



# **Sexuellt trakasserad på jobbet**

**– en nordisk forskningsöversikt**

# Innehåll

Förord	4
Tack	6
Sammanfattning	7
Hur kan vi förstå sexuella trakasserier?	7
Huvudsakliga kunskaper om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden	8
Övergripande iakttagelser av det aktuella forskningsfältet i Norden	9
Branschspecifika iakttagelser av sexuella trakasserier	9
Teoretiska spår att utveckla	12
Identifierade kunskapsbehov	12
Material och genomförande	15
Forskningsöversiktens disposition	15
Inledning	16
Syfte med denna forskningsöversikt	16
Den nordiska modellen	16
Behov av kunskap om sexuella trakasserier	17
Disposition	19
Bakgrund	20
Sexuella trakasserier som begrepp	20
Metodologiska möjligheter och utmaningar	22
Teoretiska spår inom forskningsfältet om sexuella trakasserier	24
En "annan" förståelse av sexuella trakasserier	25
Metodologi	26
Systematiska sökningar	26
Tematisk indelning av materialet	27
Fyra teman – inkluderade studier i översikten	28
1. Fysiskt arbete	28
2. Arbete med klientkontakt	35
3. Arbete med patient/kund-kontakt	39
4. Akademiskt och organisatoriskt arbete	44
Avslutande diskussion	52
Kunskapsbidrag och kunskapsbehov i de nordiska länderna utifrån fyra teman	52
Teoretiska spår att utveckla inom det aktuella forskningsfältet	53
Identifierade kunskapsbehov	57
Referenser	62
Bilaga 1. Systematisk litteratursökning	67
Litteratursökning av KvinnSam vid Göteborgs universitetsbibliotek	67

Sökstrategi	67
Databaser, avgränsningar och kvalitetsgranskning	68
Urvalsprocess och kompletterande sökningar	70
Bilaga 2. Pågående och nyligen avslutade forskningsprojekt i Norden	72
Sökprocess	72
Danmark	73
Finland	74
Island	74
Norge	75
Sverige	75
Om den här publikationen	78

# Förord

När världen tidigt under våren 2020 stod inför utbrottet av COVID-19 upprättade många länder listor över så kallade nyckelfunktioner, personer vars yrken fyller samhällsviktiga funktioner och vars barn fick prioritet till barnomsorg och utbildning under pandemin. Dessa listor över samhällsviktiga funktioner visar på vikten av yrken inom utbildning, hälso- och sjukvård och andra tjänster i frontlinjen, inte bara för att svara på en pandemi, utan också för att våra samhällen överhuvudtaget ska fungera. Många av dessa yrken utövas främst av kvinnor, internationellt såväl som i de nordiska länderna. Inom många av dessa yrken är även utsattheten för sexuella och genusbaserade trakasserier stor, vilket visar på maktstrukturer inte bara i arbetslivet utan också i samhället i stort.

Denna rapport är en del av en lång resa för att ta itu med sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden. Metoo-rörelsen var en viktig påminnelse om förekomsten av dessa trakasserier och kopplingarna till ojämställdhet mer generellt. Sexuella trakasserier i arbetslivet är ett hot mot kvinnors rätt till ekonomiskt oberoende och deltagande i det offentliga livet; rättigheter som är grundläggande för att kunna uppnå jämställdhet.

Förra året var Nordiska ministerrådet, under Islands ordförandeskap, värd för en internationell konferens om metoo-rörelsens omfattning och effekter. I diskussionerna som inleddes under konferensen lyftes viktiga frågor som även måste beaktas i nordiska sammanhang framöver. Samtidigt som alla de nordiska länderna har gjort stora framsteg när det gäller jämställdhet, så har man inte sett ordentligt till hur kön, ras, klass, etnicitet och funktionalitet samspekar i samband med våld och trakasserier. Missförhållandena i yrken som främst utförs av kvinnor visar att vi idag – ett sekel efter att kvinnors rösträtt och andra medborgerliga rättigheter infördes – fortfarande har en lång väg att gå.

Denna rapport ger en viktig överblick över de brister och luckor som finns i vår kunskap om sexuella trakasserier i arbetslivet. Den belyser vikten av tvärvetenskaplig forskning och fortsatt nordiskt samarbete för att sexuella trakasserier och andra former av våld mot kvinnor och flickor på arbetsplatser ska upphöra. Våldet är både orsaken till och konsekvensen av omfattande ojämställdhet, och vi har både rättsliga och moraliska skyldigheter att sätta stopp för det.



*Katrín Jakobsdóttir, Islands statsminister*



# Tack

Nordiska ministerrådet för jämställdhet har initierat en satsning för att synliggöra kunskapsbehov om sexuella trakasserier i arbetslivet och ta fram förslag till en forskningsatsning som kan ge ett nordiskt kunskapslyft genom ökad kunskap om genusbaserad utsatthet på arbetsmarknaden. Samarbetsorganet Nordisk information för kunskap om kön, NIKK, vid Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, fick uppdraget att ta fram detta förslag, där denna nordiska forskningsöversikt utgör en del av uppdraget.

NIKK har anlitat Malin Svensson, fil.dr i barn- och ungdomsvetenskap och utredare vid Nationella sekretariatet för genusforskning, för att kartlägga och ta fram forskningsöversikten.

För att säkerställa kvaliteten med forskningsöversikten har en forskare från respektive nordiskt land bjudits in att medverka i en referensgrupp som har konsulterats under arbetsprocessen.

Tack till:

- Eva Sophia Myers, Cand.mag och strategisk utvecklingschef Gender Equality Team, Syddansk Universitet.
- Marjut H. Jyrkinen, Docent och biträdande professor i forskning om jämställdhet i arbetsliv och genusvetenskap, Helsingfors universitet.
- Ásta Snorradóttir, Fil.dr och universitetslektor vid Institutet för socialvetenskap, Fakulteten för socialt arbete, Islands universitet.
- Cathrine Holst, Dr.polit och professor ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Gunilla Carstensen, Fil.dr och universitetslektor vid Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet.

Tack också till:

- Sanna Hellgren och Louise Preinitz Gärdinge, bibliotekarier på KvinnSam vid Göteborgs universitetsbibliotek för expertis vid litteratursökningarna.
- Arbetsgruppen på Nationella sekretariatet för genusforskning för konstruktiva kommentarer, samtal och perspektiv.

# Sammanfattning

Sexuella trakasserier är ett stort samhällsproblem i arbetslivet i Norden, det har inte minst metoo-uppropen under hösten 2017 visat. Denna forskningsöversikt har sammanställts på uppdrag av Nordiska ministerrådet för jämställdhet. Syftet med översikten är att redogöra för aktuell kunskap om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden och att identifiera kunskapsbehov som underlag till en nordisk forskningssatsning på området. Arbetet bygger på en kartläggning av hur sexuella trakasserier tar sig olika uttryck i människors arbetsliv utifrån yrken med varierande karaktär, i professionella situationer, i kollegiala relationer och i möten med kunder, patienter och klienter.

Forskningsöversikten bygger på en systematisk genomgång av forskning och annan relevant litteratur från de nordiska länderna mellan åren 2014–2019. Översikten gör inte anspråk på att vara heltäckande, däremot finns en strävan efter att presentera aktuell forskning från samtliga nordiska länder.

Studierna bidrar med kunskap om villkoren för arbetstagare och hur olika arbetsuppgifter kan utgöra sårbarhetsfaktorer för att utsättas för sexuella trakasserier. Det finns en tendens att just den studerade branschen eller det studerade yrket skrivs fram som värst drabbat och utsatt, framför andra branscher och yrken. Risken med det är att kunskap om specifika branscher och yrken uppfattas som representativa för hela arbetsmarknaden. Genom att sammanställa studier från olika yrken, branscher och sektorer bidrar denna forskningsöversikt med inblick i olika yrkens specifika sammanhang men också med en tvärssektoriell bild av sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden.

## Hur kan vi förstå sexuella trakasserier?

Forskning om sexuella trakasserier har sin bakgrund i juridiken och i den amerikanska feminismen på 1970-talet, som ett sätt för kvinnor att själva formulera problemet med mäns både ekonomiska och sexuella dominans. Sedan dess har problemet uppmärksammats inom politik, rättsväsenden och forskning. I alla de nordiska länderna råder det idag enligt lag förbud mot sexuella trakasserier i arbetslivet. De nationella lagarna innehåller juridiska definitioner av sexuella trakasserier, fokus på arbetsgivarens ansvar att skapa en arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier samt arbetsgivarens skyldighet att aktivt motverka diskriminering och främja lika rättigheter. I denna forskningsöversikt har en del studier en juridiskt betonad begreppsdefinition medan andra studier inte har någon begreppsdefinition alls. Begreppet medför därför ett stort tolkningsutrymme och det är inte alltid givet vad som menas med sexuella trakasserier i varje enskild studie.

Sexuella trakasserier är således ett begrepp, men lika mycket ett samhällsproblem som det lagstiftats om och som undersöks genom forskningsstudier. Framför allt är de företeelser som dagligen drabbar människor på jobbet.

## Huvudsakliga kunskaper om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden

Sexuella trakasserier studeras inom olika akademiska discipliner, men forskningsfältet hänger inte riktigt samman. Istället kan det beskrivas som ett lapptäcke av studier som sällan relaterar till varandra utifrån en tvärvetenskaplig ansats. De huvudsakliga kunskaperna om sexuella trakasserier i Norden kommer från studier av specifika yrken och branscher, men resultaten mellan dessa jämförs sällan. Detta trots att det finns återkommande gemensamma drag, exempelvis är tystnadskultur och underrapportering på arbetsplatser stora problem i alla de studerade branscherna.

Den samlade internationella, liksom den nordiska, kunskapen är att kvinnor oftast är offer för sexuella trakasserier och att yngre kvinnor utsätts i högre grad än äldre kvinnor. Den samlade internationella och nordiska kunskapen är också att förövare till största delen är män, det vill säga de som utsätter någon för sexuella trakasserier. Vilken position förövaren har varierar beroende på inom vilken bransch eller yrke som trakasserier sker. Inom yrken som inkluderas i denna forskningsöversikt såsom scenkonst, idrott, skogsindustrin och yrkesmilitären är det oftast överordnade eller kollegor som är förövare. Inom vård- och omsorgsyrken liksom i hotell- och restaurangbranschen är det oftast patienter eller kunder och gäster som är förövare, men även överordnade och kollegor. Inom yrken i offentlig förvaltning, såsom polisen och läraryrket, är det samhällsmedborgare, klienter, överordnade och kollegor som är förövare. Inom akademien och organisatoriska yrken är det studenter, kollegor, handledare och andra överordnade som är förövare. Konsekvenserna för den utsatta beror mycket på vem förövaren är; kollega eller chef, patient, kund eller klient.

Sexuella trakasserier förklaras ofta med att det handlar om över- och underordning inom en organisation, mäns dominans över kvinnor och rådande normer i samhället om maskulinitet och femininitet. Inom forskningsfältet är organisationsteori med fokus på patriarkala strukturer, heteronormativitet och maskulinitetsnormer viktiga perspektiv på sådana maktordningar. Däremot saknas perspektiv som synliggör homofobi, rasism, funkofobi och andra makthierarkier som också påverkar arbetsplatskulturer och riskerna med att utsättas för sexuella trakasserier.

I många studier framhålls att sexuella trakasserier endast är *en* aspekt av sexuellt våld, och att en av orsakerna till svårigheterna med att benämna sexuella trakasserier som våld är att de känslomässiga effekterna av våld inte lämnar synliga spår på kroppen. Andra aspekter, som samtycke, problematiseras nästan inte alls i studierna. Samtycke är enligt en del av studierna mer komplext än ett ja eller nej, då sexuella trakasserier ofta är en process av tillitskapande, tät kontakt och överträdelser. De organisatoriska strukturer som möjliggör sexuella trakasserier i arbetslivet tenderar enligt forskning att göra individer ansvariga när sexuella trakasserier sker, snarare än att organisationerna bär ett ansvar att både förebygga och motverka förekomsten. Det är många gånger svårt att bevisa att sexuella trakasserier sker, eftersom det kan handla om subtila och utstuderade ord och handlingar från förövaren. Det finns ett fokus på individer, i synnerhet de utsatta, medan förövare oftast har ett övertag, passerar obemärkt eller går under radarn. Konsekvenser av sexuella trakasserier i arbetslivet är förödande, särskilt för många av de utsatta individerna. I studier framhålls bland annat känslor såsom rädslor, skuld och skam, ångest, försämrade karriärmöjligheter, minskad arbetsmotivation



och risk för uppsägning. Ytterligare en risk är att de utsatta tvingas stanna kvar på arbetsplatsen under arbetsvillkor som försämrar livskvaliteten.

