur de kan motverka och förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatser.

FAKTARUTA MODELL

Arbetet utgår från en modell som etablerar strukturer och processer samt genomför insatser på plats hos kunden, inspirerad av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Insatserna omfattar:

- Utbildning
- Utveckling av rutiner
- Förebyggande arbete
- Etablering av en kultur av medvetenhet och ansvarstagande

Modellen bygger på:

En reaktiv del: Hantering av inträffade fall av diskriminering och trakasserier. (Diskrimineringslagen 2008:567, kapitel 2)

En förebyggande del: Förebyggande insatser för att motverka diskriminering innan den sker. (Diskrimineringslagen 2008:567, kapitel 3)

Exempel 2. Komplexiteten i att hantera sexuella trakasserier på arbetsplatser

Det andra exemplet beskriver hur komplext det kan vara att hantera och förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatser. I detta fall är arbetsplatsen ett mindre kontor.

För att hantera utmaningar kopplade till både ekonomi och arbetsmiljö rekryterades en extern chef till verksamheten. Vid denna tidpunkt präglades arbetsplatsen av pågående trakasseriproblem som bidrog till en otrygg arbetsmiljö och otydlighet kring verksamhetens uppdrag. Kulturen kännetecknades av kränkningar och även av parering för att undkomma kränkningar. Vid den aktuella tidpunkten bestod personalgruppen av kvinnor. Den rekryterade chefen var man.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i linje med gällande lagstiftning

Den nya chefen etablerade rutiner och strukturer för att säkerställa en välfungerande arbetsmiljö. Med sig in i uppdraget hade han en gedigen och omfattande kunskap samt erfarenhet av att arbeta enligt arbetsmiljölagen (AML), diskrimineringslagen (DL) och andra arbetsrättsliga lagar som exempelvis lagen om anställningsskydd (LAS).

De genomförda insatserna ledde till att samtliga rutiner som dessa lagar kräver infördes på ett systematiskt och konkret sätt. Regelbundna skyddsronder infördes och ett särskilt fokus riktades mot den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA). Medarbetarsamtal genomfördes kontinuerligt med arbetsmiljö som ett återkommande tema. För att säkerställa kontinuitet strukturerades uppföljningar i ett årshjul. Vid behov kunde utredningar initieras snabbt och genomföras på ett rättssäkert sätt. Arbetsmiljön på kontoret förbättrades successivt genom att regelverk och rutiner efterlevdes på ett systematiskt sätt.

När strukturella insatser möter motstånd

Under arbetet med att etablera ett strukturerat arbetsmiljöarbete framkom det att både trakasserier och kränkande särbehandling utgick från en och samma medarbetare. Händelserna hade pågått under en längre tid och riktats mot flera olika personer.

När chefen började införa tydliga arbetsmiljörutiner blev han själv måltavla för trakasserier, vilket fortsatte även efter att åtgärder vidtagits. Trots att den berörda medarbetaren avslutade sin anställning, fortsatte medarbetaren att trakassera chefen. Det tydliggör behovet av ett fortsatt fokus på trygghet, ansvar och arbetsmiljö i hela organisationen.

Sammanfattning av insikter

Exemplet synliggör att ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och ett aktivt arbete mot trakasserier kan skapa goda förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö på organisations- och systemnivå. Det minskar kunskapsluckor i organisationen och ger chefer och HR en tryggare grund att stå på i komplexa arbetsmiljöfrågor. Exemplet visar även att dessa strukturer inte alltid är tillräckliga när enskilda individer saknar incitament att upphöra med trakasserande beteenden. I sådana situationer krävs inte enbart strukturella insatser enligt arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen, utan även individuellt riktade åtgärder – ofta av rättslig karaktär – som kan behöva aktiveras genom polisanmälan och prövas enligt brottsbalkens bestämmelser.

Arbetsmiljöstrategier är i första hand utformade för att hantera kontextuella och organisatoriska faktorer. De tar i begränsad omfattning höjd för individcentrerade problematiska beteenden, vilket innebär att de inte alltid erbjuder tillräckliga verktyg, stöd eller tydliga mandat för chefer att hantera återkommande kränkningar från enskilda medarbetare.

VIKTIGA INSIKTER SOM EXEMPLET BELYSER:

- Bristande kunskap eller otillräckliga insatser i chefsledet är inte det enda, eller ens alltid det främsta, skälet till att trakasserier kan fortgå över tid.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete skapar viktiga ramar och strukturer för arbetsmiljöarbetet i organisationen, men när enskilda individer saknar incitament att upphöra med trakasserande beteenden räcker inte alltid dessa strukturer till.
- Det finns en tydlig kunskapslucka – både inom forskningen och i det praktiska arbetslivet – kring hur trakasserande beteenden ska hanteras effektivt utöver de organisatoriska verktygen.
- Arbetsmiljölagen (AML) och diskrimineringslagen (DL) utgår från olika rättsliga principer och tillämpningsområden, vilket innebär att ett juridiskt glapp kan uppstå i hanteringen av personliga kränkningar – särskilt i de fall där det systematiska arbetsmiljöarbetet inte är tillräckligt.

7. Diskussion

Organisatoriska villkor och arbetsplatskulturer påverkar sexuella trakasserier

Sammanställningen i resultatkapitlets första del visar att organisatoriska villkor och arbetsplatskulturer har stor betydelse för förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatser och möjligheten att komma till rätta med dem. En jämnare vertikal och horisontell könsrepresentation kan bidra till att minska sexuella trakasserier genom en förändring av arbetsplatskulturen och könade maktförhållanden. Könsegregering och ojämställda hierarkiska maktstrukturer kan skapa miljöer där sexuella trakasserier normaliseras och är svåra att motverka. De försvårar också arbetet för att förändra befintliga könade makthierarkier och arbetsplatskulturer. Arbetsplatskulturer med starka normer kring maskulinitet, lojalitet och tystnadskultur bidrar till att sexuella trakasserier trivialiseras eller accepteras. Detta gäller särskilt i mansdominerade verksamheter som bygg, sjöfart, polis och militär, men även i kvinnodominerade yrken med låg status och osäkra anställningar, där sexuella trakasserier från kunder och överordnade är vanliga. Ledarskapets agerande och organisationspolicyer är centralt och brist på tydliga riktlinjer och konsekvenser kan förstärka en kultur där sexuella trakasserier tolereras. Individuella erfarenheter och maktrelationer påverkar också hur sexuella trakasserier hanteras. Utsatta personer, särskilt i osäkra anställningar eller beroendeställningar, upplever ofta maktlöshet och tvekar att anmäla av rädsla för repressalier. Samtidigt kan socialt stöd och tydliga organisationsstrukturer fungera som skyddsfaktorer.

För att långsiktigt minska sexuella trakasserier krävs strukturella förändringar som utmanar normer, utvecklar jämställdhet i ledarskap och skapar en kultur där sexuella trakasserier inte accepteras. Joan Ackers ramverk om kön och organisationer (som redovisades i det teoretiska kapitlet) ger en användbar analysmodell för att förstå hur sexuella trakasserier på arbetsplatser uppstår och vidmakthålls. Enligt Acker är organisationer inte könsneutrala utan de genomsyras av strukturer och processer som upprätthåller könsbaserade hierarkier. Hon identifierar fyra dimensioner där könade mönster skapas och reproduceras utifrån vilka forskningen i resultatkapitlet har tematiserats.

Arbetets struktur och fördelning – makthierarkier och könsegregering

Ackers första dimension handlar om hur arbetets organisering skapar och vidmakthåller könade maktförhållanden. Forskningen visar att sexuella trakasserier är mer förekommande i hierarkiska och mansdominerade yrken, där kvinnor ofta är i underordnade positioner. Detta förklarar varför sexuella trakasserier är vanliga i yrken som polis, militär, bygg och sjöfart, där traditionellt maskulina ideal dominerar och kvinnor ofta ses som avvikare. Samtidigt visar forskningen att ökad representation av kvinnor, särskilt i ledande

positioner, kan bidra till en minskning av sexuella trakasserier genom exempelvis en förändring av arbetsplatskulturen. Dock räcker det inte med enbart en ökad representation, eftersom kvinnor i ledande roller fortfarande kan möta motstånd och uppleva större utsatthet än män i motsvarande positioner. Maktobalansen kan bestå trots ökad närvaro av kvinnor i organisationer. Forskningen belyser också hur maktorienterade miljöer leder till att även kvinnor deltar i eller osynliggör de sexuella trakasserierna. Sammanställningen av forskningen belyser i enlighet med Ackers resonemang hur sexuella trakasserier gynnas i miljöer med starka könsbaserade hierarkier och arbetsdelningar och hur dessa strukturer i sin tur fungerar som ett hinder för arbetet mot sexuella trakasserier genom att de vidmakthåller könsnormer som återskapar ojämlika maktförhållanden.