## **Övergripande iakttagelser av det aktuella forskningsfältet i Norden**

Kunskapen bygger till stor del på så kallade prevalensstudier, det vill säga kvantitativa studier som vid en viss tidpunkt mäter hur vanligt och hur utbrett sexuella trakasserier är. Prevalensstudierna visar att kvinnor är överrepresenterade när det gäller att utsättas för sexuella trakasserier i arbetslivet medan män oftast är förövare. En del av de inkluderade studierna bygger på kvalitativa studier och intervjuer med syfte att få en fördjupad bild av de utsatta individernas perspektiv på sexuella trakasserier. Även intervjustudierna visar att kvinnor är överrepresenterade när det gäller att utsättas för sexuella trakasserier i arbetslivet, och att män är överrepresenterade när det gäller att utsätta någon för sexuella trakasserier. Bägge ansatser behövs därför att de bringar en variation av kunskapsunderlag. Det har emellertid visat sig vara svårt att jämföra resultat mellan olika studier på grund av de olika tillvägagångssätten. I såväl prevalensstudierna som i intervjustudierna utgör kvinnor den större andelen av urvalet, och män den mindre, och det empiriska underlaget är påfallande homogent vad gäller diskrimineringsgrunderna kön och ålder. I studier som använder vittnesmål från metoo-rörelsen som empiriskt underlag blir det emellertid tydligt att sådana berättelser bidrar med detaljrikedom och ett bredare empiriskt underlag samt att sådana berättelser fungerar som ett fönster in mot hur sexuella trakasserier tar sig konkreta uttryck i människors arbetsliv i olika sektorer. De synliggör vad som gömmer sig bakom beteenden som klustras till kategorier i prevalensstudier. Inom forskningsfältet finns en obalans mellan vilka yrken, branscher och sektorer som undersökts. Iakttagelsen i denna forskningsöversikt är att yrken inom vissa branscher i offentlig sektor studeras i högre utsträckning och att yrken inom branscher i privat sektor undersöks i lägre utsträckning. Inom forskningsfältet finns också ett fokus på de utsatta individerna och grupperna, medan det nästan helt saknas studier dels av förövare, dels av individer som bevittnar när andra utsätts, så kallade bystanders.

## **Branschspecifika iakttagelser av sexuella trakasserier**

Denna forskningsöversikt är resultatet av en systematisk litteraturgenomgång. Mönstret som framträder är att studier av sexuella trakasserier i de nordiska länderna genomförts i olika branscher på arbetsmarknaden och vid en tematisk indelning av dem är arbetsuppgifter och arbetsvillkor av central betydelse. Förutsättningarna för sexuella trakasserier i arbetslivet påverkas av om kroppen och det fysiska arbetet är det främsta arbetsverktyget, om arbetet präglas av sociala relationer i form av klient-, kund- eller patientkontakt, eller om arbetet är mindre fysiskt och mer bundet till kontorsrelaterade arbetsuppgifter. Individen, som social och presterande aktör men också som kropp, kom att bli vägledande för hur fyra teman utkristalliserades; (1) fysiskt arbete, (2) arbete med klientkontakt, (3) arbete med patient/kund-kontakt, (4) akademiskt och organisatoriskt arbete.

I yrken där kroppen och det fysiska arbetet är det främsta arbetsverktyget,

exempelvis inom teater, scenkonst och idrott är kroppen det verktyg som är föremål för estetiska uttryck, styrka och prestationer i arbetet. Inom yrken i skogsindustrin och i yrkesmilitären är maskulinitetsnormer och styrka som ideal föremål för uppfattningar om vem som är lämplig – och olämplig – att utföra arbetet. I yrken som präglas av sociala relationer i form av klientkontakt, såsom inom offentlig sektor, präglas de anställdas arbetsuppgifter av direktkontakt med organisationens klienter. Exempel på sådana yrken är poliser, lärare och socionomer. I yrken som präglas av sociala relationer i form av patient/kundkontakt präglas arbetsuppgifterna av vård och omsorg, intimt omhändertagande och service, exempelvis inom vård- och omsorgsyrken och inom hotell- och restaurangbranschen. I akademiska och organisatoriska yrken präglas arbetet av icke-fysiska uppgifter och kroppen tillskrivs inte stor betydelse för att kunna utföra arbetsuppgifterna. Däremot kan kroppen objektifieras inom sådana yrken och utgöra föremål för ideal om funktionalitet, estetik och skönhet inom en särskild bransch eller ett särskilt yrke. Sammantaget spänner den tematiska indelningen av de inkluderade studierna över flera sektorer och över stora delar av arbetsmarknaden. Här följer ett sammandrag av de huvudsakliga perspektiven inom respektive tema.

### **Fysiskt arbete**

- I studier om branscher som präglas av fysiskt arbetet finns ett mönster av att gränserna mellan den privata kroppen och den professionella kroppen ofta suddas ut, exempelvis för skådespelare och idrottare.
- Inom yrken som präglas av att kroppen är i centrum normaliseras fysisk kontakt och gränser för överträdelser av sexuell karaktär förskjuts och blir komplexa i arbetsvardagen.
- Yrken med fysiskt arbete kan också präglas av styrka. Oftast är det mäns fysiska styrka som utgör ideal och som anses lämplig, medan kvinnor får kämpa för att få legitimitet, exempelvis inom skogsindustrin och yrkesmilitären.

### **Arbete med klientkontakt**

- De anställda befinner sig i en mellanposition, det vill säga att de måste ta hänsyn till förväntningar och krav från både arbetsgivaren och målgruppen för verksamheten, samtidigt som arbetet medför ett stort handlingsutrymme för den anställda att fatta beslut som innebär inflytande och makt över medborgare, elever eller klienter.
- Det är vanligt med studier av sexuella trakasserier utifrån om ett yrke eller en bransch är dominerade av arbetstagare som är kvinnor eller män. Samtidigt anses maskulinitetsnormerna slå igenom oavsett, exempelvis beskrivs mäns position som överordnad även inom yrken som traditionellt sett domineras av kvinnor, såsom socialtjänsten.
- I vissa fall undersöks sexuella trakasserier ihop med mobbning, exempelvis

inom polisyrket och inom läraryrket, samtidigt som gränsdragningarna mellan fenomenen beskrivs som diffusa.

### **Arbete med patient/kund-kontakt**

- Inom vård- och omsorgsyrken, exempelvis sjuksköterskeyrket, är det enligt studier vanligast att patienter är förövare. Det kan vara svårt för den som utför arbetsuppgifterna inom omsorgsyrken att avgöra vad som ligger bakom ovälkomna sexuella beteenden och det finns risk för en sammanblandning mellan en patients/klients psykiska tillstånd eller sjukdom och sexuella trakasserier. Exempelvis inom sjuksköterskeyrket eller inom serviceyrken där mottot som "kunden har alltid rätt" utgör del av arbetsvillkoren.
- Normaliseringen av fysisk kontakt och diffusa gränsdragningar mellan vårdpatienter och kunder anses tillåtna att göra kan få konsekvenser för hur organisationer hanterar sexuella trakasserier. Exempelvis finns en risk att arbetsplatsen frånsäger sig ansvar och snarare betraktar ovälkomna beteenden som en del av arbetet.
- Inom vård- och omsorgsyrken liksom inom hotell- och restaurangbranschen arbetar en hög andel individer med etnisk minoritetsbakgrund. I studier av dessa branscher saknas emellertid analyser och teoretiska perspektiv som undersöker utsatthet och privilegier utifrån etnicitet och hudfärg.

### **Akademiskt och organisatoriskt arbete**

- Studenter, yngre kvinnor, kvinnor med osäkra anställningsvillkor och synliga minoriteter (utifrån etnicitet, hudfärg, funktionalitet och sexualitet) är mer utsatta för sexuella trakasserier än andra grupper.
- Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien saknas ofta, och instrumenten är i första hand byråkratiska och saknar evidens för att ha effekt.
- I privat sektor, exempelvis inom managementyrken, lyfts kroppsliga och estetiska aspekter fram som del av arbetsplatskulturen. Exempelvis ungdomliga, västerländska skönhetsideal och normativa mått på en kvinnas vikt och längd, men även en nedsättande syn på åldrande hos kvinnor som tenderar att legitimera sexuella trakasserier inom branschen.
- Forskning som undersöker sexuella trakasserier i akademien domineras av prevalensstudier, det vill säga studier som undersöker förekomst av sexuella trakasserier utifrån mätbara variabler. Det som kan utgöra ett problem i analyserna av sådana studier är att sammanhangen där sexuella trakasserier sker inte uppmärksammas. Exempelvis kan det vara svårt att utifrån förutbestämda kvantitativa variabler synliggöra hur kön och genus utgör ett

sammanhang för orättvisor och kränkande behandling.

## Teoretiska spår att utveckla

I de inkluderade studierna i denna forskningsöversikt framställs kvinnor och män på ett förhållandevis traditionellt och oproblematiskt sätt med heterosexualitet som norm. Heteronormen medför att sexuella trakasserier mot personer som bryter mot den, till exempel många hbtqi-personer, betraktas som avvikande. Det faktum att män inte endast är förövare, utan att det också finns män som blir sexuellt trakasserade på jobbet, liksom att det finns de kvinnor och män som blir trakasserade av någon av samma kön är ytterligare aspekter av att heteronormen utgör en begränsning vad gäller vår kunskap om sexuella trakasserier. Alla individers identiteter omfattar fler faktorer än kön och ålder, men de som anses avvika från fler normer i samhället löper högre risk att trakasseras.

I en norsk studie om hotell- och restaurangbranschen lyfts invandrade kvinnor och män fram som några av de mest utsatta grupperna när det kommer till sexuella trakasserier på arbetet, men kunskapen kring det fördjupas inte. Istället finns det en påfallande tystnad inom forskningsfältet och en "färgblindhet" kring hur kategorierna kvinnor och män ser ut, vilken bakgrund de har och om de omfattas av någon av diskrimineringsgrunderna utöver kön och ålder. Studier av sexuella trakasserier inkluderar främst vita kvinnor och män, och de som faller utanför de kategorierna beskrivs som "andra grupper" med "annan utsatthet" än majoritetsbefolkningen. Detta osynliggör vilka dessa andra grupper är i det nordiska arbetslivet, hur förekomsten av sexuella trakasserier ser ut för dem, och hur sexuella trakasserier upplevs ur dessa individers och gruppers perspektiv. Statistiska studier visar att det finns stora skillnader mellan majoritets- och minoritetsbefolkningarna i de nordiska länderna vad gäller tillgång till arbetsmarknaden, arbetsvillkor och anställningsvillkor. Fokus på enbart kön och ålder kan därför medföra att kunskapen om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden blir fragmentarisk. Intersektionella perspektiv på utsatthet i individers och gruppers liv skulle kunna höja kunskapsnivån om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden.

## Identifierade kunskapsbehov

Här följer framtida kunskapsbehov som identifierats i denna forskningsöversikt.

- **Begreppet sexuella trakasserier** är föremål för viss otydlighet och kunskapsmässigt medför det utmaningar för vad vi egentligen kan veta om fenomenet. Problemet med en alltför generell definition är att resultat mellan olika studier blir svåra att jämföra, vilket påverkar förutsättningarna för generaliserbarhet. En alltför precis definition riskerar däremot att förminska ord och handlingar som tolkas och upplevs som sexuella trakasserier, men som inte passar in i de juridiska beskrivningarna av begreppet.
- **Organisations- och arbetsplatskultur** avser normer, värderingar och sociala

mönster som präglar organisationer och arbetsplatser inom olika branscher och sektorer. Det saknas kunskap om processer kring att sexuella trakasserier sker, vem som bär ansvar för vad som sker och vad det är som bör förebyggas. Det är viktigt att höja kunskapen om hur organisations- och arbetsplatskulturer kan utgöra både möjligheter och hinder för att individer ska vilja och våga berätta om vad de utsatts för. Därför att sådan kunskap är central för att förebyggande arbete ens kan vara möjligt.

- **Individualisering av problemet sexuella trakasserier** syftar på att den forskning som finns inom området främst bygger på juridiska definitioner och undersökningar med intresse för beteenden på individnivå för att förklara fenomenet. Det saknas emellertid kunskap om strukturer som orsakar att sexuella trakasserier förekommer.
- **Tystnadskultur och underrapportering på arbetsplatser** innebär att när få av alla som är utsatta för sexuella trakasserier rapporterar blir mörkertalet stort och med ett stort mörkertal är kunskapsunderlaget begränsat. Underrapportering är dessutom allra oftast ett resultat av undersökningar, snarare än en utgångspunkt och inledande frågeställning. Det är viktigt att uppmärksamma orsakerna till att individer inte berättar och rapporterar om vad de utsatts för.
- **Konsekvenser av sexuella trakasserier i arbetslivet** drabbar såväl individer som organisationer. På individnivå beror konsekvenserna i hög grad på vem förövaren är; kollega eller chef, patient, kund eller klient och kan ta sig uttryck i psykisk ohälsa, sjukskrivning, försämrade karriärmöjligheter och överväganden att sluta på arbetsplatsen där händelserna skett. På organisationsnivå kan konsekvenserna vara belastande personalomsättning, utredningskostnader och juridiska kostnader, men också stärkande insatser som utbildning och utveckling. Det finns lite kunskap om konsekvenserna av sexuella trakasserier överlag, men individnivån förefaller ha undersökts i högre utsträckning än organisationsnivån.
- **Förövare och bystanders** avser de personer som utsätter andra för sexuella trakasserier, och de som bevittnar när andra utsätts. De inkluderade studierna handlar till stor del om individens utsatthet och om sårbarhetsfaktorer i arbetslivet. Det saknas dock studier om förövare, det vill säga de som utsätter andra för sexuella trakasserier och därför riskerar kunskap om orsaker som leder till sexuella trakasserier att utebli. Det saknas också studier om bystanders, det vill säga de som bevittnar när andra utsätts, som kan ingripa när utsatthet sker, personer som kan ge stöd, personer som kan bli traumatiserade av att bevittna utsatthet och personer som direkt eller indirekt ger stöd till förövare. Så kallade bystanders-program i form av utbildningar som syftar till att få vittnen att ingripa när sexuella trakasserier sker är, enligt internationell forskning, ett effektivt sätt att minska förekomsten av sexuella trakasserier. Kunskap om förövare och bystanders kan bidra till mer mångsidig kunskap om förekomsten av sexuella trakasserier.