Symboler och normer – normalisering av trakasserier genom organisationskulturen

Denna dimension handlar om hur organisationskultur, värderingar och symboler konstruerar och konstrueras av könsnormer som vidmakthåller sexuella trakasserier i arbetsmiljöer. Acker menar att organisationers normer är djupt rotade i könade föreställningar om vem som är en "ideal" medarbetare och hur arbetsrelationer bör se ut. Det kan förklara varför de som försöker förändra kulturen, till exempel genom att införa policyer, ofta möter motstånd eller isolering. Kunskapssammanställningen visar att arbetsplatser med starka maskulina normer, som betonar tuffhet, hierarki och lojalitet, ofta trivialiserar sexuella trakasserier och gör det svårt att anmäla eller sanktionera förövare. Inom mansdominerade yrken kan sexuella trakasserier ses som en "naturlig" del av arbetsplatskulturen. I kvinnodominerade omsorgs- och serviceyrken kan en arbetsmiljö förekomma där "kunden alltid har rätt" eller där sexuella trakasserier från patienter och brukare ses som något man måste "stå ut med", vilket gör det svårt för anställda att säga ifrån. Forskningen i denna sammanställning visar på flera sätt hur könsnormerande arbetsplatskulturer kan utgöra en miljö där det är stor risk för förekomst av sexuella trakasserier. Det sker bland annat genom att sexuella trakasserier normaliseras eller bagatelliseras, eller att åtgärder som skulle kunna synliggöra problemen motverkas. För att långsiktigt motverka sexuella trakasserier krävs därför strukturella förändringar som utmanar de normer som tillåter sexuella trakasserier att fortsätta. Det kan handla om att förändra de normer som gör att sexuella trakasserier accepteras och istället göra dem till en del av den rådande kulturen av vad som inte accepteras på arbetsplatsen. De kulturella uttrycken visar hur man ser på den organisation man verkar inom, hur den presenteras, vem som betraktas som den ideala medarbetaren eller chefen och vem som inte är det. Genom konst, symbolik i språket och yttre artefakter exponeras de inre tankarna om just hur verksamheten är könad.

Interaktioner och relationer – maktobalanser och tystnadskulturer

Ackers tredje dimension fokuserar på hur kön upprätthålls i vardagliga interaktioner mellan kollegor, chefer och andra aktörer. Forskningen i sammanställningen visar att sexuella trakasserier ofta sker inom maktrelationer där den utsatta är i en beroendeställning gentemot förövaren. Det kan

exempelvis vara en junior forskare som utsätts av en senior professor eller serveringspersonal som utsätts av sin chef eller av kunder. Hierarkiska arbetsplatser förstärker dessa maktrelationer genom att skapa tystnadskulturer där anställda undviker att rapportera av rädsla för repressalier. När ledare eller chefer och kollegor inte tar sexuella trakasserier på allvar, eller när arbetsplatskulturen betonar lojalitet snarare än rättvisa, blir det svårt att förändra arbetsplatsen. Samtidigt visar forskning att stödjande arbetsrelationer kan fungera som skyddsmekanismer, om kollegor och chefer aktivt stöttar drabbade individer minskar förekomsten av sexuella trakasserier.

Individuella identiteter och erfarenheter – hur utsatthet förstås och hanteras

Den fjärde dimensionen handlar om hur individer uppfattar och internaliserar könsnormer och sina egna positioner i organisationen. Många kvinnor som utsätts för sexuella trakasserier ser sig inte alltid som utsatta, utan anpassar sig till organisationens outtalade normer om tystnad och tolerans. Detta kan förklaras av att organisationers struktur och kultur format en förståelse där sexuella trakasserier ses som ”del av jobbet” snarare än ett problem att adressera. Individuella strategier för att hantera sexuella trakasserier kan variera beroende på position och erfarenheter. Vissa utsatta utvecklar strategier för att hantera problemen genom att undvika vissa arbetsuppgifter eller klä sig annorlunda för att minska risken, medan andra lämnar arbetsplatsen eller byter yrke helt. Detta visar att sexuella trakasserier inte är isolerade händelser utan del av ett sammanhang.

Sammanfattningsvis ger Ackers fyra dimensioner en viktig ingång i att förstå hur sexuella trakasserier är djupt inbäddade i organisationers strukturer, normer och relationer och individuella aspekter. Sexuella trakasserier är inte enbart en fråga om individuella beteenden utan ett systematiskt problem där könsbaserade maktstrukturer och könsnormer skapar en grogrund för trakasserier och gör det svårt att förändra desamma. Resultaten visar tydligt att de maktstrukturer och normer som skapar ojämställda arbetsplatser utgör en gynnsam miljö för sexuella trakasserier, och att sexuella trakasserier bidrar till att skapa och upprätthålla denna ojämställdhet (39). För att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatser krävs därför inte enbart individuella sanktioner utan även bredare organisatoriska förändringar som tar sikte på att förändra organisatoriska villkor och arbetsplatskulturer.

Efterlevnad av mål och regelverk

Sammanställningen i resultatkapitlets andra del visar övergripande att arbetsplatsers efterlevnad påverkas av organisatoriska villkor och arbetsplatskulturer. Forskningen framhåller hur olika faktorer som kan kopplas till både externa och interna faktorer, branschspecifika förhållanden och olika aktörers agerande på arbetsplatsen har betydelse. Där betonas att effektiva insatser kräver mer än formella policyer. Det är nödvändigt att de implementeras systematiskt, anpassas till arbetsplatsens unika förutsättningar och understöds av en arbetsplatskultur där sexuella trakasserier inte tolereras.

Omvärldsfaktorer som lagstiftningens utformning påverkar hur arbetsgivare hanterar sexuella trakasserier, men tolkningar, bristande implementering och avsaknad av effektiv tillsyn kan begränsa dess effekt. Rättssystemets struktur, där vissa länder har individuella rättsprocesser medan andra bygger på kollektiv hantering, påverkar om fokus ligger på juridisk riskminimering eller på faktiska förändringar i arbetsmiljön. Medvetenhet i samhället, genom exempelvis mediakampanjer, kan öka benägenheten att rapportera sexuella trakasserier, men normer och maktstrukturer på arbetsplatsen avgör i vilken utsträckning detta leder till förändring.

Forskningen visar också hur arbetsplatser som lyckas förebygga och hantera sexuella trakasserier arbetar systematiskt genom att identifiera risker, utbilda personal, tydliggöra ansvar och följa upp insatser kontinuerligt. En viktig faktor är att policyer inte enbart används som symboliska dokument utan integreras i det dagliga arbetet. Utvärderingar visar att arbetsplatser där ledningen engagerar sig och där åtgärder anpassas till kontexten har bättre efterlevnad. Särskilt framgångsrika är organisationer som kombinerar juridiska riktlinjer med normförändrande insatser och system för kontinuerlig uppföljning. En viktig aspekt som forskningen lyfter fram är att genomförandet av mål och regelverk behöver anpassas till de specifika förutsättningarna inom olika verksamheter. Det är avgörande att de utmaningar som är unika för olika verksamheter beaktas för att insatserna ska bli verkningsfulla.

En annan viktig aspekt som framkommit är betydelsen av olika aktörers roller i genomförandet, samt behovet av att de samverkar för att uppnå resultat. HR-funktionen har en central roll men kan sakna mandat att genomdriva förändringar, särskilt i organisationer där arbetsgivaren främst fokuserar på juridiska risker. Fackliga organisationer kan stärka anställdas röst och bidra till förbättrad efterlevnad, men deras inflytande varierar beroende på arbetsplatskultur och regelverk. Chefer har en viktig roll – de kan antingen upprätthålla en arbetsplatskultur där sexuella trakasserier tillåts eller driva förändring genom tydligt ledarskap och normmedveten styrning. Kollegor spelar en dubbel roll: de kan vara ett viktigt stöd för utsatta, men också bidra till tystnadskulturer om de undviker att ingripa. Arbetsplatser där alla nivåer av organisationen engageras har större möjligheter att uppnå varaktig förändring.

Sammanfattningsvis visar forskningsresultaten i denna sammanställning att efterlevnaden av regelverk inte enbart beror på hur lagstiftning och policyer är utformade utan på hur dessa omsätts i praktiken. Arbetsplatser som arbetar systematiskt, anpassar åtgärder efter sammanhanget och säkerställer ett aktivt ledarskap har högre grad av efterlevnad. En central faktor är att förändringsarbetet inte enbart ses som en formell skyldighet utan integreras i arbetsplatsens normer och arbetsplatskultur, där sexuella trakasserier varken tolereras eller trivialiseras. I nästa avsnitt diskuteras hur dessa resultat kan förstås utifrån teorier om kön, organisation och implementering.