- **Sexuella trakasserier i relation till annan form av utsatthet** innebär vissa utmaningar inom forskning. Våld riktat mot personer utifrån normativa föreställningar om femininitet och maskulinitet, mobbning, trakasserier mer generellt och sexuella trakasserier ligger till grund för delvis liknande symptom hos individer. De förklaras också med ungefär liknande förhållanden, det vill säga beteenden hos individer utifrån ojämlika maktförhållanden. Ett exempel är svårigheter med att skilja mellan mobbning och sexuella trakasserier därför att mobbning kan vara lika vanligt inom gruppen kvinnor som mellan grupperna kvinnor och män. Den primära förståelseramen av vad utsatthet är kan inte tas för given därför att utsatthet är beroende av sitt sammanhang.
- **Arbetsvillkor och anställningsvillkor** påverkas ofta av arbetsuppgifternas karaktär och har betydelse för arbetstagares trygghet och arbetsrättsliga säkerhet. Korta och tillfälliga kontrakt kan innebära hög risk för exploatering av arbetskraft. Gig-ekonomi, det vill säga att fasta anställningar i högre grad ersätts av tillfälliga "gig" är en form av arbetstillfällen som bygger på flexibilitet, effektivitet och kortsiktighet utan anställningstrygghet. Det ökar arbetstagares beroende till arbetsgivare/uppdragsgivare. Även i de fall där anställningsvillkoren är trygga så kan arbetsvillkoren utgöra en otrygg faktor som påverkar utsattheten på arbetet. Riskerna att utsättas för sexuella trakasserier beroende på arbetsvillkor och anställningsvillkor behöver undersökas mer.
- **Prevention och förebyggande arbete** av sexuella trakasserier i arbetslivet är frånvarande i de inkluderade studierna. En aspekt av att det saknas kunskap om förebyggande arbete är att det finns en viss otydlighet inom forskningsfältet kring hur sexuella trakasserier ska definieras och tolkas. Samtidigt behövs kunskap om konkreta förslag på förebyggande arbete som främjar jämställdhet och som synliggör de diskriminerande handlingar som går under radarn på arbetsplatser.

Denna forskningsöversikt bygger på studier från ett diversifierat forskningsfält med få kontaktytor mellan de olika disciplinerna och mellan de studerade yrkena och branscherna. Därför är det viktigt att framöver möjliggöra en kontinuerlig och öppen vetenskaplig diskussion om begreppet sexuella trakasserier. Tvärsektoriella perspektiv på fenomenet sexuella trakasserier i arbetslivet saknas, och behövs för att kunna möta upp problemet inom olika yrken och dra lärdomar mellan branscher och sektorer. Nordiska perspektiv på fenomenet sexuella trakasserier i arbetslivet saknas och behövs för att arbetsmarknaden i de nordiska länderna till stor del hänger ihop genom att arbetstagare rör sig över nationsgränserna under ett arbetsliv. Det är av största vikt att studera sexuella trakasserier i arbetslivet i stort för att inte riskera en exkludering av arbetstagare inom vissa yrken och branscher. Maktkritiska perspektiv som undersöker andra maktordningar än kön och genus saknas inom forskningsfältet. Sådana perspektiv behövs för att inkludera fler arbetstagare och grunder för utsatthet i det nordiska arbetslivet. Det finns forskningsbaserad kunskap om vad ett förebyggande arbete bör innehålla, men det saknas och behövs studier av effekterna av ett sådant arbete i praktiken. Kunskap

om kvinnors och andra utsatta gruppers handlingskraft och agens är en form av viktigt preventivt arbete därför att det ger mer förståelse för vilka hinder och strukturer som de utsatta kämpar emot i olika yrken och branscher.

## Material och genomförande

Denna forskningsöversikt bygger på en systematisk genomgång av forskning från de nordiska länderna mellan åren 2014–2019. Med hjälp av KvinnSam<sup>1</sup> vid Göteborgs universitetsbibliotek genomfördes litteratursökningarna i tio databaser under oktober år 2019 baserat på två sökfrågor:

(1) Hur används begreppet "sexuella trakasserier" i litteratur om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden?; (2) Vilken litteratur finns om annan utsatthet och diskriminering i arbetslivet i Norden?

För att säkerställa kvaliteten på arbetet har regelbunden konsultation skett med en expertgrupp rörande sexuella trakasserier på Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet samt med en nordisk referensgrupp<sup>2</sup>.

Av cirka 300 lästa abstracts har 62 lästa studier systematiserats utifrån syfte, teori, metod och resultat. Slutligen har 27 studier inkluderats i denna forskningsöversikt. De kvalitativa studier som inkluderats kan till stor del sägas komplettera tidigare kvantitativ kunskap. Det är inte ovanligt att urvalet i intervjustudierna bygger på ett tidigare insamlat enkätmaterial med syfte att fördjupa kunskap som är svår att få ut av en enkätundersökning. De kvalitativa studierna tenderar att vara mer teoretiskt drivna än prevalensstudierna som är mer beskrivande. De flesta studierna är vetenskapliga artiklar som genomgått peer review-granskning, och det urvalet bygger på en strävan efter vetenskaplig kvalitet.

## Forskningsöversiktens disposition

Rapporten inleds med en översikt av det internationella forskningsfältet om sexuella trakasserier i arbetslivet. Därefter följer ett avsnitt om metodologi och processen med att ta fram kunskapsunderlaget. Metodavsnittet följs av fyra avsnitt där fysiskt arbete, klientkontakt, patient/kund-kontakt och akademiskt/organisatoriskt arbete används som analytiska teman för att kategorisera studierna som inkluderats. Avslutningsvis sammanfattas de viktigaste resultaten av vad vi vet idag, och i en avslutande diskussion framförs teoretiska spår som behöver utvecklas och identifierade kunskapsbehov att ta i beaktning i framtida forskning inom det aktuella forskningsfältet.

---

1. Sanna Hellgren och Louise Preinitz Gärdinge. En mer utförlig beskrivning återfinns i bilaga 1.  
2. Eva Sophia Myers (Syddansk Universitet), Marjut H. Jyrkinen (Helsingfors universitet), Ásta Snorradóttir (Islands universitet), Cathrine Holst (Universitetet i Oslo) och Gunilla Carstensen (Stockholms universitet).

# Inledning

## Syfte med denna forskningsöversikt

Denna forskningsöversikt har producerats på uppdrag av Nordiska ministerrådet för jämställdhet. Syftet är att identifiera vad vi idag vet om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden ur ett forskningsperspektiv. Forskningsöversikten avser även att identifiera kunskapsbehov som underlag till ett förslag på en nordisk forskningssatsning inom området. Detta görs genom en kartläggning och redogörelse för hur olika yrken har varierande karaktär beroende på om kroppen och det fysiska arbetet är det främsta arbetsverktyget, om arbetet präglas av sociala relationer i form av klient-, kund- eller patientkontakt, eller om arbetet är mindre fysiskt och mer bundet till kontorsrelaterade arbetsuppgifter. Avsikten med en sådan uppdelning är att synliggöra en tvärspektoriell bild.

Översikten är avgränsad till sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden. Den bygger på en systematisk genomgång av forskning från de nordiska länderna mellan åren 2014–2019. Forskningsöversikten gör inte anspråk på att vara heltäckande, men det finns en strävan efter att presentera aktuell forskning från samtliga nordiska länder.

## Den nordiska modellen

Den nordiska modellen framhävs ofta som central för jämställdhetsarbetet i Norden. Den är i första hand ett begrepp som beskriver hur de nordiska samhällena har organiserats i modern tid och hur de står i kontrast till övriga världen. Det finns några utmärkande egenskaper som återkommer på området. Den första är en stark stat och en stor offentlig sektor. Den andra är att välfärdssamhällena i hög grad finansieras av skatteintäkter, samt att de sociala trygghetssystemen innebär att medborgarna i stunder av arbetsoförmåga – vid sjukdom, arbetslöshet, föräldraskap och nedsatt arbetsförmåga – har möjligheter att säkra sin levnadsstandard utan att arbeta. Den tredje är ett välfungerande samarbete mellan staten och arbetsmarknadens parter. Den fjärde är hög sysselsättningsgrad för kvinnor och mödrar i Norden och förhållandevis låg ojämställdhet mellan kvinnor och män i jämförelse med andra OECD-länder, delvis som ett resultat av politiska åtgärder såväl inom arbetslivet som inom familjelivet.<sup>3</sup>

Det finns en politisk strävan efter att motverka könsuppdelade utbildningsval som för med sig en könssegregerad arbetsmarknad i Norden.<sup>4</sup> På samhällsnivå arbetar kvinnor och män inom olika yrken, och kvinnor och män återfinns på olika nivåer och positioner inom organisationer och företag. Därtill finns en segregering mellan kvinnors och mäns specialiseringsriktningar inom olika yrken. Detta reflekteras bland annat i löneskillnaderna mellan kvinnor och män, vilket är ett av hindren för att

---

3. Grönlund, Halldén & Magnusson (2016).

4. Nordiska ministerrådet (2019).



uppnå jämställdhet i Norden.<sup>5</sup> De nordiska arbetsmarknaderna har sedan 1990-talet blivit mer marknadsorienterade, och kvinnor som grupp riskerar att inte dra lika stora fördelar av det som män, därför att föreställningar om den ideala arbetskraften fortfarande utgörs av manlighets-/maskulinitetsideal.<sup>6</sup> De nordiska länderna försöker genom politiska beslut och breda strategier att jobba för ett jämställt arbetsliv utan könsdiskriminering. Exempelvis finns ett starkt juridiskt skydd mot diskriminering och trakasserier i alla länderna.<sup>7</sup> Därtill visar kartläggningar från NIKK att frågor om sexuella trakasserier i arbetslivet har uppmärksammats av politiker i de nordiska länderna efter de omfattande metoo-upproppen inom olika branscher hösten 2017.<sup>8</sup>

## Behov av kunskap om sexuella trakasserier

Nordisk forskning visar att metoo-upproppen har landat olika i de nordiska länderna, trots den nordiska modellen, höga ambitioner inom jämställdhetspolitiken och dess gynnsamma effekter över tid för kvinnor i arbetslivet.<sup>9</sup> Internationell forskning består av studier från olika vetenskapliga inriktningar och dessa visar att sexuella trakasserier är ett utbredd och allvarligt problem i arbetslivet.<sup>10</sup> Internationellt sett är forskningsfältet emellertid inte sammanhållet och det saknas en tydlig gemensam definition bland forskare av vad sexuella trakasserier i arbetslivet är. Det saknas också avgränsningar i relation till andra fenomen, såsom våld, mobbning och trakasserier mer generellt; våld riktat mot personer utifrån normativa föreställningar om femininitet och maskulinitet; sexuellt våld och brist på samtycke; och en ojämställd arbetsmarknad.<sup>11</sup> Dessa olika fenomen skär ofta in i varandra, snarare än att de existerar sida vid sida, men det avspeglas sällan inom forskningsfältet. I denna forskningsöversikt inkluderas främst studier om sexuella trakasserier.

### Kön, genus och makt

Forskningsfältet domineras av prevalensstudier, det vill säga studier som mäter förekomsten av sexuella trakasserier vid en given tidpunkt. Det görs främst genom enkätundersökningar, exempelvis hur många individer som uppger sig vara utsatta för sexuella trakasserier respektive vara den som utsätter, samt hur detta fördelar sig mellan kvinnor och män.<sup>12</sup> Studier visar att sexuella trakasserier är ett omfattande och tvärsektoriellt problem inom arbetslivet.<sup>13</sup> Det finns en överrepresentation av forskning på området i en nordamerikansk kontext, medan forskning i Europa och i Norden förekommer i betydligt mindre utsträckning.<sup>14</sup>

Forskningsfältet präglas av en binär förståelse av kön och makt, och den samlade internationella kunskapen är att kvinnor oftast är offer och män oftast är förövare, samt att yngre kvinnor utsätts i högre grad än äldre kvinnor.<sup>15</sup> Inom forskningsfältet

---

5. Måwe (2019).

6. Grönlund, Halldén & Magnusson (2016).

7. Måwe (2018a).

8. Måwe (2018a, b; 2019); Young Håkansson (2019).

9. T.ex. Askanius & Møller Hartley (2019); Sletteland (2018).

10. Bondestam & Lundqvist (2018); Latcheva (2017); McDonald (2012).

11. T.ex. McDonald (2012).

12. Bondestam & Lundqvist (2018); Latcheva (2017); McDonald (2012).

13. McDonald (2012).

14. Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012).

15. Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012); Pina, Gannon & Saunders (2009).

förklaras dessa mönster ofta utifrån mäns makt och kvinnors utsatthet kopplade till diskrimineringsgrunderna kön och ålder. Orsaker till fenomenet sexuella trakasserier kopplas även till det teoretiska verktyget genus. Begreppet genus synliggör att det kan finnas maskulinitetsnormer inom organisationer och arbetsplatskulturer som tillåter mäns kränkande behandling mot individer som enligt rådande normer kodas som kvinnor, eller som tillskrivs egenskaper som sammankopplas med normer om vad kvinnlighet och femininitet är och bör vara.<sup>16</sup> Kön definieras inte i forskningsstudier om sexuella trakasserier, och med det finns en risk att även denna översikt reproducerar en normativ bild när begreppen används. Utgångspunkten här är att kön är en kategori som en kropp bedöms tillhöra utifrån någon form av biologisk könsbestämning. Begreppet genus, däremot, används ofta för att *"betona det relationella och föränderliga i maskulinitet och femininitet vad gäller estetik, kroppar och makt"*.<sup>17</sup> I denna forskningsöversikt finns utrymme att återkomma till betydelsen av begreppen kön och genus i en avslutande diskussion.

### Intersektionella perspektiv

Intersektionella perspektiv är ytterligare ett teoretiskt verktyg som bidrar till att betydelsen av andra maktordningar än kön och genus, exempelvis klass, etnicitet, ras och hudfärg, sexuell identitet och orientering, funktionalitet, och andra faktorer också kan synliggöras.<sup>18</sup> Internationella forskningsöversikter visar emellertid att sådana perspektiv hittills saknas inom forskningsfältet om sexuella trakasserier i arbetslivet, med några få undantag.<sup>19</sup> De undantagen är sällan kopplade till den nordiska kontexten, utan rör främst minoritetsgrupper i Nordamerika. Kunskapen i Norden kan därmed betraktas som mycket begränsad.

### Ett forskningsfält med fler kunskapsbehov

Internationell forskning visar att det finns fler kunskapsbehov inom det aktuella forskningsfältet. Sexuella trakasserier definieras ofta som olika former av ovälkommen sexuell uppmärksamhet och kategoriseras bland annat som verbala, icke-verbala och fysiska.<sup>20</sup> De definieras emellertid på olika sätt i olika studier vilket gör det svårt att jämföra resultaten.<sup>21</sup> Underrapportering och tystnadskultur på arbetsplatser utgör skäl till bristande kunskap om hur vanligt förekommande fenomenet är på arbetsmarknaden i stort.<sup>22</sup> Därtill saknas studier om förövare vilket bland annat medför att kunskap om beteenden som leder till sexuella trakasserier riskerar att utebli.<sup>23</sup> Bystanders är en annan kategori som det saknas kunskap om. Bystanders beskrivs inom forskningsfältet som personer som bevittnar när andra utsätts, som kan ingripa när utsatthet sker, personer som kan ge stöd, personer som kan bli traumatiserade av att bevittna utsatthet och personer som direkt eller indirekt ger stöd till förövare. Kunskap om bystanders är viktig för att synliggöra fenomenet sexuella trakasserier.<sup>24</sup> Det forskningsbaserade kunskapsunderlaget om förebyggande av förekomst och konsekvenser av sexuella trakasserier är omfattande, men det lider brist på konkreta resultat kring effekter av preventiva

---

16. Acker (1990).

17. Dahl (2016), s. 17.

18. Acker (2006); Bergbom, Vartiainen-Vaananen, & Kinnunen (2015); Crenshaw (1989); de los Reyes (2014); Eide (2014); Fahlgren, Mulinari & Sjöstedt Landén (2016); Gressgård (2014); Hammarstedt, Ahmed & Aldén (2015); Kuznetsova, Yalcin, & Priestley (2017); Mulinari (2017); Ollus (2016).

19. Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012).

20. Latcheva, (2017).

21. Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012); Latcheva (2017).

22. Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012); Pina, Gannon & Saunders (2009).

23. Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012); Pina, Gannon & Saunders (2009).

24. Bondestam & Lundqvist (2018).

metoder.<sup>25</sup> Kunskapsunderlaget i Norden framstår som förhållandevis tunt i jämförelse med de nordamerikanska bidragen.<sup>26</sup> Därför är det idag mer angeläget än någonsin att stärka den nordiska kunskapsutvecklingen.

## Disposition

Rapporten inleds med en översikt av det internationella forskningsfältet om sexuella trakasserier i arbetslivet. Därefter följer ett avsnitt om metodologi och processen med att ta fram kunskapsunderlaget. Metodavsnittet följs av fyra avsnitt där fysiskt arbete, klientkontakt, patient/kund-kontakt och akademiskt/organisatoriskt arbete används som analytiska teman för att kategorisera studierna som inkluderats. Avslutningsvis sammanfattas de viktigaste resultaten av vad vi vet idag, och i en avslutande diskussion framförs teoretiska spår som behöver utvecklas och identifierade kunskapsbehov att ta i beaktning i framtida forskning inom det aktuella forskningsfältet.

---

25. Lundqvist & Bondestam (2019); Simonsson (2020).

26. Bondestam & Lundqvist (2018).

# Bakgrund

## Sexuella trakasserier som begrepp

Forskning om sexuella trakasserier har sitt ursprung i juridiken och i den amerikanska feminismen på 1970-talet, som ett sätt för kvinnor att själva formulera problemet med mäns både ekonomiska och sexuella dominans över kvinnor.<sup>27</sup> I de nordiska länderna har begreppet använts sedan 1980-talet och idag råder det förbud mot sexuella trakasserier i arbetslivet och i samhället i stort. I alla nordiska länder tar lagstiftningen utgångspunkt i EU:s likabehandlingsdirektiv<sup>28</sup> och kopplar till Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet<sup>29</sup> (Istanbulkonventionen) som antogs år 2011. EU:s likabehandlingsdirektiv har fokus på arbetslivet och har implementerats i de nationella lagstiftningarna, vilka i de flesta fall har utökat skyddet inom respektive lands lagrum. Lagarna innehåller definitioner av sexuella trakasserier, fokus på arbetsgivarens ansvar att skapa en arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier samt arbetsgivarens skyldighet att aktivt motverka diskriminering och främja lika rättigheter. Det finns även möjlighet att driva saken vidare till högre instans om arbetsgivaren inte agerar såsom lagen stipulerar. En utsatt person kan också anmäla en förövare till polisen.<sup>30</sup> Samtliga nordiska länders diskrimineringslagstiftning innehåller delar som syftar till att förebygga strukturell diskriminering, det vill säga diskriminering som drabbar individer på gruppnivå. NIKK:s kartläggning av lagstiftning mot sexuella trakasserier i Norden visar emellertid att strafflagarnas rubriceringar är oskarpa och företrädesvis handlar om grövre former av sexuellt ofredande, samt att verbala trakasserier sällan blir en rättssak.<sup>31</sup> Samtidigt har studier av sexuella trakasserier utvecklats och blivit ett forskningsfält, om än inte ett sammanhållet sådant. Sexuella trakasserier har också inkluderats i jämställdhetsdebatten och fenomenet har upptagits i olika lagrum i de nordiska länderna. Ur ett historiskt perspektiv har frågorna om sexuella trakasserier således fått internationellt socialt och juridiskt erkännande genom den feministiska rörelsens arbete med att benämna fenomenet.<sup>32</sup>

## Betydelsen av en gemensam definition

Forskare har inte enats om en gemensam definition av sexuella trakasserier delvis på grund av att fokus i studier skiftar mellan offrets erfarenheter av ovälkomen sexuell uppmärksamhet, förövarens beteenden och juridiska kriterier.<sup>33</sup> Exempel på beteenden kan vara allt ifrån förfrågningar om att socialisera, till förolämpningar, förlöjliganden, hot, sexuella förslag och fysiska övergrepp.<sup>34</sup> Det är också så att sexuella trakasserier anses som ett av flera uttryck för obalans i maktrelationer i arbetslivet, bredvid mobbning, rasistiska trakasserier, nedlåtande uttryck och

---

27. Carstensen (2016); Latcheva (2017).

28. Europeiska Unionen (2006).

29. Europarådet (2011).

30. Se Måwe (2018a) för en fördjupning.

31. T.ex. Niemi (2019).

32. McDonald (2012).

33. Bondestam & Lundqvist (2018); Latcheva (2017); Penttinen, Jyrkinen & Wide (2019).

34. McDonald (2012).

exkluderande beteenden på basis av kön och genus.<sup>35</sup> Det saknas en gemensam definition, men det utesluter inte att det i vissa sammanhang finns en gemensam förståelse av vad sexuella trakasserier är. En tidig definition är formulerad av MacKinnon år 1979: "*the unwanted imposition of sexual requirements in the context of a relationship of unequal power*".<sup>36</sup> En annan vanlig definition, utifrån juridiken i EU och i de nordiska länderna är "... *any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature*".<sup>37</sup> Det finns en viss upptagenhet vid beteenden i definitionerna och begreppet är individfokuserat på så vis att det handlar om beteenden hos individer (förövare och utsatt). Ingen av ovan definitioner listar emellertid några särskilda beteenden. Inte heller innefattar definitionerna strukturella aspekter som möjliga orsaker till att sexuella trakasserier förekommer.<sup>38</sup> Gemensamt för definitionerna är att vissa beteenden är ovälkomna, men att formuleringarna är generella öppnar också upp för stort tolkningsutrymme.<sup>39</sup> Samtidigt är det i arbetsvardagen som traditionella könsmonster formas, reproduceras och upprätthålls.<sup>40</sup> I studier som mäter förekomst av sexuella trakasserier bygger förförståelsen främst på en juridisk och individbaserad grund, det vill säga att fenomenet mer sällan problematiseras utifrån andra perspektiv än de juridiska förståelseramarna.<sup>41</sup> Problemet med en alltför generell definition är att resultat mellan olika studier blir svåra att jämföra, vilket påverkar förutsättningarna för generaliserbarhet. En alltför precis definition riskerar däremot att förminska ord och handlingar som tolkas och upplevs som sexuella trakasserier, men som inte passar in i de juridiska beskrivningarna av begreppet. Med hänvisning till MacKinnon, resonerar Latcheva kring att så länge vi inte har ett tydligt språk för att benämna en företeelse som många delar erfarenhet av, så är företeelsen i någon mån otillgänglig, men hon konstaterar också: "*the unnamed should not be mistaken for the non-existent*".<sup>42</sup> Det vill säga att sexuella trakasserier är en realitet, även om begreppsdefinitionerna är diffusa. De definitioner som finns kan därför betraktas som viktiga avstamp och möjligheter till utveckling av begreppet sexuella trakasserier.

### Begreppets begränsningar i en nordisk kontext

I de nordiska länderna förs kritiska diskussioner om att betoningen på det juridiska blir utan sammanhang, det vill säga att maktrelationerna inom vilka sexuella trakasserier sker är avskalade i juridiken. En finsk studie diskuterar problematiken med att den finska jämställdhetslagen och arbetsmiljölagen erkänner maktperspektiv på kön, medan formuleringarna i den finska kriminallagstiftningen om sexuellt våld skrivs fram som om våldet vore könsneutralt.<sup>43</sup> En dansk studie pekar på att det i Danmark funnits ett motstånd till att föra in EU-direktivets bestämmelser i dansk lagstiftning därför att det anses vara tabubelagt att benämna och tala om sexuella trakasserier, samt att det funnits en växelverkan mellan de politiska och de juridiska resonemangen som begränsar förståelsen av, och kriterierna för, sexuella trakasserier till vissa beteenden men inte till andra.<sup>44</sup> I en

---

35. McDonald (2012).

36. MacKinnon i Latcheva (2017), s. 1824.

37. Numhauser-Henning & Laulon i Carstensen (2016), s. 268.

38. Carstensen (2016).

39. Latcheva (2017).

40. Carstensen (2016); McDonald (2012).

41. Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012); Latcheva (2017).

42. MacKinnon i Latcheva (2017), s. 1824.

43. Niemi (2019).

44. Borchorst & Agustin (2017).

norsk studie problematiseras att sexuella trakasserier är en form av diskriminering och att diskrimineringslagstiftningen först och främst är till för individer, men för att motverka diskriminering behövs strukturella åtgärder som utbildning om diskrimineringslagen för arbetsgivare och sanktioner om de inte arbetar förebyggande.<sup>45</sup> I en svensk studie analyseras hur begreppet skapar gråzoner mellan den juridiska definitionen och subjektiva erfarenheter i form av vad den utsatta individen upplever vara sexuella trakasserier.<sup>46</sup> Det kan handla om ambivalenta men normaliserade beteenden på arbetsplatser, såsom kommentarer, skämt, gester som är obehagliga men som är svåra att anklaga någon för. De olika studierna pekar på att förståelsen av begreppet utifrån lagstiftningen kan bli så rigid att lagarna som syftar till att lagföra förövare och ge upprättelse åt utsatta individer motarbetar sina egna syften. Resonemangen problematiserar på olika sätt vilken legitimitet och tyngd subjektet har. Det finns således ett dilemma inbyggt i begreppet, som handlar om avvägningen mellan i vilken utsträckning subjektets tolkning, erfarenhet och upplevelser av att vara sexuellt trakasserad på jobbet kan definiera problemet, och i vilken utsträckning bedömningen av problemet bör vara standardiserad av bland annat rättssäkra skäl.

## Metodologiska möjligheter och utmaningar

I prevalensstudier görs olika försök att kategorisera ovälkomna beteenden av sexuell karaktär på en skala från mindre allvarliga till grova.<sup>47</sup> Ibland grupperas beteenden som verbala, icke-verbala och fysiska. Skalor kan också delas in för att undersöka hur personligt och sexualiserat fokuserade beteendena är för den utsatta. Ett välkänt undersökningsinstrument, enkäten som kallas Sexual Experience Questionnaire (SEQ), har landat i en annan indelning: trakasserier baserade på könstillhörighet, sexuella trakasserier och sexuellt tvång. SEQ har dock fått kritik för att svarsresultaten inte går att standardisera och det blir oklart vems definition av ovälkommen sexuell uppmärksamhet som egentligen åsyftas. Beroende på metodologi såsom urval, vilka branscher som undersöks, om förekomsten är kopplad till juridiska eller beteendemässiga definitioner, och hur lång tid i retrospektiv som frågorna gäller kan förekomsten av sexuella trakasserier variera.<sup>48</sup> Storskaliga studier passar för att studera förekomst och samband mellan olika faktorer, medan en sådan studiedesign inte fångar betydelsen och konsekvenserna av sexuella trakasserier i specifika kontexter och inte heller individuella erfarenheter av att vara sexuellt trakasserad på jobbet.<sup>49</sup> Enligt en internationell forskningsöversikt ger det bättre svarsfrekvens att fråga om någon har upplevt beteenden som skulle kunna uppfattas som sexuella trakasserier än att fråga om individen har upplevt sexuella trakasserier när definitionen ligger nära den juridiska.<sup>50</sup> Det framhålls att longitudinella studier, det vill säga studier där kontinuerliga iakttagelser görs under en längre tidsperiod, kan ge djupare förståelse för fenomenet sexuella trakasserier och beskriva nyanser av individers erfarenheter.<sup>51</sup> Men det finns också begränsningar med sådana studier, exempelvis kan utfallen se olika ut även i undersökningar där

---

45. Retterås (2015).

46. Carstensen (2016).

47. Bondestam & Lundqvist (2018); Latcheva (2017); McDonald (2012).

48. McDonald (2012).

49. McDonald (2012).

50. McDonald (2012).

51. McDonald (2012).

samma frågor ställs återigen, och det är viktigt att analysera vad det beror på. Förståelsen av vad som är sexuella trakasserier, både i forskning och i samhällsdebatter, kan exempelvis ha förändrats över tid och därmed påverka respondenters svar.<sup>52</sup> Sammanfattningsvis har avsaknaden av ett gemensamt överenskommet mätinstrument inom forskningsfältet medfört olika undersökningsmetoder vars resultat är svåra att jämföra.