Arbetsplatsers spelregler och efterlevnad av regelverk kring sexuella trakasserier

Utifrån Gains och Lowndes ramverk, som diskuterades i teoriavsnittet, påverkas efterlevnaden av policyer av de ”spelregler” som råder på olika arbetsplatser, både formella och informella. Dessa spelregler formar hur könsspecifika policyer, exempelvis de som rör sexuella trakasserier, tolkas och omsätts i praktiken av olika aktörer, vilket i sin tur påverkar vilka resultat som uppnås. Om policyer ses som viktiga och relevanta ökar sannolikheten för att de kommer att omsättas av aktörerna i ett arbete som blir effektivt. Det kommer också att påverka hur policyer omsätts, till exempel vilka åtgärder som bedöms som nödvändiga och varför.

Gains och Lowndes menar att arbetsplatsers spelregler även påverkar genomförandet av policyer. Spelreglerna kommer att påverka de effekter som till synes könsneutrala arbetsplatsregler i praktiken har, såsom formella regler om arbetsmiljö eller informella regler som till exempel ”kunden har alltid rätt” eller ”vi litar på och är lojala med kollegorna”. Spelreglerna inverkar på genomförandet av särskilda könsrelaterade policyer kring sexuella trakasserier, till exempel om arbetet ses som prioriterat eller om det finns en uppfattning om att ”vi har inga problem med sexuella trakasserier här”. Det blir lättare att förstå varför åtgärder får de resultat de får om man analyserar genomförandet och resultatet av policyer utifrån ett könsperspektiv på arbetsplatsens spelregler och aktörers arbete med att genomföra dem.

Kunskapssammanställningen visar att arbetsplatser ofta implementerar regelverk om sexuella trakasserier på ett sätt som är anpassat till deras interna strukturer och maktförhållanden, snarare än till lagstiftningens intentioner. Exempelvis kan arbetsgivare selektivt följa vissa delar av lagstiftningen och prioritera åtgärder som minimerar juridisk risk, snarare än åtgärder som stärker utsattas skydd. Konsekvensen blir ofta att policyer motverkas eller anpassas för att de inte ska störa befintliga könade maktstrukturer. Inom mansdominerade arbetsplatser, såsom bygg- eller finanssektorn, kan normer om maskulinitet och informella nätverk göra det svårare för kvinnor att få stöd vid sexuella trakasserier, även när policyer formellt finns på plats. Inom kvinnodominerade verksamheter, såsom serviceyrken, vård och omsorg, kan det istället finnas en tyst förväntan på att kvinnor ska ”stå ut” med sexuella trakasserier från kunder, patienter eller klienter, vilket gör att åtgärder förblir ineffektiva i praktiken. Detta visar att även om rätt policyer införs, är deras genomslag beroende av informella normer och könsmässiga maktförhållande på arbetsplatsen. I hierarkiska organisationer, såsom militären eller polisen men även inom akademien, kan tystnadskulturer och lojalitetsnormer göra det svårt för anställda att rapportera trakasserier, trots att policyer finns på plats.

Gains och Lowndes betonar att institutionell förändring beror på aktörers agerande och att dessa aktörer i hög grad också påverkas av könade aspekter. Forskningen visar att HR, chefer och fackliga företrädare och kollegor är avgörande för om policyer får genomslag, men att deras handlingsutrymme styrs av de könade institutionella spelreglerna på arbetsplatsen. Chefernas

inställning till sexuella trakasserier påverkar i hög grad om policyer leder till verklig förändring eller blir symboliska. Om chefer ser sexuella trakasserier som isolerade incidenter, snarare än som en del av en könad maktstruktur, tenderar de att hantera dem som individuella problem, istället för att förändra organisationskulturen. HR:s roll är också dubbel. I vissa fall fungerar HR som en viktig aktör för att säkerställa att policyer genomförs, men forskning visar också att HR ofta skyddar organisationens intressen snarare än de utsattas rättigheter. I organisationer där HR saknar mandat, eller där rapporteringssystem är otydliga, leder detta till att sexuella trakasserier inte hanteras effektivt, trots att policyer finns på plats. Kollegor spelar en avgörande roll i hur sexuella trakasserier hanteras på arbetsplatser. De kan vara en viktig resurs för att stötta drabbade och för att bidra till förändringsarbete, men de kan också upprätthålla en kultur av tystnad och skydda förövare.

Kunskapssammanställningen visar också att normer om kön och jämställdhet påverkas av, och interagerar med, andra former av ojämlikhet och diskriminering på arbetsplatser, till exempel etnisk tillhörighet, ålder, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och socioekonomisk bakgrund. Dessa faktorer samspelar med arbetsplatsers könade makthierakier och normer och skapar ofta en flerfaldig utsatthet hos redan utsatta.

Utifrån forskningsresultaten och Gains och Lowndes ramverk blir det tydligt att arbetsplatsers efterlevnad av regelverk kring sexuella trakasserier beror på hur formella regler (både till synes neutrala och könsspecifika) samspelar med informella normer och aktörers agerande inom ramen för de könade spelregler som styr arbetsplatsen. Regelverk kan vara effektiva om de utmanar och förändrar de normer och maktstrukturer som upprätthåller sexuella trakasserier, men i många fall anpassas genomförandet till befintliga institutionella förhållanden, vilket begränsar deras genomslag. Detta innebär att även välformulerade policyer och åtgärder, aktörer med mandat och skyldighet, att uppföljning och utvärdering finns på plats och så vidare inte alltid leder till önskade resultat om hänsyn inte tas till hur de könade spelreglerna påverkar genomförandet i praktiken. Forskningsresultaten visar att även när lagar och policyer implementeras kan deras effekt begränsas eller omformas av de könade normer, hierarkier och maktrelationer som präglar arbetsplatsen. Detta innebär att "rätt åtgärder" inte alltid leder till "rätt resultat". Det innebär att en åtgärd som är effektiv i en viss kontext kan sakna genomslag i en annan, beroende på hur den interagerar med arbetsplatsens spelregler.

Det är vanligt att arbetsplatser formellt har policyer och uppmuntrar anställda att uppmärksamma och anmäla sexuella trakasserier, men samtidigt upprätthåller villkor och arbetsplatskulturer som verkar i motverkande syfte. Inom forskningen har den besvikelse och maktlöshet som detta skapar benämnts för "det institutionella sveket". Studier visar också att för att säkerställa en efterlevnad som går bortom själva förekomsten av policyer och utsedda aktörer, behöver åtgärder inte bara vara formellt korrekta. De behöver också förändra de underliggande normer och institutionella mekanismer som påverkar arbetsplatsens sätt att hantera sexuella trakasserier.

Resultatet i ljuset av svensk kontext

Forskningen om förekomst och arbetsplatsernas efterlevnad av regelverk och hanteringen av sexuella trakasserier i denna kunskapssammanställning bygger till stor del på internationella studier, vilket väcker frågan om dess bäring på svenska förhållanden. Sverige har en stark tradition av arbetsrättslig reglering, fackligt inflytande och en jämställdhetsdiskurs som är mer institutionaliserad än i många andra länder. Detta innebär att flera av de hinder och utmaningar som identifieras i forskningen kan ta sig andra uttryck i en svensk kontext.

Samtidigt finns viktiga gemensamma nämnare. Precis som internationell forskning visar, påverkas svenska arbetsplatser av könade institutionella spelregler som formar hur regelverk implementeras. Trots en omfattande lagstiftning kring diskriminering och arbetsmiljö kvarstår strukturella problem såsom tystnadskultur, svagt chefskap och begränsad uppföljning av till exempel jämställdhetsinsatser. Även på svenska arbetsplatser tenderar åtgärder att fokusera på formell efterlevnad snarare än faktisk förändring av arbetsplatskulturen. Detta liknar de resultat som framkommer i internationella studier, där arbetsgivare ofta vidtar åtgärder för att skydda organisationen juridiskt istället för att skapa en inkluderande arbetsmiljö.

Trots en stark diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftning är regelverkens effektivitet beroende av hur de integreras i arbetsplatsens befintliga normer och maktstrukturer. Arbetsgivare kan vidta åtgärder för att uppfylla lagkrav utan att de leder till faktisk förändring. I vissa fall kan rapporteringssystem finnas, men vara svåra att använda i praktiken om de anställda upplever att de riskerar repressalier.

En viktig aspekt där Sverige skiljer sig från vissa andra länder är den fackliga närvaron och partsmodellen. Den fackliga närvaron kan bidra till bättre efterlevnad genom kollektiv reglering, men fackförbundens inflytande och intention varierar. Forskningen visar att kollektivavtalsreglering och arbetsmiljöombud kan ha en dämpande effekt när det gäller förekomst av sexuella trakasserier. Samtidigt framkommer att fackförbundens möjligheter att driva dessa frågor varierar beroende på arbetsplatsens kultur och ledarskap. Dessutom påverkas detta av vilka frågor fackförbunden väljer att prioritera. Till exempel ges ibland klassfrågan företräde framför frågor om sexuella trakasserier riktade mot kvinnor. I vissa branscher fungerar fackförbunden som en viktig aktör för att stärka anställdas skydd, medan de i andra sammanhang har en mer passiv roll, särskilt där arbetsgivaren har stor makt över arbetsplatskulturen. Detta kan förklara varför kontextspecifika förhållanden är så framträdande i forskningen – de avgör i stor utsträckning hur regelverk faktiskt implementeras och efterlevs.

En annan aspekt där förhållandena skiljer sig åt gäller lagstiftningen. Mycket av den internationella forskningen bygger på kontexter där individuella rättsprocesser spelar en större roll, såsom i USA, vilket skiljer sig från Sveriges kollektivavtalsbaserade system. Detta innebär att arbetsrättsliga insatser och möjligheter att driva förändringsarbete kan fungera annorlunda. Dessutom har

Sverige en diskrimineringslagstiftning och arbetsmiljölagerstiftning som ställer höga krav på arbetsgivare att vidta aktiva åtgärder, även om implementeringen varierar. Samtidigt visar forskning, både i Sverige och internationellt, att lagstiftning inte är tillräckligt för att skapa förändring om den inte kombineras med långsiktigt och systematiskt förändringsarbete (141).

Chefer spelar en nyckelroll i arbetet mot sexuella trakasserier, men i Sverige påverkas deras handlingsutrymme av en mer decentraliserad arbetsmarknadsmodell. Beslut om insatser är ofta fördelade på flera nivåer, vilket gör att förändring kräver bredare organisatoriskt engagemang snarare än enbart ledningsbeslut, även om detta fortfarande är en avgörande aspekt.

Sammanfattningsvis är forskningsresultaten om förekomst och efterlevnad i hög grad relevanta för svenska förhållanden, särskilt när det gäller könade institutionella spelregler och arbetsplatskulturens roll i att möjliggöra eller begränsa genomförandet av regelverk. Samtidigt behöver insikterna anpassas till en svensk kontext, där facklig samverkan, kollektivavtalsreglering och arbetsrättsliga krav både skapar möjligheter och begränsningar för genomförandet av effektiva åtgärder.

8. Slutsatser

Ett genomgripande arbete med fokus på könade organisatoriska villkor och arbetsplatskultur

Forskningen visar att insatser mot sexuella trakasserier ofta misslyckas eftersom de enbart riktas mot enskilda incidenter eller formella policyförändringar. För verklig förändring krävs ett genomgripande arbete som omfattar alla delar av organisationens praktik, vilket enligt Joan Ackers modell (31) innebär att både strukturer (makthierarkier och könssegregering), symboler och normer, interaktioner och relationer samt individuella identiteter och erfarenheter måste synliggöras och adresseras.

Det handlar exempelvis om att inte enbart införa riktlinjer som förbjuder sexuella trakasserier, eller skapa tydliga rutiner för hur de ska hanteras, utan också att långsiktigt och aktivt arbeta för att förändra de könade normer som gynnar att sexuella trakasserier upprätthålls i vardagen på arbetsplatsen. Det kan till exempel ske genom att förändra både formella och informella arbetssätt vilket lägger grunden för hur arbetet genomförs. Det handlar om att synliggöra hur saker görs i vardagen utifrån de riskfaktorer som kan identifieras med stöd i forskningen samt att synliggöra underliggande normer kring vad som värderas och varför inom organisationen. Arbetet kan innebära att identifiera och förändra hur dessa normer uttrycks på arbetsplatsen, både språkligt och bildligt (exempelvis vem och vad som anses vara viktigt och varför).

Det kan även handla om att adressera arbetsplatsens jargong och relationer mellan kollegor, eventuella tystnadskulturer kring vad ”man ska stå ut med” och om det ses fel att ”hänga ut” kollegor, kunder eller klienter. Det kan också handla om att det finns en risk för repressalier för den som bryter mot dylika underliggande ”uppförandekoder” eller att det finns maktberoenden som försvårar för utsatta att agera av andra anledningar. Det är också viktigt att adressera både formella och informella könade maktordningar och identifiera olika gruppers påverkan på, men också ansvar och mandat i hanteringen av, sexuella trakasserier.

Systematik och långsiktighet med ett tydligt könsperspektiv

För att åstadkomma ett genomgripande arbete enligt beskrivningen ovan krävs att det finns effektiva system och processer som systematiskt och långsiktigt arbetar för en förändring i enlighet med uppsatta lagar och regelverk. Vi vet att detta kräver mer än lagar och goda intentioner i arbetsmiljöarbetet. Annan forskning visar hur det saknas ett direkt linjärt samband mellan lagar, arbetsmiljöarbete och dess utfall– istället påverkas resultaten av ett samspel

mellan externa faktorer som lagstiftning och tillsyn, och interna faktorer såsom ledarskap, kunskap, och organisatoriska strukturer. Både externt tryck (via tydlig reglering och stödjande tillsyn) och internt tryck (genom ledning, riskhantering och medarbetares förutsättningar) är avgörande för att arbetsmiljöarbetet ska bli prioriterat och effektivt (141).

Gains och Lowdnes modell (32) belyser utöver dessa generella faktorer, som gäller oavsett problemets inriktning, hur effekter av insatser mot könade aspekter av arbetsmiljöarbetet är beroende av de könade spelregler arbetsplatser har mer generellt och hur de påverkar implementeringsarbetet. En viktig slutsats från kunskapssammanställningen är att alla moment i genomförandet och implementeringen av lagar och regelverk måste präglas av, samt inkludera, en anpassning till detta. Forskningen visar till exempel att undersökningar av arbetsmiljön som saknar en könsmässig förståelse för de faktorer som utgör en risk för, eller mekanismer som kan fanga upp förekomsten av, sexuella trakasserier inte kommer att vara verksamma. Forskningen visar också hur chefer och andra ansvariga med uppdrag att hantera sexuella trakasserier, såsom HR, fackliga representanter och kollegor, behöver könsrelaterad kunskap och förståelse för att kunna agera rätt och inte förvärra, eller oavsiktligt skapa, nya problem. Planering och genomförandet av insatser behöver göras med kunskap om vad som påverkar både förekomst och arbetet med insatser för att hantera sexuella trakasserier. Det behövs en kontinuerlig uppföljning för att säkerställa efterlevnad, men också för att belysa behov av anpassningar samt utvärderingar av vilka effekter som arbetet får och varför. Även här belyser studierna i sammanställningen hur dessa behöver fanga upp de genomgripande förändringar som behövs, och som beskrivits ovan. Uppföljningar och utvärderingar behöver alltså undersöka om genomförda insatser förmår att förändra de organisatoriska villkor och arbetsplatskulturer som bidrar till att skapa ett gynnsamt klimat för sexuella trakasserier och försvårar för arbetet med att minska förekomsten. Forskningen visar även att denna förståelse behöver ha ett intersektionellt perspektiv så att den inkluderar en förståelse för hur olika faktorer förutom kön såsom ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, könsidentitet och uttryck eller funktionsvariation påverkar sexuella trakasserier på arbetsplatser.

Ett arbete anpassat till det specifika sammanhanget

Även om många faktorer påverkar förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatser, visar studierna i denna kunskapssammanställning att kontextspecifika villkor har betydelse – både för hur utbrett problemet är och för vilka insatser som är möjliga att genomföra med framgång. Även om många faktorer är likartade för många yrken och verksamheter är en viktig slutsats att arbetet mot sexuella trakasserier måste anpassas till det specifika sammanhanget för att vara effektivt. Insatser måste ta hänsyn till de specifika risker, normer och förutsättningar som präglar varje arbetsmiljö.

Vissa yrken och sektorer är förknippade med särskilda riskfaktorer, medan andra arbetsmiljöer präglas av normer och strukturer som försvårar införandet av effektiva åtgärder. En stor del av forskningen i sammanställningen lyfter hur just kontexten och yrkets unika förhållanden påverkar både förekomst och hantering av trakasserier, och visar att åtgärder behöver anpassas efter dessa förutsättningar för att vara verkningsfulla.