### Betydelsen av kontextualisering

År 2017 gjorde Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) en omfattande komparativ intervjuundersökning med 42 000 kvinnor mellan åldrarna 18–74 i 28 EU-länder.<sup>53</sup> Två mätperioder ingick i studien, dels erfarenheter sedan 15 års ålder, dels erfarenheter under de senaste tolv månaderna från intervjutillfället. Elva tänkbara händelser och former av beteenden som kan anses vara sexuella trakasserier utgjorde frågeunderlag. De övergripande resultaten visar att 51,5 % av kvinnorna var aktiva i arbetslivet, att 55 % av kvinnorna upplevt sexuella trakasserier någon gång under livet, och 21 % de senaste tolv månaderna. Kvinnor i Sverige, Danmark och Finland har rapporterat högst förekomst. Studien kommer till slutsatsen att högutbildade kvinnor på höga positioner är de mest utsatta, vilket avviker från andra studiers resultat.<sup>54</sup> Olika förklaringar till skillnader i rapportering mellan de europeiska länderna identifieras, såsom a) skillnader i förekomst av negativa beteenden, b) kulturella skillnader mellan vad som anses vara negativa beteenden och c) skillnader mellan länderna när det gäller benägenhet att rapportera utsatthet för negativa beteenden. Enligt författaren kan variationerna också återspegla hur väl sexuella trakasserier erkänns i de olika ländernas lagstiftning, hur frågorna lyfts i den politiska debatten och vilken kunskap och medvetenhet om fenomenet som undersökningens deltagare har.<sup>55</sup>

### Obalans inom det aktuella forskningsfältet

De internationella forskningsöversikterna visar att forskningsfältet domineras av prevalensstudier, men att både kvantitativ och kvalitativ forskning behövs. Den samlade internationella bilden är att kvinnor är offer för sexuella trakasserier och män är förövare, samt att yngre kvinnor och kvinnor i mansdominerade yrken erfar mer sexuella trakasserier än äldre kvinnor och kvinnor i blandade eller kvinnodominerade arbetsmiljöer.<sup>56</sup> Dessa mönster förklaras ofta utifrån feministiska perspektiv på genus, makt och utsatthet. Orsaker till fenomenet kopplas även till maskulinitetsnormer inom organisationer och arbetsplatskulturer som är tillåtande när det kommer till gränsöverskridande kränkande behandling.<sup>57</sup> Det är dock så att individers medvetenhet och kunskap om sina rättigheter har betydelse för hur sexuella trakasserier upplevs och frågor om sexuella trakasserier och de olika diskrimineringsgrunderna är ett komplext område som behöver utforskas mer.<sup>58</sup> Män tenderar att underskatta allvaret med normativt manligt beteende av ovälkommen sexuell karaktär, medan i studier av personer som har kunskaper om genus visar inte resultaten på lika stora skillnader mellan kvinnors och mäns syn på vad som är

---

52. McDonald (2012).

53. Latcheva (2017).

54. Se dock Bondestam & Lundqvist (2018); Folke, Rickne, Tanaka & Tateishi (2020).

55. Latcheva (2017); jfr Bråten & Øistad (2018), s. 13.

56. Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) (2014); McDonald (2012).

57. Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012).

58. Latcheva (2017).

ovälkommen sexuell uppmärksamhet.<sup>59</sup> När det däremot kommer till *upplevelser* av ovälkommen sexuell karaktär så är kvinnor i majoritet. Samtidigt finns i princip inte några studier om förövares perspektiv och upplevelser.<sup>60</sup> Inom forskningsfältet finns också en obalans mellan undersökta sektorer. Det förefaller vanligare att yrken i offentlig sektor undersöks än att yrken i privat sektor undersöks. Sexuella trakasserier i akademien är ett område som har studerats i högre utsträckning än andra områden inom arbetslivet.<sup>61</sup>

## **Teoretiska spår inom forskningsfältet om sexuella trakasserier**

I en teoretisk förståelse av sexuella trakasserier har forskning om våld och mäns våld mot kvinnor i vidare bemärkelse betydelse.<sup>62</sup> Arbetslivet innehåller därtill andra former av trakasserier än sexuella, såsom mobbning, och gränserna mellan trakasserier, mobbning, kränkningar och diskriminering är delvis oklara inom forskningsfältet. En del forskare uppmärksammar likheterna mellan mobbning och sexuella trakasserier, i betydelsen att det alltid finns maktbalanser mellan förövare och den som utsätts. Mobbning kan dock vara lika vanligt inom gruppen kvinnor som mellan grupperna kvinnor och män, vilket gör att makt och kön inte nödvändigtvis är den primära förståelseramen. I en av de internationella forskningsöversikterna presenteras fem teoretiska spår som förklaringar till fenomenet sexuella trakasserier, och det är de spåren som presenteras i detta avsnitt.<sup>63</sup>

Det första är en sociokulturell förståelse med utgångspunkt i feministiska perspektiv på makt, kön, genus och patriarkala strukturer där kvinnor/kvinnlighet/femininitet systematiskt underordnas män/manlighet/maskulinitet som norm. Det andra spåret är organisationsteori inom vilken organisationers maktordningar är ytterligare en viktig förklaring. Maktrelationer inom organisationsteori handlar om över- och underordning inom organisationen, men sådana maktrelationer kopplas sällan till kön. Denna "könsneutrala" syn på organisationsteori argumenterar Acker<sup>64</sup> dock emot och menar istället att maktasymmetrier mellan könen är inbyggda i organisationer eftersom (den outtalade) normen är manlighet/maskulinitet. Det tredje teoretiska spåret är sociala kognitiva teorier som stöds av olika beteendevetenskapliga studier vilka visar att sex och makt hör ihop för män som är förövare, och att det finns en långsiktighet i hur tankar blir till ord och handling. Det betyder emellertid inte att potentiella förövare nödvändigtvis är medvetna om sina beteenden. Det fjärde spåret är fyrfaktorsteorin som beskriver fyra bakgrundsfaktorer som måste uppfyllas för att begå sexuella trakasserier (1) individen måste vara motiverad (utöva makt, kontrollera eller vara sexuellt attraherad) att trakassera; (2) individen måste komma över interna gränser såsom egna moraliska gränser för att trakassera; (3) individen måste komma över externa gränser såsom att överträda sin professionella roll på arbetsplatsen; (4) individen måste inkräkta på offrets gränser (självsäkerhet eller position på arbetsplatsen). Det finns dock utmaningar med att mäta alla faktorer i fyrfaktorsteorin. Av betydelse för arbetslivet kan det handla om att inom vissa organisationer, yrken och

---

59. Latcheva (2017), s. 1826.

60. Pina, Gannon & Saunders (2009).

61. Bondestam & Lundqvist (2018).

62. Se t.ex. Hester, Kelly & Radford (1996).

63. Pina, Gannon & Saunders (2009), s. 130-134.

64. Acker (1990).



branscher så är våldsanvändning och till och med våldsmonopol en del av arbetet. Sammantaget visar den internationella kunskapsöversikten<sup>65</sup> att de flesta studier utgår från utsattheten och offren.<sup>66</sup> Det finns ett femte spår, den biologiska föreställningen om att sexuella trakasserier tillhör en del av mänsklighetens naturliga egenskaper och att mäns sexuella drift är starkare än deras egenkontroll, samt att avsikten med sexuella trakasserier därför inte är att skada någon annan. Denna teori saknar analyser av hur makt och kön samverkar, och utan en förståelse för makt och kön så kan den sägas brista i räckvidd och förståelse. Den har en mycket förenklad syn därför att den inte tar hänsyn till någon form av social kontext och den normaliserar mäns beteenden som sexuellt aggressiva.

## En "annan" förståelse av sexuella trakasserier

Det förrådiska med att utsatthet, makt och privilegier verkar simultant är att de kan ta sig uttryck på många olika sätt.<sup>67</sup> Det internationella forskningsfältet pekar dock på en förhållandevis statisk beskrivning av utsatthet, makt och privilegier som blir vägledande för hur kunskapen om sexuella trakasserier formuleras och omformuleras.

Förståelsen utifrån kön kan beskrivas som en binär, och förenklad, kunskap av vad kön, manlighet/maskulinitet och kvinnlighet/femininitet är på arbetsplatser, exempelvis vad som egentligen är mansdominerande respektive kvinnodominerande strukturer. För det mesta bygger sådana strukturer på maktrelationer och maktordningar, och inom forskningsfältet om sexuella trakasserier har en västerländsk, vit, medelklassmässig och akademisk könsbaserad förståelse av maktordningar företräde, i kombination med ålder och utbildningsbakgrund.<sup>68</sup> Nordisk forskning visar dock att homofobi, rasism, funkofobi, hat och hot mot religiösa minoriteter och andra förtrycksformer har betydelse för hur människor betraktas och bemöts i arbetslivet.<sup>69</sup> I en omfattande studie av sexuellt våld mot kvinnor i Europa framkommer att kvinnor med minoritetsbakgrund, personer som identifierar sig som hbtqi och funktionsvarierade kvinnor löper högre risk för att bli utsatta än kvinnor ur majoritetsbefolkningen.<sup>70</sup> Av samtliga kunskapsöversikter framgår dock att kunskap om andra förtrycksgrunder än kön och ålder i relation till sexuella trakasserier i princip är obefintlig.<sup>71</sup> Vidare framkommer i de internationella kunskapsöversikterna att det behövs tvärvetenskaplig kunskap för en bredare och djupare förståelse för fenomenet sexuella trakasserier och för det förebyggande arbetet.

---

65. Pina, Gannon & Saunders (2009).

66. Jfr Acker (2006); Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012).

67. de los Reyes (2014).

68. Acker, 1990; 2006; Bondestam & Lundqvist, 2018.

69. Bergbom, Vartia-Vaananen, & Kinnunen (2015); Björk & Wahlström (2018); Eide (2014); Fahlgren, Mulinari & Sjöstedt Landén (2016); Gressgård (2014); Hammarstedt, Ahmed & Aldén (2015); Kuznetsova, Yalcin & Priestley (2017); Mulinari (2017); Ollus (2016).

70. Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) (2014).

71. Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012); Pina, Gannon & Saunders (2009); jfr de los Reyes (2014).

# Metodologi

## Systematiska sökningar

### Litteratursökning och sökstrategi

En systematisk litteratursökning har genomförts av KvinnSam vid Göteborgs universitetsbibliotek.<sup>72</sup> Initialt identifierades fyra nyckeltermerna för litteratursökningarna: "sexuella trakasserier", "arbetslivet", "Norden" samt "andra typer av utsatthet och diskriminering". I syfte att täcka in både vetenskapliga publikationer och relevant material av annan karaktär valdes en kombination av både internationella artikeldatabaser och nationella bibliotekskataloger i Norden. Sammanlagt genomfördes sökningarna i tio databaser under oktober 2019.<sup>73</sup>

### Urvalsprocess och kompletterande sökningar

I materialet gjordes avgränsningar på publiceringsåren 2014–2019, samt riktade sökningar baserade på ämnesmässig relevans, vetenskaplig kvalitet och artiklar som genomgått peer-review, samt en strävan efter representation från samtliga nordiska länder.

Inledningsvis gjordes en screening av abstracts för att identifiera studier som handlade om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden. Vad gäller spridning mellan de nordiska länderna var majoriteten av publikationerna om sexuella trakasserier från Norge och Sverige, därefter från Danmark, medan publikationer från Island och Finland var få. För att få en bredare nordisk representation gjordes kompletterande sökningar utanför materialet inom kategorin "referenser från kompletterande sökningar", vilka resulterade i 20 träffar. Sammanlagt har 62 referenser inkluderats för läsning, varav 35 exkluderats på grund av att de inte föll inom ramen för studiens syfte och fokus. Slutligen har 27 referenser inkluderats för närläsning i denna översikt.

Därtill finns referenser som inte ingår i det inkluderade urvalet, men som utgör relevant bakgrundskunskap, däribland internationella forskningsöversikter och artiklar av teoretisk karaktär.

Det systematiska sök- och urvalsarbetet är avgränsat till uppdragets utformning och tidsram. Forskningsöversikten gör inte anspråk på att vara heltäckande. För att säkerställa kvaliteten på arbetet har regelbunden konsultation skett med en expertgrupp rörande sexuella trakasserier på Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet och med en nordisk referensgrupp<sup>74</sup>.