Ett exempel är att det är särskilt viktigt att synliggöra och utmana både formella och informella makthierarkier. Hur dessa hierarkier kommer till uttryck kan skilja mellan olika (och även inom) verksamheter. Inom vissa verksamheter uttrycks de som förekomst av strikta order och delegationsordningar. De kan uttryckas som särskilda beroendesituationer mellan medarbetare, som den makt kunder och viktiga klienter kan ha eller som den utsatthet som medarbetare med osäkra arbetsvillkor har inom vissa kontexter. Dessa förhållanden är tätt sammanlänkade med olika underliggande och könade normer i olika kontexter som behöver belysas och som kan te sig olika. Till exempel kan en tuff jargong ses som något som behöver få finnas, att kollegor aldrig får skvallra på varandra eller att kunden alltid har rätt. Andra aspekter kan handla om förutsättningar kring verksamhetens natur, till exempel om arbetet bedrivs isolerat eller i fält, i hög grad bedrivs digitalt eller om det ingriper många externa relationer. En annan aspekt som lyfts fram i forskningen är att utbildningsinsatser och ingripande träningar blir mer effektiva med sammanhangsanpassade scenarier. Forskningen visar att insatser som inte är anpassade till den specifika kontexten riskerar att bli ineffektiva.

I arbetet med att motverka sexuella trakasserier lyfter forskningen fram hur dessa, delvis olika förutsättningar och normer, är viktiga att synliggöra. Vissa studier framhåller även hur mer positivt gynnsamma normer eller arbetssätt inom olika sammanhang, som exempelvis forskningsetik, yrkesheder eller en handlingsinriktad kultur, kan vara viktiga incitament och skapa förutsättningar för en förändring av arbetsplatskulturer.

Samverkan mellan aktörer är avgörande

Ytterligare en slutsats är att samverkan mellan olika aktörer – chefer, HR, fackliga företrädare, skyddsombud och kollegor – är avgörande för att arbetet ska få genomslag. Forskningen visar att där dessa aktörer är engagerade och har rätt mandat kan både förebyggande och hanterande arbete stärkas.

Chefer, HR, fackliga företrädare och kollegor har en central roll i att skapa en arbetsmiljö där sexuella trakasserier inte tolereras. Arbetsplatser där sexuella trakasserier är ett utbrett problem kännetecknas ofta av en arbetsplatskultur där chefer prioriterar juridisk riskminimering snarare än faktisk förändring, där HR saknar mandat att driva förändringsarbete och där sexuella trakasserier sällan får konsekvenser. Chefer som aktivt tar ställning mot sexuella trakasserier och arbetar för en inkluderande arbetsplatskultur bidrar till en tryggare arbetsplats. Passivt eller undvikande ledarskap kan däremot upprätthålla tystnadskulturer och maktstrukturer.

För att HR ska kunna spela en mer aktiv roll krävs tydliga mandat, resurser och ledningsstöd. Dessutom behöver chefer på alla nivåer utbildas i att identifiera och hantera sexuella trakasserier, samt förstå hur könade strukturer påverkar arbetsplatskulturen. Fackliga organisationer och skyddsombud har en potentiellt viktig roll i att stärka arbetet mot sexuella trakasserier. Samtidigt varierar fackens möjligheter att driva dessa frågor beroende på sammanhang och arbetsplatskultur. I vissa sammanhang fungerar facken som en viktig skyddsmekanism i andra sammanhang saknar de verktyg och mandat att agera effektivt. För att fackliga företrädare ska kunna fungera som en positiv kraft behöver de kunskap, verktyg och mandat. Kollegor kan även de fungera antingen som stöd och potentiellt skydd, eller utgöra hinder i arbetet med att bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatser. För att kollegor ska kunna utgöra stöd och bli aktiva ingripare snarare än passiva åskådare krävs både utbildning, stöd och uppmuntran från arbetsplatsers ledning.

Forskning och erfarenhet visar att och hur förändring är möjlig

Kunskapssammanställningen visar att arbetsplatser som är mer framgångsrika i att förebygga och hantera sexuella trakasserier arbetar systematiskt, och med ett tydligt könsperspektiv, genom att:

- kartlägga risker och identifiera utsatta grupper
- anpassa åtgärder efter behov och sammanhangsspecifika åtgärder
- säkerställa tydliga ansvarsfördelningar och mandat för förändringsarbetet
- införa och följa upp konsekventa policyer och rutiner
- skapa mekanismer för att förändra könade normer och beteenden
- arbeta långsiktigt med kontinuerlig utvärdering och lärande.

En sammanfattande slutsats är att även om genomtänkta riktlinjer och åtgärder är viktiga, räcker de inte för att förändra arbetsplatser om de inte samtidigt utmanar de könsmonster, maktstrukturer och spelregler som utgör en grogrund för sexuella trakasserier. För att säkerställa faktisk efterlevnad och förändring krävs en kombination av strukturella reformer, systematiska processer och ett långsiktigt fokus på lärande och organisationsutveckling.

Genom långsiktigt och strategiskt arbete kan arbetsplatser skapa mer inkluderande och trygga miljöer där sexuella trakasserier inte tolereras. Forskning och erfarenhet visar att det är möjligt hur det kan göras..

9. Kunskapsluckor

En identifierad kunskapslucka är att det inte finns tillräcklig forskning om hur sexuella trakasserier har och bör hanteras inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns därför inte heller utvärderade metoder, tillämpningar eller bekräftade arbetssätt. Det finns inte heller forskning om hur skyddsombudens roll och uppdrag kan vara verksamt, eller om det är rimligt att arbetstagarorganisationerna har en så stark roll i arbetsmiljölagens efterlevnad.

Forskningsluckor och framtida forskningsbehov

Utifrån kunskapsgenomgången framträder flera centrala forskningsluckor i arbetet mot sexuella trakasserier på arbetsplatser. Det finns dessutom överlag få studier om det praktiska arbetet med sexuella trakasserier.

- **Brist på forskning om det systematiska arbetsmiljöarbetets (SAM) effektivitet och tillämpning**

Trots att systematiskt arbetsmiljöarbete är en grundbult i svensk arbetsmiljölagstiftning finns det begränsad forskning om hur detta arbete fungerar i praktiken när det gäller att förebygga och hantera sexuella trakasserier. Det leder till att det finns få utvärderade metoder och beprövade arbetssätt för att motverka sexuella trakasserier i SAM.

- **Fackliga företrädare och särskilt skyddsombudens roll och förutsättningar i frågor om sexuella trakasserier**

Mycket av forskningen i denna kunskapssammanställning fokuserar på aktörers roll. Endast en mindre andel av dessa studier behandlar fackliga företrädare. Särskilt skyddsombudens roll framstår som tydligt underforskad. Skyddsombuden har en viktig lagstadgad roll, men det saknas forskning om hur de i praktiken hanterar frågor om sexuella trakasserier. Det är också oklart om deras mandat och resurser är tillräckliga för att agera effektivt i dessa frågor, särskilt i verksamheter präglade av tystnadskultur och maktobalans.

- **Arbetstagarorganisationernas funktion och begränsningar**

Fackliga organisationer har en formellt stark position i arbetsmiljöarbetet, men forskning visar att de ofta saknar verktyg och mandat att agera kraftfullt i frågor om sexuella trakasserier. Det behövs mer kunskap om hur fackliga organisationer kan utvecklas till att bli mer aktiva förändringsaktörer.

- **Könsmakt och arbetsmiljö som integrerade perspektiv**

En tydlig forskningslucka är bristen på integrerade perspektiv mellan arbetsmiljöforskning och forskning om könsmakt, ojämställdhet och sexuella trakasserier. Ofta behandlas dessa områden separat, vilket gör att maktstrukturer och könsbaserade arbetsmiljörisker osynliggörs.

- **Kontextspecifika åtgärder**

Kunskapssammanställningen indikerar att sexuella trakasserier tar sig olika uttryck beroende på sammanhang och arbetsplatskultur. Trots detta saknas systematisk forskning om hur förebyggande och reaktiva insatser kan, eller bör, anpassas efter olika typer av verksamheter och utmaningar inom olika kontexter.

- **Intersektionella perspektiv på sexuella trakasserier och arbetsmiljö**

En påtaglig forskningslucka gäller intersektionella perspektiv, det vill säga hur faktorer som kön, etnicitet, ålder och funktionsvariation samverkar och skapar särskilda sårbarheter i arbetslivet.

- **Aktörers kapacitet och makt i förändringsarbetet**

Kunskapssammanställningen visar att HR, chefer, fackliga företrädare och skyddsombud har nyckelroller, men att de ofta saknar viktig kompetens om sexuella trakasserier men även mandat att driva förändringar. Det finns behov av mer forskning om vad som påverkar dessa aktörers arbete samt hur dessa aktörer kan stärkas i sitt arbete med att motverka sexuella trakasserier.

10. Referenser

1. Hagman N. Förälskelse? missförstånd? maktmisbruk?: om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv: Polishögsk.; 1995.
2. Diskrimineringsombudsmannen. Om sexuella trakasserier. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen; 2025. <https://www.do.se/rattsfall-beslut-lagar-stodmaterial/fragor-och-svar-om-diskriminering/sexuella-trakasserier-i-arbetslivet/vad-innebar-att-ett-sexuellt-beteende-ar-ovalkommet>.
3. Jämställdhetsmyndigheten. Om definition av jämställdhet. Jämställdhetsmyndigheten; 2025. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet>.
4. Arbetsmiljöverket. Om systematiskt arbetsmiljöarbete. Gävle: Arbetsmiljöverket; 2025. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete/?hl=SAM>.
5. Hirdman Y. Genus: om det stabilas föränderliga former. Malmö: Liber; 2001.
6. Häyrén Weinestål A, Bondestam F, Berg H. Bromance och riskpareringsstrategier: Maskulina praktiker och föreställningar i svensk räddningstjänst. 1 ed. Göteborg-Stockholm: Makadam Förlag; 2014..
7. Acker J. Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*. 1990;4(2):139-58.
8. Verian. Trakasseribarometern. Stockholm: Verian; 2022. <https://www.veriangroup.com/hs-search-results?term=trakasseribarometern+2022>.
9. Verian. Trakasseribarometern. Stockholm: Verian; 2024. <https://www.veriangroup.com/sv/insights/thought-leadership/trakasseribarometern>.
10. Statistiska centralbyrån (SCB). På tal om kvinnor och män. Stockholm: SCB; 2024.
11. Ganetz H. Maktordningar och motstånd: Forskarperspektiv på #metoo i Sverige. Lund: Nordic Academic Press; 2022.
12. Novus. TCO nyhet. Stockholm: Novus; 2025. <https://tco.se/fakta-och-politik/jamstalldhet/metoo-2-ar>.
13. Folkhälsomyndigheten. Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter i Sverige 2017. Solna: Folkhälsomyndigheten; 2019.
14. McLaughlin H, Uggen C, Blackstone A. The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. *Gender & Society*. 2017;31(3):333-58.
15. Folke O, Rickne J. Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market*. *The Quarterly Journal of Economics*. 2022;137(4):2163-212.
16. Metoo-upproppen. Metoo-upproppen. Samordningen Metoo-upproppen; 2022. <https://metooupuppen.se/>.
17. Union to Union. Sätt stopp för könsbaserat våld och trakasserier i arbetslivet nu. LO, TCO och Saco; 2019 [2025-05-22]. <https://www.uniontounion.org/nyhet/satt-stopp-konsbaserat-vald-och-trakasserier-i-arbetslivet-nu>.
18. Bergold J. Kvinnlig fägring och machokultur? Sexuella trakasserier i arbetslivet bland LO-förbundens medlemmar Stockholm; 2018.
19. Hearn J, Parkin W. Gender, Sexuality and Violence in Organizations: The Unspoken Forces of Organization Violations. London: SAGE Publications Ltd; 2001. <https://sk.sagepub.com/book/mono/gender-sexuality-and-violence-in-organizations/toc>.
20. Lundgren E. Våldets normaliseringsprocess: två parter – två strategier. Stockholm: Riksorganisationen för kvinnojourer i Sverige. ROKS; 1991.
21. Wahl A, Holgersson C, Höök P, Linghag S. Det ordnar sig: teorier om organisation och kön. Lund: Studentlitteratur; 2018.
22. Diskrimineringsombudsmannen. Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet. Vad visar forskning? Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen (DO); 2021. Contract No.: 2021:2.
23. Diskrimineringslag (2008:567); 2008.

24. Konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen); 2011.
25. FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna. Svenska FN-förbundet. <https://fn.se/vi-gor/vi-utbildar-och-informerar/fn-info/vad-gor-fn/fns-arbete-med-manskliga-rattigheter/den-allmanna-forklaringen-om-de-manskliga-rattigheterna/>.
26. Andersson A. Vi blev antagligen för många: Könskränkande behandling i akademisk miljö. 2007.
27. Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK). NCK; 2025. <https://www.uu.se/centrum/nck>.
28. Regeringen. En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025. Stockholm: Regeringskansliet; 2020.
29. Carstensen G. Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld: Konstruktioner av ett (o) giltigt problem [Doctoral thesis, monograph]. Stehag: Förlags AB Gondolin; 2004.
30. Arbetsmiljöverket. Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer (RAP 2012:7), kunskapssammanställning. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2012.
31. Acker J. Gendering Organizational Theory. In: Mills A TP, editor. Gendering Organizational Analysis. London: Sage; 1992.
32. Gains F, Lowndes V. How is Institutional Formation Gendered, and Does it Make a Difference? A New Conceptual Framework and a Case Study of Police and Crime Commissioners in England and Wales. *Politics & Gender*. 2014;10(4):524-48.
33. Pincus I. The politics of gender equality policy: a study of implementation and non-implementation in three Swedish municipalities [doktorsavhandling, monografi]. Örebro: Örebro universitetsbibliotek; 2002.
34. Lundgren Eva, Heimer G, Westerstrand J, Kalliokoski A-M. Slagen Dam. Mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige –en omfångsundersökning: Brottsoffermyndigheten och Uppsala universitet; 2001.
35. Rao A, Kelleher D. Is there life after gender mainstreaming? 2005.
36. Acker J. Class questions: feminist answers. Lanham, Md: Rowman & Littlefield; 2006.
37. Sjöberg Forssberg K. Makt och möjlighet att förändra? Systematiskt arbetsmiljöarbete i könade offentliga verksamheter [doktorsavhandling, sammanläggning]. Stockholm: KTH Royal Institute of Technology; 2021.
38. Callerstig A-C. Making equality work: Ambiguities, conflicts and change agents in the implementation of equality policies in public sector organisations [Doctoral thesis, comprehensive summary]. Linköping: Linköping University Electronic Press; 2014.
39. McCarry M, Jones C. The equality paradox: sexual harassment and gender inequality in a UK university. *Journal of gender studies*. 2022;31(8):928-40.
40. Kuna S, Nadiv R. Human resource practitioners as sexual harassment commissioners: Sisyphus amid gender inequalities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 2021;40(6):737-61.
41. Woodrow C, Guest DE. When good HR gets bad results: exploring the challenge of HR implementation in the case of workplace bullying. *Human Resource Management Journal*. 2014;24(1):38-56.
42. Humbert AL, Ovesen N, Simonsson A, Strid S, Hearn J, Huck A, et al. UniSAFE D6.1: Report on the multi-level analysis and integrated dataset. Zenodo; 2022.
43. Williamson S, Linda C, and Foley M. Human resource devolution, decoupling and incoherence: how line managers manage gender equality reforms. *Public Management Review*. 2020;22(10):1560-78.
44. Bromley P, Powell WW. From Smoke and Mirrors to Walking the Talk: Decoupling in the Contemporary World. *The Academy of Management Annals*. 2012;6(1):483-530.
45. Bustelo M, Mazur AG. The practice of ideas in gender equality policy: comparative lessons from the field. *European Journal of Politics and Gender*. 2023;6(1):3-22.
46. Callerstig A-C, Strid S. Gender mainstreaming in times of crisis: Missed opportunities in pandemic policymaking. *Papers: Revista de Sociologia*. 2023;108(3).
47. Sjöö K, Callerstig A-C. The challenges in integrating horizontal perspectives in sectoral policy evaluation. *Policy Studies*. 2023;44(2):174-94.
48. Lowndes V. How Are Political Institutions Gendered? *Political Studies*. 2020;68(3): 543-64.