---

72. Sanna Hellgren och Louise Preinitz Gärdinge.

73. En mer utförlig beskrivning återfinns i bilaga 1.

74. Eva Sophia Myers (Syddansk universitet), Marjut H. Jyrkinen (Helsingfors universitet), Ásta Snorradóttir (Islands universitet), Cathrine Holst (Universitetet i Oslo) och Gunilla Carstensen (Stockholms universitet).

## Tematisk indelning av materialet

De 27 inkluderade fulltexterna har genomgått en närläsning och systematiserats utifrån fokus på respektive studies syfte, teori, metod och resultat. Mönstret som framträdde var att studier i de nordiska länderna genomförts i olika branscher, och för att framhålla studiernas innehåll bedömdes arbetets karaktär stå i förgrunden för tematiseringen. Den tematiska indelningen riktar blicken mot olika arbetsvillkor och strukturer inom vilka sexuella trakasserier sker. Individens, som social och presterande aktör, men också som kropp, kom att bli vägledande för hur fyra teman utkristalliserades; (1) fysiskt arbete, (2) arbete med klientkontakt, (3) arbete med patient/kund-kontakt och (4) akademiskt och organisatoriskt arbete.

# Fyra teman – inkluderade studier i översikten

I tidigare internationella forskningsöversikter<sup>75</sup> läggs inte så stor tonvikt på olika yrkens karaktär, exempelvis huruvida kroppen är en viktig del för att utföra arbetet eller om arbetet är av mer akademisk karaktär och kontorsrelaterat, eller om arbetet innebär social kontakt med vård och omsorg. Urvalet i den här kunskapsöversikten har dock visat att uppmärksamhet på sådana aspekter av olika arbetsvillkor breddar, fördjupar och nyanserar den aktuella kunskapen om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden. Sammandragen som inleder varje tema är huvudsakliga kunskaper i utdrag, och i viss mån spretiga, som en konsekvens av att denna forskningsöversikt behandlar ett varierat och osammanhängande forskningsfält.

## 1. Fysiskt arbete

I det fysiska arbetet är kroppen det främsta verktyget. Antingen är kroppen ett redskap för att manövrera maskiner som utför arbetet, eller så är kroppen det verktyg som är föremål för estetiska uttryck, styrka eller andra fysiska prestationer i arbetet. Gemensamt är att gränserna mellan den privata kroppen och den professionella kroppen många gånger suddas ut och överskrider varandra för att utföra arbetet. I dessa yrken normaliseras fysisk kontakt och gränser för överträdelser förskjuts och blir komplexa. Härnedan följer först ett sammandrag av de huvudsakliga punkterna vad gäller sexuella trakasserier i yrken som innehåller fysiskt arbete.

### Sammandrag

Sammandraget inleds med generella punkter, och följs av branschspecifika punkter.

#### Generellt sammandrag

- De flesta av studierna är intervjustudier, och i vissa fall bygger urvalet på enkätunderlag och i ett par studier är urvalet hämtat från vittnesmål från metoo-upprop på sociala medier.
- I vissa intervjustudier undersöks erfarenheter av att vara sexuellt trakasserad retroaktivt flera år tillbaka i tiden.
- Främst kvinnor, men också en del män, utgör urvalsgrupper i studierna.
- Fler kvinnor än män rapporterar att de utsätts för sexuella trakasserier, och fler män rapporteras vara förövare.

---

75. Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012); Pina, Gannon & Saunders (2009).

- Förövare är oftast män i ledarposition eller kollegor som är män.
- Det finns ofta en maktobalans och beroenderelation mellan den utsatta och förövaren.
- Underrapportering och tystnadskultur är vanligt.
- Heteronormativitet, organisationsteori och patriarkala maktrelationer är några utgångspunkter i studierna och de visar att kvinnor, och en del män, behöver kämpa emot fasta och djupt rotade maskulinitetsstrukturer och normer för att kunna ta plats inom sina yrken.
- Maskulinitetsideal och heteronormativitet inom yrkena tabubelägger det faktumet att även män utsätts för sexuella trakasserier.
- De olika studierna visar att i synnerhet kvinnors, och en del mäns, kroppar anses tillgängliga för mäns blickar och beröring och gränser för personlig och professionell integritet är på många sätt utsuddade i yrken där fysiskt arbete är centralt.

#### Branschspecifikt sammandrag

- I yrken där scenkonst eller idrottsprestationer är centralt är fysisk kontakt normaliserad och utsattheten för sexuella trakasserier hög eftersom arbetsuppgifterna ofta går bortom vanliga fysiska gränser för professionella relationer.
- Inom teateryrket är attraktion, intimitet och erotisk utstrålning inslag i det dagliga arbetet, och regissören har stor makt att iscensätta dessa och bedöma prestationerna vilket medför både utsatthet och maktobalans i de professionella relationerna.
- Inom teateryrket har kvinnor generellt sett kortare karriär beroende på ålder medan det finns en tolerans för män som åldras. Detta medför att utseendefixering och könsdiskriminering utgör sårbarhetsfaktorer.
- Inom teateryrket kan konsekvenserna av att utsättas för sexuella trakasserier vara ohälsa, önskan att säga upp sig, men också begränsade karriärmöjligheter.
- Inom forskningsfältet om idrottare dominerar prevalensstudier om sexuella trakasserier.
- I idrottsvärlden är förövaren oftast tränare och man, och många gånger äldre än den som utsätts. Relationen mellan tränare och idrottare utgör därför en riskfaktor. Relationen kan vara formell och yttlig men också personlig och intim, vilket utgör en riskfaktor när en tränare handgripligen instruerar med sin expertis och gränser mellan kroppsfokus och

kroppskontakt blir otydliga.

- Inom idrottsvärlden ges exempel på att även kvinnor kan vara förövare, och synliggör komplexiteten med gränsdragningar mellan vänskap kvinnor emellan och övergrepp.
- I teateryrket och i idrottsvärlden är gränserna mellan arbetstid och fritid inte skarpa och umgängesformer mellan den utsatta och förövaren är vanliga både på arbetstid och på fritiden.
- I studierna framgår att fysiskt arbete inom vissa yrken präglas av maskulinitetsideal som utgör egenskaper för att traditionellt sett utföra arbetet, exempelvis inom skogsindustrin och yrkesmilitären.
- Inom skogsindustrin och yrkesmilitären är exempelvis bastubad efter jobbet exkluderingsmekanismer som män använder sig av för att markera ett avstånd till sina kollegor som är kvinnor och att underkänna deras yrkestillhörighet.
- Strategier hos kvinnor som upplever sig utsatta inom skogsindustrin kan vara att lära sig skratta åt "rätt" skämt för att "inte förstöra stämningen", att bortförklara beteenden som "typiskt manliga" eller med att det är "humor", eller att vara tysta.
- Strategier hos kvinnor som blir utsatta inom yrkesmilitären kan vara att försöka jobba sida vid sida med män som egentligen ogillar kvinnor inom yrket, eller att undvika de männen.
- Samtycke är enligt studierna mer komplext än ett ja eller nej, då sexuella trakasserier ofta är en process av tillitsskapande, tät kontakt och överträdelse, och samtycke kan kamoufleras genom legitim beröring som tillhör arbetsuppgifterna.

### Scenens utsatthet

Inom teateryrket och inom scenkonst är kroppen en förutsättning för att utföra arbetet och ofta innebär arbetet att gå bortom normala gränser för jobbrelationer och att göra saker som andra inte gör på jobbet. En norsk studie undersöker olika riskfaktorer för sexuella trakasserier inom teateryrket genom att kombinera enkätsvar och semi-strukturerade intervjuer.<sup>76</sup> Deltagarna var övervägande kvinnor. Enligt enkätstudien är kvinnor i teatervärlden mer utsatta för sexuella trakasserier än kvinnor och män inom andra yrken. Resultaten från intervjuerna visar att förövarna främst är regissörer och medaktörer, men också ledare för casting, och att underrapportering är ett problem. Analysen landar i tre teman. Det första temat bygger på attraktion, intimitet och erotisk utstrålning som inslag i det dagliga arbetet och oklarheter mellan vad som är arbete och vad som är privat. De intervjuade berättar:

---

76. Kleppe & Røyseng (2016).

*"We are friends, we work together and we become fond of each other. This is related to how we work together. We play parents and children, we play lovers, we play very intimate roles. ... we touch each other, we kiss, we hug, we cry, we do things other people don't do at work. [...]."*<sup>77</sup>

Regissören har dessutom stor makt att iscensätta intimitet, bedöma och godkänna prestationerna, vilket kan upplevas som en gråzon mellan positiv respons och övergrepp.

Det andra temat handlar om rekryteringsprocesser som ofta sker i informella sammanhang i teaterbranschen. Sådana kräver deltagande på sociala arrangemang utanför arbetsplatsen och förmågan att skapa goda relationer för att göra karriär. Generellt har kvinnor kortare karriär inom yrket på grund av att de anses mindre attraktiva med åldern, medan det finns en tolerans för att män får framstå som fula och oattraktiva. En sådan könsdiskriminering och utseendefixering utgör ytterligare en sårbarhetsfaktor i arbetet. En intervjuad person berättar:

*"[...] many want to be an actor and there are many actors, few jobs. [...] you are in a situation where you easily can be subjected to sexual harassment without reporting it."*<sup>78</sup>

Det tredje temat belyser att när konstnärliga uttryck står i fokus för yrkesutövandet så blir dess betydelse ofta överordnad den sårbarhet som det konstnärliga uttrycket också innebär, exempelvis vid instruktioner. En intervjuad berättar:

*"If the director pinches the girls on the buttocks or the breasts... It is quite common in situations where the director explains a stage or something. ... There is an acceptance for it. [...]."*<sup>79</sup>

Sammantaget visar studien att sexuella trakasserier är mycket vanligt inom teateryrket samtidigt som det finns en tystnadskultur. En slutsats är att det är viktigt att börja benämna sexuella trakasserier som ett problem inom branschen.

Ytterligare en norsk studie som undersöker prevalensen av sexuella trakasserier inom film, TV, scenkonst, musik och dataspel syftar till att kartlägga förekomsten av sexuella trakasserier i kölvattnet av metoo.<sup>80</sup> 4752 aktörer inom branschen deltar i en nätbaserad enkätstudie. Resultaten pekar på liknande sätt som föregående studie på att kvinnor är mer utsatta än män, men att även män utsätts, samt att män i ledarposition eller som kollega är förövare. En tredjedel har varit utsatta för sexuella trakasserier någon gång under karriären och ju yngre desto större sannolikhet att bli utsatt. Yrkesgrupperna dansare, skådespelare och scenografer är mest utsatta. Trakasserier är av verbal, icke-verbal och fysisk karaktär, och de sker oftast i arbetssituationer, men även utanför arbetet. Konsekvenser är vantrivsel på arbetet, och i synnerhet om trakasserier skett i närtid är också psykisk ohälsa, viljan att säga upp sig och begränsade karriärmöjligheter särskilt vanliga. Sju av tio anmäler inte händelserna av rädsla för att det ska påverka arbetssituationen negativt. Cirka en tredjedel är bystanders, det vill säga individer som bevittnar när någon annan utsätts, som kan ingripa när utsatthet sker, personer som kan ge stöd till den

---

77. Kleppe & Røyseng (2016), s. 289.

78. Kleppe & Røyseng (2016), s. 290.

79. Kleppe & Røyseng (2016), s. 292.

80. Bråten & Svalund (2018).

utsatta, personer som kan bli traumatiserade av att bevittna utsatthet och personer som direkt eller indirekt ger stöd till förövare. Det framkommer också att äldre personer har en mer liberal syn på sexuella trakasserier än yngre.

I en finsk kunskapsöversikt fokuseras sexuella trakasserier i kultursektorn efter metoo och en offentlig diskussion i Finland.<sup>81</sup> I översikten konstateras att faktorer som bidrar till att sexuella trakasserier förekommer är när kroppen är ett centralt instrument i arbetet, individuella och intima undervisningsituationer, och olika karriärstegar och meriteringssystem som innehåller makt- och beroenderelationer. Fler kvinnor än män är utsatta, och det gäller främst kvinnor som är musiker och scenkonstnärer. Män som utsätts är i synnerhet scenkonstnärer av olika slag, och i andra hand musiker. Underrapportering är ett stort problem inom sektorn, endast en fjärdedel berättar överhuvudtaget för någon om vad de varit utsatta för. Sexuella trakasserier sker ofta i det fördolda, och det finns fler rapporteringar om vad individer utsatts för själva, än vad de bevittnat att andra varit utsatta för. Yngre personer rapporterar färre incidenter än äldre, trots att yngre utsätts i högre utsträckning, vilket kan förklaras med att de yngre varit kortare tid i arbetslivet och att vad som uppfattas som sexuella trakasserier då kan vara svårare att bedöma. Osäkra anställningsformer, såsom projektanställningar och andra tidsbegränsade uppdrag, medför högre utsatthet. I synnerhet om de medför osäkra inkomstvillkor och om den som anställs behöver acceptera dåliga villkor såsom utnyttjande och exploatering för att få jobba. I den finska kunskapsöversikten föreslås en rad åtgärder, bland annat nolltolerans mot förekomsten av sexuella trakasserier. Uppföljning av finansiering är en annan åtgärd, det vill säga att projektfinansiärerna borde följa upp om kulturarbetarna har rimliga arbetsavtal och efterfråga jämställdhetsplaner i samband med att medel sökes. Samt att om det framkommer att en projektledare utsatt någon för sexuella trakasserier borde finansieringen kunna dras tillbaka. Det pekas också på att traditionella könsroller och stereotyper behöver problematiseras, att myten om "det stora geniet" (som är en man) inom kultursektorn behöver spräckas och att ansvaret inte ska vila på offret. Därtill föreslås att inom akademiska vetenskapliga och konstnärliga utbildningar bör kriterierna för att tillsätta lärare och professorer avgöras av pedagogisk snarare än konstnärlig meritering, och de bör ha ledarskapsutbildning. Den finska översikten drar slutsatsen att mer forskning behövs om utsatthet inom kultursektorn.

### **Idrottens utövare och förövare**

Som föregående studier<sup>82</sup> visar kan kroppen vara både ett redskap och en projektionsyta i arbetet, och precis som inom teatervärlden så är fysisk kontakt normaliserad inom idrottsvärlden och gränser för överträdelser förskjuts och blir mer komplexa. Prevalensstudier dominerar fältet om sexuella trakasserier bland idrottare. Studierna som beskrivs nedan handlar inte renodlat om arbetslivet, men lyfter viktiga aspekter av sexuella trakasserier som fenomen kopplat till fysiska aktiviteter och idrottsutövande. Tre studier är aktuella i denna forskningsöversikt. En norsk narrativ (berättande) intervjustudie<sup>83</sup> med två kvinnor som är före detta idrottare, en svensk enkätstudie<sup>84</sup> av före detta aktiva atleter och en svensk

---

81. Anttila (2019).

82. Anttila (2019); Bråten & Svalund (2018); Kleppe & Røyseng (2016).

83. Fasting & Sand (2015).

84. Johansson & Lundqvist (2017).



studie<sup>85</sup> som bygger på ett urval från föregående studie och som beskriver situationen för en före detta atlet som är kvinna och som blivit utsatt av sin tränare som är kvinna. I nedan beskrivning sammanförs de viktigaste huvuddragen från de tre olika studierna. Studierna bygger på förståelsen om maktasymmetrier mellan könen, heteronormativitet och organisationsteori där patriarkala maktrelationer på individ- och strukturnivå mellan tränare och idrottare och mellan kvinnor och män har betydelse.

Förövaren är oftast tränare till en yngre idrottsutövare, och relationen mellan tränare och idrottare utgör därför en riskfaktor, men beror främst på hur relationen ser ut. Relationen kan vara formell och ytlig vilket inte utgör en lika stor riskfaktor som när relationen är djup, personlig och intim.<sup>86</sup> Enligt studierna kan tränarens ledarskap och roll representera såväl en föräldragestalt som en kärlekspartner eller vän. Lojalitet, förtroende och fostran kan vara utmärkande drag i ett beroendeförhållande som också har inslag av prestationskrav och auktoritet. Det finns en inbyggd maktasymmetri i relationen mellan tränare och idrottare och det är få som har insyn i en sådan relation.<sup>87</sup> Det framgår av studierna att otydliga gränser utgör en riskfaktor mellan stöd och auktoritet, och mellan kroppsfokus och kroppskontakt när en tränare rent handgripligen ska assistera och instruera med sin expertis. Sexuella trakasserier kan således kamoufleras genom tränarens legitima anledning att beröra kroppar som om det fanns samtycke.<sup>88</sup> En kvinna i den norska studien berättar: *"One example was if we were gathered for pep-talk during a practice, and then he could stroke a player's back."*<sup>89</sup> Enligt studierna är samtycke mer komplext än ett ja eller nej, och sexuella trakasserier mellan tränare och idrottare utgör ofta ett förlopp av tillitsskapande över tid, tätare kontakt och överträdelser.<sup>90</sup> Ofta kan kontakten ha inletts med så kallad grooming, det vill säga när äldre tränare etablerar kontakt med minderåriga idrottare som med tiden utvecklas till starka känslomässiga band genom att spela på den unga personens känslor, erbjuda skjuts hem efter träning, beröra och manipulera.<sup>91</sup> En kvinna i den norska studien berättar:

*"[...] he started asking if we could go for a ride. He wanted to talk to me. [...] He played on my feelings, on me as caring... [...] And there I was, a victim in his world, I believe. [...] Actually, I cannot say that he was pushing me. [...] I didn't think then that what he was doing was wrong, but later I have seen that very clearly... [...]."*<sup>92</sup>

I studierna deltar fler idrottskvinnor än idrottsmän och studierna visar att kvinnor utsätts i högre utsträckning än män, samt att förövaren oftast är man.<sup>93</sup> En av de svenska studierna handlar emellertid om en lesbisk kvinna som blir utsatt för sexuella trakasserier av sin tränare som också är kvinna, och enligt författaren är en narrativ (berättande) intervjuemetod lämplig när fallet som studeras tillhör ovanligheterna.<sup>94</sup> Studien pekar på att samtyckesfrågan är särskilt komplicerad när både den utsatta och förövaren är lesbiska, därför att det finns normer för hur vänskapsrelationer mellan kvinnor ser ut och som gör det svårare att identifiera om

---

85. Johansson (2018).

86. Fasting & Sand (2015); Johansson (2018); Johansson & Lundqvist (2017).

87. Fasting & Sand (2015); Johansson (2018); Johansson & Lundqvist (2017).

88. Johansson & Lundqvist (2017); Johansson (2018).

89. Fasting & Sand (2015), s. 581.

90. Johansson (2018).

91. Fasting & Sand (2015); Johansson (2018).

92. Fasting & Sand (2015), s. 579.

93. Fasting & Sand (2015); Johansson (2018); Johansson & Lundqvist (2017).

94. Johansson (2018).

det förekommer våld eller övergrepp i relationen. Kvinnan i studien berättar: *"Perhaps men must be extra considerate when coaching girls and women and keep a distance... I mean, female coaches are always with you in the locker room and so on... [...]."*<sup>95</sup> Kvinnan berättar också: *"[...] I believe that if [the female abuser] had been a man I would've probably like 'yes I was sexually abused', I reckon."*<sup>96</sup>

Sammantaget pekar de tre studierna på att den juridiska förståelsen av samtycke kan vara otillräcklig därför att uttryck för sexuella trakasserier är mångfacetterade. Studierna pekar även på att utsatta idrottare som är män har osynliggjorts och underforscats på grund av tabubeläggning utifrån maskulinitetsnormer. De två intervjustudierna visar därtill på vikten av att synliggöra vad som gömmer sig bakom beteenden som klustras till kategorier i prevalensstudier.<sup>97</sup>

### **Kvinnors professionella identitet på mäns territorier**

Ytterligare exempel på yrken där kroppen är ett viktigt redskap är i skogsindustrin. En svensk studie med utgångspunkt i branschuppropet #slutavverkat på den sociala medieplattformen Instagram bygger på 100 anonyma kvinnors och icke-binäras skriftliga vittnesmål om sexuella trakasserier.<sup>98</sup> Empirin är således hämtad från metoo-uppropen och avsändarna anställda, f.d. anställda och studenter inom skogsindustrin. Branschen är homogen och mansdominerad, och kvinnors kroppar avviker från normen. Syftet med studien är att få en fördjupad förståelse för genusmönster, mäns kontrollbehov över kvinnor och policypåverkan på organisationskultur. Enligt författarna kan metoo-rörelsen bidra till kunskapen om och förståelsen för hur ojämlikheter tar sig uttryck i olika branscher. Den teoretiska förståelsen utgår ifrån att genus konstrueras genom mäns kontroll över kvinnor och sexualitet förstås i studien som mäns kontrollinstrument över kvinnor som en integrerad del av organisationskulturen.<sup>99</sup> Studien landar i tre teman. Det första temat handlar om att kvinnor görs till objekt för mäns begär genom kommentarer, beröring och fasthållande. En kvinna skriver: *"Daily comments about my breasts and my bum and what they would do to me behind the pile of brushwood."*<sup>100</sup> Det andra temat handlar om att kvinnor i skogsindustrin vistas på osäkra och formellt könade platser i arbetslivet där de utsätts för trakasserier, det vill säga miljöer som betraktas som dominerade av maskulinitetsideal. Det finns även informella platser, som vid bastubad, där kvinnor fryses ut av män. En undersökningsperson skriver:

*"In this industry, there is always sauna baths. As soon as there is social activity of some sort, sauna bathing happens. ... When I came into the sauna, a number of naked men over the age of 50 were sitting there. ... the first time I met some of my co-workers, they were naked and sweaty. [...] after that time, I stopped participating in sauna baths. [...] When I meet them later, I always feel left out."*<sup>101</sup>

Det tredje temat handlar om hur kvinnor och män socialiseras in på arbetsplatser där könsmönster normaliseras. De olika aspekterna av utsatthet gör att kvinnor utvecklar strategier för att hantera förlöjliganden och förminslande. Sådana strategier kan vara att lära sig skratta åt "rätt" skämt för att "inte förstöra

---

95. Johansson (2018), s. 316.

96. Johansson (2018), s. 318.

97. Fasting & Sand (2015); Johansson (2018).

98. Johansson, Johansson & Andersson (2018).

99. Johansson, Johansson & Andersson (2018); jfr Acker (1990).

100. Johansson, Johansson & Andersson (2018), s. 422.

101. Johansson, Johansson & Andersson (2018), s. 422.

stämningen", eller att bortförklara beteenden som "typiskt manliga". En annan strategi är att ta till grövre skämt än männen för att överträffa dem. En undersökningssperson skriver: *"Being the only girl among nine guys at the forestry secondary school, the only strategy that worked for me was to be twice as hard as the guys – be telling even dirtier jokes and ignoring groping. [...]"*<sup>102</sup> Studien pekar också på att underrapportering och tystnadskultur på arbetsplatser medför att sexuella trakasserier inte benämns inom branschen.

Det sista exemplet inom detta tema för kroppsarbete är en svensk studie med syfte att få djupare förståelse för yrkesmilitärer som är kvinnor och deras situation i en organisation dominerad av män.<sup>103</sup> Fokus är inte på sexuella trakasserier, utan på arbetsvillkor för kvinnor i yrket. Studien har sociologisk inriktning och bygger på semi-strukturerade intervjuer med nio kvinnor som är yrkesmilitärer på olika nivåer. Yrkesmilitären är en organisation som präglas av maskulina ideal, vilket påverkar hur kvinnor har möjlighet att själva skapa sig en militär professionell identitet. Resultaten visar att normer inom yrket är god fysik och god analytisk förmåga, att kunna ingjuta både förtroende och respekt samt att ha en hög arbetsmoral och samarbetsförmåga. En kvinna säger:

*"When I think about a military person I think about a man. He is hard and stiff and shows no feelings, doesn't complaint. He takes the lead and does what he has been ordered to do. He must be hard and tough."*<sup>104</sup>

Identiteten som kvinna är viktig, men en kvinna litar sig ogärna med andra kvinnor därför att det allra viktigaste är att vara en i yrkeskåren och inte sitt kön. En kvinna berättar: *"[...] the best of course is that they even forget that one is a woman."*<sup>105</sup> Yrkesmilitärerna som är kvinnor upplever sig behöva kämpa hårdare än sina kollegor som är män, och de har lägre löner för lika arbete. Yrket karaktäriseras av hierarkier och att stiga i grad, men sämre förutsättningar för att avancera i yrket. En kvinna berättar:

*"In my darkest hours, I wonder whether the Armed Forces will ever promote more women to leading positions. [...] they say that they want more female commanding officers but I don't think they are creating tools for developing more female commanding officers."*<sup>106</sup>

Enligt studien upplevs det särskilt svårt att avancera när kvinnor förmodas vara frånvarande från arbetet på grund av familj och barn. Strategier som de utvecklar är att jobba sida vid sida med män som egentligen ogillar kvinnor inom yrket, eller att i möjligaste mån undvika sådana män på arbetsplatsen. Resultaten visar också att det hos vissa män finns ett underskattande av kvinnors professionella ambitioner, förmågor och lämplighet inom yrket.<sup>107</sup>

## 2. Arbete med klientkontakt

Det finns vissa yrken inom offentlig sektor där de anställda har någon form av

---

102. Johansson, Johansson & Andersson (2018), s. 423.

103. Linehagen (2018)

104. Linehagen (2018), s. 11.

105. Linehagen (2018), s. 9.

106. Linehagen (2018), s. 15.

107. Jfr Johansson, Johansson & Andersson (2018)

byråkratiskt ansvar och inflytande över verksamhetens klienter samtidigt som de har direktkontakt med desamma. Exempel på sådana yrken är poliser, lärare och socionomer. De anställda befinner sig i en mellanposition, det vill säga att de måste ta hänsyn till förväntningar och krav från både arbetsgivaren och målgruppen för verksamheten. Samtidigt präglas arbetet ofta av otydliga arbetsbeskrivningar, få riktlinjer och begränsade resurser i form av ekonomi, tid och kompetensutveckling. I mellanpositionen skapas ett handlingsutrymme där den anställda måste fatta olika beslut som innebär inflytande och makt över medborgare, elever och klienter. Besluten behöver ofta fattas i stunden, utifrån eget omdöme och inte utifrån givna regler. Denna typ av arbeten skapar inte sällan dilemman hos de anställda, vilket kan utgöra osäkerhetsfaktorer i arbetet. Vissa yrken med klientkontakt är traditionellt sett dominerade av arbetstagare som är kvinnor, exempelvis inom socialtjänsten. Andra yrken med klientkontakt är traditionellt sett dominerade av arbetstagare som är män, exempelvis inom polisen. Härnedan följer först en sammanfattning av de viktigaste punkterna vad gäller sexuella trakasserier i yrken som innebär social och i vissa fall fysisk kontakt med klienter och andra målgrupper för organisationens verksamhet.

### Sammandrag

Sammandraget inleds med generella punkter, och följs av branschspecifika punkter.