49. Arksey H, O'Malley L. Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*. 2005;8(1):19-32.
50. Ganetz H. Genusvetenskapliga projektansökningar inom humaniora-samhällsvetenskap: En uppföljning av Vetenskapsrådets beredning och utfall år 2004. Vetenskapsrådet, Stockholm; 2005. Report No.: 91-7307-077-7 (ISBN) 6517350 (ISSN) Contract No.: 15:2005.
51. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 2006;3(2):77-101.
52. Au S-Y, Tremblay A, You L. Does board gender diversity reduce workplace sexual harassment? *Corporate Governance: An International Review*. 2023;31(5):718-36.
53. Hu X, Conrad S, Dill M. Specialty Gender Composition and Prevalence of Physician Harassment. *Journal of Women's Health*. 2022;32(4):409-15.
54. Lucifora C, Vigani D. What if your boss is a woman? Evidence on gender discrimination at the workplace. *Review of Economics of the Household*. 2022;20(2):389-417.
55. James R, Fisher J, Carlos-Grotjahn C, Boylan M, Dembereldash B, Demissie M, et al. Gender bias and inequity holds women back in their conservation careers. *Frontiers in Environmental Science*. 2023;10.
56. Kossek EE, Su R, Wu L. "Opting Out" or "Pushed Out"? Integrating Perspectives on Women's Career Equality for Gender Inclusion and Interventions. *Journal of Management*. 2017;43(1):228-54.
57. Stojmenovska D. Gender Differences in Job Resources and Strains in Authority Positions. *Gender & Society*. 2023;37(2):240-67.
58. Feenstra S, Begeny CT, Jordan J, Ryan MK, Stoker JI, Rink FA. Reaching the top but not feeling on top of the world: Examining women's internalized power threats. *Frontiers in Psychology*. 2022;13.
59. Gardiner RA, Finn H. Implementing gender-based violence policies in the neoliberal university: challenges and contradictions. *Gender in Management: An International Journal*. 2023;38(2):215-29.
60. Österman C, Boström M. Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review. *Marine Policy*. 2022;136.
61. Curtis HM, Meischke HW, Simcox NJ, Laslett S, Monsey LM, Baker M, et al. Working Safely in the Trades as Women: A Qualitative Exploration and Call for Women-Supportive Interventions. *Frontiers in Public Health*. 2022;9.
62. Kessler LT. Addressing Sexual Misconduct in the United States Military: An Organizational Approach. *Temple Law Review* 2022;94(175).
63. Davis H, Lawrence S, Wilson E, Sweeting F, Poate-Joyner A. 'No one likes a grass' Female police officers' experience of workplace sexual harassment: A qualitative study. *International Journal of Police Science & Management*. 2023;25(2):183-95.
64. Williams MT, Bartlett A, Zare M, Custer N, Osman M. Sexual harassment and abuse in law enforcement: Best practices for creating safety for female officers. *The Police Journal*. 2024;97(2):205-20.
65. Hardies K. Prevalence and correlates of sexual harassment in professional service firms. *Frontiers in Public Health*. 2023;10.
66. Tindell K, Padavic I. Low-Wage Women's Experiences of Workplace Incivilities. *Journal of Applied Social Science*. 2022;16(1):107-23.
67. Dawson M, Russen M, Lee L, Madera J. The Unique Aesthetics of Organizational Climate that Contribute to the Prevalence of Sexual Harassment Incidents within the Restaurant Industry. *Journal of Foodservice Business Research*. 2023;26(4):549-67.
68. Hadjisolomou A, Nickson D, Baum T. 'He is the customer, I will say yes': Notions of power, precarity and consent to sexual harassment by customers in the gay tourism industry. *Gender, Work & Organization*. 2023;30(4):1407-28.
69. Iyer MS, Way DP, MacDowell DJ, Overholser B, Spector ND, Jagsi R. Why Gender-Based Bullying Is Normalized in Academic Medicine: Experiences and Perspectives of Women Physician Leaders. *Journal of Women's Health*. 2022;32(3):347-55.
70. Jagsi R, Griffith K, Krenz C, Jones RD, Cutter C, Feldman EL, et al. Workplace Harassment, Cyber Incivility, and Climate in Academic Medicine. *JAMA*. 2023;329(21):1848-58.

71. Grigorovich A, Kontos P. A critical realist exploration of the vulnerability of staff to sexual harassment in residential long-term care. *Social Science & Medicine*. 2019;238:112356.
72. Clancy KBH, Nelson RG, Rutherford JN, Hinde K. Survey of Academic Field Experiences (SAFE): Trainees Report Harassment and Assault. *PLoS ONE*. 2014;9(7):e102172.
73. Harries B. Disturbing hierarchies. Sexual harassment and the politics of intimacy in fieldwork. *Qualitative Research*. 2022;22(5):668-84.
74. Lorenz K, O'Callaghan E. "I Realized that I couldn't Act Normal": a Qualitative Study of Sexual Assault Survivors' Experiences of Workplace Disclosure. *Journal of Family Violence*. 2022;37(2):381-93.
75. Sigursteinsdottir H, Karlsdottir FB. Does Social Support Matter in the Workplace? Social Support, Job Satisfaction, Bullying and Harassment in the Workplace during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(8):4724.
76. Duffy S, O'Shea M, Tang LM. Sexually harassed, assaulted, silenced, and now heard: Institutional betrayal and its affects. *Gender, Work & Organization*. 2023;30(4):1387-406.
77. Minnotte KL, Legerski EM. Sexual harassment in contemporary workplaces: Contextualizing structural vulnerabilities. *Sociology Compass*. 2019;13(12):e12755.
78. Van De Griend KM, Messias DKH. Expanding the Conceptualization of Workplace Violence: Implications for Research, Policy, and Practice. *Sex Roles*. 2014;71(1):33-42.
79. Marshall A-M. Injustice Frames, Legality, and the Everyday Construction of Sexual Harassment. *Law & Social Inquiry*. 2003;28(3):659-89.
80. Mills CB, Scudder JN. He Said, She Said: The Effectiveness and Outcomes of Responses to Sexual Harassment. *International Journal of Business Communication*. 2023;60(3):733-50.
81. Zimbardo JA. Cultural Differences in Perceptions of and Responses to Sexual Harassment. *Duke Journal of Gender Law & Policy*. 2007;14:1311-42.
82. Banner F, Martin L, Aronson P, Bradley G, Jaffal I, Linker M. Can Respectful Employees Create Equitable Institutions? Promoting a Culture of Respect in the Higher Education Workplace. *Feminist Criminology*. 2022;17(3):384-406.
83. Bergman B, Larsman P, Löve J. Psychometric evaluation of the "Men's Polarized Gender Thinking Questionnaire (MPGQ)". *Gender in Management: An International Journal*. 2014;29(4):194-209.
84. Wiener RL, Winter R, Rogers M, Arnot L. The effects of prior workplace behavior on subsequent sexual harassment judgments. *Law and Human Behavior*. 2004;28(1):47-67.
85. Son Hing LS, Sakr N, Sorenson JB, Stamarski CS, Caniera K, Colaco C. Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices. *Human Resource Management Review*. 2023;33(3):1-25.
86. Barão da Silva G, Sbaraini Fontes G, Marques FPJ. Risks and Resilience in the Case of Brazilian Female Journalists: How Women Perceive Violence Against Media Professionals and Cope with its Effects. *Journalism Studies*. 2023;24(7):956-75.
87. Samuels H. A Defining Moment: A Feminist Perspective On The Law of Sexual Harassment in the Workplace in the Light of the Equal Treatment Amendment Directive. *Feminist Legal Studies*. 2004;12(2):181-211.
88. Reddy R. Workplace Bullying: The Problem That (Still) Has No Name. *Indian Journal of Gender Studies*. 2023;30(3):360-73.
89. Zippel K. Practices of Implementation of Sexual Harassment Policies: Individual Versus Collective Strategies. *Review of Policy Research*. 2003;20(1):175-98.
90. Potter SJ, Stapleton JG. Translating Sexual Assault Prevention from a College Campus to a United States Military Installation: Piloting the Know-Your-Power Bystander Social Marketing Campaign. *Journal of Interpersonal Violence*. 2012;27(8):1593-621.
91. Durbin S, Fleetwood S. Gender inequality in employment: Editors' introduction. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 2010;29(3):221-38.
92. Smalensky E, Kleiner BH. How to prevent sexual harassment in the workplace. *Equal Opportunities International*. 1999;18(2/3/4):3-7.
93. Doverspike D, Blumental A. Gender issues in the measurement of physical and psychological safety. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*. 2001;22(1):21-34.

94. Bruhn A, Frick K. Why it was so difficult to develop new methods to inspect work organization and psychosocial risks in Sweden. *Safety Science*. 2011;49(4):575-81.
95. Rasmussen MB, Hansen T, Nielsen KT. New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority. *Safety Science*. 2011;49(4):565-74.
96. Gómez-González A, Gírbés-Peco S, González JMJ, Casado MV. "Without support, victims do not report": The Co-creation of a workplace sexual harassment risk assessment survey tool. *Gender, Work & Organization*. 2023;30(4):1354-86.
97. Wiener RL, Hackney A, Kadela K, Rauch S, Seib H, Warren L, et al. The fit and implementation of sexual harassment law to workplace evaluations. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(4):747-64.
98. Chamberlain LJ, Crowley M, Tope D, Hodson R. Sexual Harassment in Organizational Context. *Work and Occupations*. 2008;35(3):262-95.
99. McCurdy AH, Newman MA, Lovrich NP. Family-Friendly Workplace Policy Adoption in General and Special Purpose Local Governments: Learning From the Washington State Experience. *Review of Public Personnel Administration*. 2002;22(1):27-51.
100. Carr T, Quinlan E, Robertson S, Gerrard A. Adapting realist synthesis methodology: The case of workplace harassment interventions. *Research Synthesis Methods*. 2017;8(4):496-505.
101. Rawski SL, Foster JR, Bailenson J. Sexual harassment bystander training effectiveness: Experimentally comparing 2D video to virtual reality practice. *Technology, Mind, and Behavior*. 2022;3(2).
102. Heilman ME, Caleo S. Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. *Group Processes & Intergroup Relations*. 2018;21(5):725-44.
103. Reese LA, Lindenberg KE. The Importance of Training on Sexual Harassment Policy Outcomes. *Review of Public Personnel Administration*. 2003;23(3):175-91.
104. Van Rooyen J, McCormack D. Employee perceptions of workplace bullying and their implications. *International Journal of Workplace Health Management*. 2013;6(2):92-103.
105. Medeiros K, Griffith J. #Ustoo: How I-O psychologists can extend the conversation on sexual harassment and sexual assault through workplace training. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. 2019;12(1):1-19.
106. Antecol H, Cobb-clark D. Does Sexual Harassment Training Change Attitudes? A View from the Federal Level. *Social Science Quarterly*. 2003;84(4):826-42.
107. Buckner GE, Hindman HD, Huelsman TJ, Bergman JZ. Managing Workplace Sexual Harassment: The Role of Manager Training. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2014;26(4):257-78.
108. Wright MT, Smith D, Baird CS, Ibrahim JE. Using the Theoretical Framework of Acceptability to understand the acceptability of e-training for nurse led prevention of unwanted sexual behaviour in Australia's residential aged care services. *Australian Journal of Advanced Nursing*. 2022;39(4).
109. Perry EL, Kulik CT, Bustamante J, Golom FD. The impact of reason for training on the relationship between "best practices" and sexual harassment training effectiveness. *Human Resource Development Quarterly*. 2010;21(2):187-208.
110. Goodwin CL, Driver JA, Shipherd JC, Yeterian JD, Mori DL. Fallen Between the Cracks: Protecting Research Staff From Participant-Perpetrated Harassment. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*. 2021;16(4):389-95.
111. Martini M, De Piccoli N. Evaluation of USVreact: A Staff Training Program to Prevent Sexual Violence at Universities. *Health Education & Behavior*. 2021;48(4):507-15.
112. Shen MR, Zhuo L, Madison K, Bredbeck BC, Kemp MT, Santos-Parker JR, et al. How We Do It: An Innovative General Surgery Mentoring Program. *Journal of Surgical Education*. 2022;79(5):1088-92.
113. Hongchintakul T, Kleiner BH. Discrimination and harassment in the United States Postal Service. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2001;21(8/9/10):184-91.
114. D'Souza N, Forsyth D, Blackwood K. Workplace cyber abuse: challenges and implications for management. *Personnel Review*. 2021;50(7/8):1774-93.

115. Kearney S, Leung L, Joyce A, Ollis D, Green C. Applying systems theory to the evaluation of a whole school approach to violence prevention. *Health Promotion Journal of Australia*. 2016;27(3):230-5.
116. Jacobs WJ, Sisco M, Hill D, Malter F, Figueredo AJ. Evaluating theory-based evaluation: Information, norms, and adherence. *Evaluation and Program Planning*. 2012;35(3):354-69.
117. De Haas S, Timmerman G, Höing M, Zaagsma M, Vanwesenbeeck I. The Impact of Sexual Harassment Policy in the Dutch Police Force. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2010;22(4):311-23.
118. Buchanan NT, Settles IH, Hall AT, O'Connor RC. A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military. *Journal of Social Issues*. 2014;70(4):687-702.
119. Holland KJ, Rabelo VC, Cortina LM. Sexual Assault Training in the Military: Evaluating Efforts to End the "Invisible War". *American Journal of Community Psychology*. 2014;54(3-4):289-303.
120. Jenner SC, Djeremester P, Oertelt-Prigione S. Prevention Strategies for Sexual Harassment in Academic Medicine: A Qualitative Study. *Journal of Interpersonal Violence*. 2022;37(5-6):NP2490-NP515.
121. Cullen J. Gender disadvantage in physiotherapy. *New Zealand Journal of Physiotherapy*. 2023;51(2).
122. David EM, Volpone SD, Avery DR, Johnson LU, Crepeau L. Am I next? Men and women's divergent justice perceptions following vicarious mistreatment. *Journal of Applied Psychology*. 2024;109(7):1039-58.
123. Cuthbert D, Barnacle R, Henry N, Latham K, Sidelil LT, Spark C. Barriers to gender equality in STEMM: do leaders have the gender competence for change? *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 2023;42(6):772-86.
124. Seiler-Ramadas R, Markovic L, Staras C, Medina LL, Perak J, Carmichael C, et al. "I Don't Even Want to Come Out": the Suppressed Voices of Our Future and Opening the Lid on Sexual and Gender Minority Youth Workplace Discrimination in Europe: a Qualitative Study. *Sexuality Research and Social Policy*. 2022;19(4):1452-72.
125. Beattie MA, Lower-Hoppe LM. The Marshall Plan: How Diversity and Inclusion Transformed the Dallas Mavericks' Organizational Culture. *Sport Management Education Journal*. 2022;16(1):75-85.
126. Strom P, Collins CJ, Avgar AC, Ryan K. Drawing the line: How the workplace shapes the naming of sexual harassment. *Personnel Psychology*. 2023;76(1):113-39.
127. Campbell C, Kramer A, Woolman K, Staecker E, Visker JD, Cox C. Effects of a Brief Pilot Sexual Harassment Prevention Workshop on Employees' Knowledge. *Workplace Health & Safety*. 2013;61:425-8.
128. James R, Fisher JRB, Carlos-Grotjahn C, Boylan MS, Dembereldash B, Demissie MZ, et al. Gender bias and inequity holds women back in their conservation careers. *Frontiers in Environmental Science*. 2023;10.
129. Acquadro Maran D, Varetto A, Civilotti C. Sexual Harassment in the Workplace: Consequences and Perceived Self-Efficacy in Women and Men Witnesses and Non-Witnesses. *Behavioral Sciences*. 2022;12(9):326.
130. Roth LM. Women on Wall Street: Despite Diversity Measures, Wall Street Remains Vulnerable to Sex Discrimination Charges. *Academy of Management Perspectives*. 2007;21(1):24-35.
131. Caven V, Navarro Astor E, Urbanavičienė V. Gender inequality in an "Equal" environment. *Gender, Work & Organization*. 2022;29(5):1658-75.
132. Crowley JE. Are They Really Helping Them to "Get Over It"? Bystander Behavior After Sexual Harassment Incidents in the Fashion Industry. *Journal of Interpersonal Violence*. 2024;39(7-8):1704-30.
133. Cheung HK, Goldberg CB, King EB, Magley VJ. Are They True to the Cause? Beliefs About Organizational and Unit Commitment to Sexual Harassment Awareness Training. *Group & Organization Management*. 2018;43(4):531-60.
134. Bergman B. The Validation of the Women Workplace Culture Questionnaire: Gender-Related Stress and Health for Swedish Working Women. *Sex Roles*. 2003;49(5):287-97.

135. Noonan RK, Emshoff JG, Mooss A, Armstrong M, Weinberg J, Ball B. Adoption, Adaptation, and Fidelity of Implementation of Sexual Violence Prevention Programs. *Health Promotion Practice*. 2009;10(1_suppl):59S-70S.
136. Molefe JM, Edward MR. The impact of management practices on job satisfaction: insights from a state-owned institution. *Problems and perspectives in management*. 2014;12(4).
137. Latimer M, Jackson K, Dilks L, Nolan J, Tower L. Organizational Change and Gender Equity in Academia: Using Dialogical Change to Promote Positive Departmental Climates. *Gender Transformation in the Academy. Advances in Gender Research*. 19: Emerald Group Publishing Limited; 2014:333-53.
138. Joyce A, Ollis D, Kearney S, Leung L, Foenander E. The influence of contextual factors on implementation fidelity in a whole school approach to prevention of violence against women. *Health Promotion Journal of Australia*. 2019;30(2):238-45.
139. Hameduddin T, Lee H. Sexual Harassment and Employee Engagement: Exploring the Roles of Gender, Perceived Supervisory Support, and Gender Equity Climate. *Review of Public Personnel Administration*. 2023;43(3):504-27.
140. Starr EH. "Women of ill repute": Pariah femininities, retaliatory violence, and the negotiation of rebel identities among women bartenders. *Gender, Work & Organization*. 2022;29(3):800-16.
141. Ståhl C, Lundqvist D, Reineholm C. När regler ska bli praktik.Betydelsen av arbetsmiljöreglering, tillsyn och organisatoriska förutsättningar. *Kunskapssammanställning 2025:4*. Gävle: MYNAK; 2025.



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-990348-9-8