#### Generellt sammandrag

- Studierna om yrken inom offentlig sektor bygger på enkäter, intervjuer eller på vittnesmål i sociala medier.
- Främst kvinnor, en del män och några icke-binära, utgör urvalsgrupper i studierna av sexuella trakasserier i yrken där klientkontakt är centralt.
- Fler kvinnor än män rapporterar att de utsätts för sexuella trakasserier, och fler män rapporteras vara förövare.
- Förövare är oftast män i ledarposition eller manliga kollegor.
- Underrapportering och tystnadskultur är vanligt.
- I studierna är heteronormativitet, organisationsteori och patriarkala maktrelationer vanliga förklaringar till fenomenet sexuella trakasserier.

#### Branschspecifikt sammandrag

- I socialtjänsten, som traditionellt sett är en bransch dominerad av arbetstagare som är kvinnor, kan den manliga normen ändå vara överordnad och riskera att underminera trovärdigheten hos kvinnor som utsätts för och rapporterar om sexuella trakasserier.
- Ett annat uttryck för hur den manliga normen är överordnad inom socialtjänsten är att kvinnor i ledarpositioner kan förminska andra kvinnors erfarenheter av sexuella trakasserier för att inte bidra till att misstänkliggöra de få män som finns inom branschen.

- Inom socialtjänsten kan kvinnors engagemang i feministiska frågor påverka utsattheten för sexuella trakasserier, exempelvis genom att deras kollegor som är män gör motstånd och ifrågasätter engagemanget.
- Inom socialtjänsten ges exempel på hur det heteronormativa begäret kan påtvingas andra, även individer som inte identifierar sig som heterosexuella, genom att unga kvinnors kroppar objektifieras för främst äldre mäns sexualiserande praktiker, medan äldre kvinnor betraktas som asexuella.
- Inom polisyrket, som domineras av arbetstagare som är män, upprätthålls det organisatoriska våldet för att exkludera kvinnor och inkludera män.
- En våldsamt omgivning kan normalisera ett våldsamt beteende, vilket kan kopplas till polismakten där våld är en del av arbetet, och gränsdragningar mellan exkluderingsmekanismer såsom mobbning och sexuella trakasserier blir diffusa.
- Det finns tendenser inom polisen att fenomenet sexuella trakasserier reduceras till att handla om "dåliga individer" inom kåren som trakasserar sexuellt, snarare än att peka på arbetsplatskulturer som tillåter sådant beteende.
- Inom läraryrket ges exempel på glapp som uppstår mellan medarbetares förväntningar på den egna jobbsituationen och de egna möjligheterna att fullgöra uppdraget. Det är i det glappet som en negativ arbetsplatskultur med mobbning och trakasserier växer fram.
- I vissa fall undersöks sexuella trakasserier ihop med mobbning, exempelvis inom polisen och inom läraryrket.
- Inom läraryrket visar en studie att underrapportering och tystnadskultur är vanligt, men även att inga åtgärder vidtas trots rapportering.

### **#orosanmälan – motståndsberättelser om sexuella trakasserier i socialt arbete**

#orosanmälan är det svenska metoo-uppropet för socialarbetare. I en studie som bygger på 100 vittnesmål från anonymiserade personer publicerade på #orosanmälan hemsida<sup>108</sup> görs en analys av så kallade motståndsberättelser.<sup>109</sup> Den svenska socialtjänsten är traditionellt sett en kvinnodominerad bransch. Berättelserna handlar om yrken som socionomer, kriminalvårdare och anställda på hem för vård och boende. Studien visar på spänningsfält mellan kvinnor i majoritet och män i minoritet. Analysen av det empiriska materialet tar fasta på hur unga kvinnors kroppar objektifieras för framför allt äldre mäns sexualiserande praktiker och på hur mäns överordning befästs. En kvinna skriver:

*"[...] en kollega reagerade när jag dök upp gravid på jobbet. Han sa att jag var bland*

108. [www.metoo-orosanmalan.nu](http://www.metoo-orosanmalan.nu)

109. Jangland, Thorén Lagerlöf & Livholts (2019).

*det sexigaste han sett då han går igång på gravida tjejer. Han berättade mer om sitt sexliv. Jag bad honom stoppa då jag blev obekvämt och han gick, men kom strax tillbaka. Då sa han att han måste få känna på mig.”<sup>110</sup>*

Samtidigt betraktas äldre kvinnor som asexuella. Det är det heteronormativa begäret som påtvingas andra, i ett fall en lesbisk kvinna:

*”En av dom började då göra närmanden så fort vi var ensamma. Han sa saker som att 'han alltid drömt om att få ligga med ett lesbiskt par'. Han visade bilder på sitt kön och tjtade om att få träffa mig och min tjej.”<sup>111</sup>*

Studien visar också att kvinnors engagemang i feministiska frågor kan påverka utsattheten för sexuella trakasserier, exempelvis genom att män inte tar kvinnors engagemang på allvar. Legitimiteten hos offret som är kvinna blir således låg medan mäns omdöme värderas högre. Exempel på det är när kvinnor som är ledare förminskar händelser av sexuella trakasserier för att inte bidra till att mistänkliggöra de få männen inom branschen. En kvinna berättar:

*”En kollega kommer till jobbet och berättar att han funderat hela natten på om han ska skada mig, han uppger att han till och med funderat på att döda mig. Tar upp det med min chef som tittar på mig och säger 'du är verkligen viktig för honom, han bryr sig verkligen om dig' samtidigt som hon säger det ler hon.”<sup>112</sup>*

Ofta vågar kvinnor inte anmäla för att de inte vill förstöra för den som utsätter dem. Studien visar att sexuella trakasserier är ett mångfacetterat fenomen och frågan om dess definition aktualiseras.

## Polisen

I en prevalensstudie från Island om dess polismakt är syftet att visa på sambanden mellan mobbning och genus, och mellan genusbaserad mobbning och sexuella trakasserier.<sup>113</sup> Syftet är också att visa hur det organisatoriska våldet inom polismakten upprätthålls för att exkludera kvinnor och inkludera män. I en isländsk juridisk kontext är mobbning ett upprepat olämpligt beteende som kränker en annan individ. En våldsamt omgivning kan normalisera ett våldsamt beteende, vilket kan kopplas till polismakten där våld är en del av arbetet. Mobbning som riktar sig mot en annan persons kön eller könsidentitet är, enligt studien, genusbaserad mobbning. Resultaten visar att det är tio gånger så vanligt att kvinnor upplevde sexuella trakasserier än vad män gjorde. Förövare av mobbning och sexuella trakasserier var män som är handledare. En av slutsatserna i studien är att det behövs organisatoriska åtgärder inom polisen för att öka förståelsen för hur genus, mobbning och sexuella trakasserier hänger ihop.

Ytterligare en studie, som bygger på aktionsforskning från Reykjavik-området i Island, visar att det finns tendenser inom den isländska polisen att frånsäga sig ansvaret på en organisatorisk nivå för förekomsten av sexuella trakasserier.<sup>114</sup> Istället individualiseras fenomenet till att det är ”dåliga individer” som trakasserar sexuellt. Studien syftar dels till att kartlägga befintliga strukturer som visar på betydelsen av genusmedvetenhet och dels till att utbilda poliser om sexuella trakasserier. Ett

---

110. Jangland, Thorén Lagerlöf & Livholts (2019), s. 106.

111. Jangland, Thorén Lagerlöf & Livholts (2019), s. 107.

112. Jangland, Thorén Lagerlöf & Livholts (2019), s. 110.

113. Steinþórsdóttir & Pétursdóttir (2017).

114. Pétursdóttir & Hjálmarsdóttir (2019).

övergripande syfte är att bidra med kunskap om bättre förebyggande arbete. Det empiriska underlaget utgörs av semi-strukturerade intervjuer och fokusgruppsintervjuer. Resultaten visar att den verksamhetsplan som polismyndigheten i huvudstadsområdet har gjort är tydlig (det finns en lag om att arbetsplatser med fler än 25 anställda måste ha en jämställdhetsplan). Men när det kommer till den praktiska delen så finns det stora hinder för att tillämpa och applicera de lagstiftade målen.

## Läraryrket

I en prevalensstudie av medlemmar i Lärarförbundet på Island undersöktes förekomsten av mobbning, trakasserier, hot och fysiskt och psykiskt våld i arbetslivet.<sup>115</sup> Sexuella trakasserier var således ett fenomen bland flera andra i undersökningen. En enkät besvarades av 4518 individer, varav 83.6 % var kvinnor. Cirka 2 % av antalet kvinnor i studien angav att de utsatts för sexuella trakasserier och i de flesta fall av kollegor. Det finns en teoretisk förståelse om att när ett glapp uppstår mellan medarbetarens förväntningar på jobbsituationen och de möjligheter som finns tillgängliga för att uppfylla dem, så kan en negativ arbetsplatskultur växa fram. Resultaten visar att endast en liten del av trakasserier och våldet rapporterades till ledningen och i många av de fallen vidtog inga åtgärder. Detta ska, enligt studien, förstås mot bakgrund av lagstiftningen från 2015 vars syfte är att skydda anställda från våld och trakasserier på arbetsplatsen.

## 3. Arbete med patient/kund-kontakt

Vård- och omsorgsyrken karakteriseras av intimt omhändertagande, exempelvis att med hjälp av sin egen kropp tvätta och klä någon annans kropp. Traditionellt sett är vård- och omsorgsyrken dominerade av arbetstagare som är kvinnor.

Omsorgsarbetet och direktkontakt med patienter, klienter och deras anhöriga innebär också social kontakt och interaktion ingår i arbetsuppgifterna. Liknande arbetsförhållanden finns inom servicebranschen i mötet med kunder och gäster som betalar för olika varor och tjänster. Härnedan följer först en sammanfattning av de viktigaste punkterna vad gäller sexuella trakasserier i yrken som innebär kontakt med patienter och kunder.

### Sammandrag

Sammandraget inleds med generella punkter, och följs av branschspecifika punkter.

#### Generellt sammandrag

- Den övervägande delen av studierna om yrken med patient- och kundkontakt bygger på enkätundersökningar, en studie bygger på intervjuer och en är en forskningsöversikt.
- Fler kvinnor än män ingår i studiernas urval.

---

115. Sigursteinsdóttir (2017).

- Fler kvinnor än män rapporterar att de utsätts för sexuella trakasserier, liksom fler yngre kvinnor än äldre kvinnor, och fler män rapporteras vara förövare.
- Förövare är patienter, kunder, kollegor eller chefer vilket kan beskrivas utgöra en dubbel utsatthet för dem som arbetar inom branscherna.
- Vård- och omsorgsbetonade arbetsuppgifter och andra former av serviceinriktade och omhändertagande arbetsuppgifter utgör hög risk för att utsättas för sexuella ovälkomna beteenden.
- Normaliseringen av fysisk kontakt och diffusa gränsdragningar mellan vad patienter och kunder "får" göra kan få konsekvenser för hur organisationer hanterar sexuella trakasserier. Exempelvis finns en risk att arbetsplatsen frånsäger sig ansvar genom att inte ha handlingsplaner och rapporteringssystem.
- Metodologiska utmaningar med att undersöka prevalens av sexuella trakasserier i branscher med patient/kundkontakt är att nå undersökningsdeltagare med e-postutskick eftersom de sällan har kontorsrelaterade arbetsuppgifter.
- Underrapportering och tystnadskultur är vanligt inom båda branscherna.

#### Branschspecifikt sammandrag

- Sjuksköterskeyrket utgör särskilt hög risk för att bli utsatt för sexuella trakasserier. Förövarna är oftast patienter som utsätter sjuksköterskor för fysiskt våld, och kollegor som utsätter sjuksköterskor för trakasserier, bland annat sexuella.
- Det kan vara svårt för den som utför arbetsuppgifterna inom omsorgsyren att avgöra vad som ligger bakom ovälkomna sexuella beteenden och det finns risk för en sammanblandning mellan en patients/klients psykiska tillstånd eller sjukdom och sexuella trakasserier.
- En av slutsatserna är att sexuella trakasserier från patienter respektive från kollegor bör undersökas separat eftersom de kan medföra olika typer av konsekvenser för den som utsätts.
- Åtgärder mot oönskad sexuell uppmärksamhet måste anpassas till om förövaren är anställd eller inte på arbetsplatsen.
- Inom läkaryrket kan en förklaring till varför kvinnor väljer, och väljer bort, vissa specialinriktningar vara att de exkluderas från en kontext som domineras av män.
- Inom hotell- och restaurangbranschen har de anställda direktkontakt med



kunder och gäster. Kunder är de som uppges vara förövare i högst grad när det gäller att utsätta anställda för fysiska, verbala och icke-verbala sexuella trakasserier.

- Inom vård- och omsorgsyrken liksom inom hotell- och restaurangbranschen arbetar en hög andel med etnisk minoritetsbakgrund, men teoretiska perspektiv saknas för att undersöka utsatthet och privilegier utifrån etnicitet och hudfärg.
- Sjukfrånvaron på grund av sexuella trakasserier är vanligare inom hotell- och restaurangbranschen. Samtidigt kan det antas finnas ett stort mörkertal inom både omsorgsbranschen och hotell- och restaurangbranschen.
- Sexuella trakasserier ges liten uppmärksamhet i det systematiska förebyggande arbetet inom omsorgsbranschen och hotell- och restaurangbranschen.

### Utsatthet i dubbel bemärkelse inom vård och omsorg

Enligt såväl internationell som nordisk forskning utgör omhändertagande arbetsuppgifter hög risk för att utsättas för sexuella ovälkomna beteenden. En internationell forskningsöversikt som inkluderar 136 studier av utsatthet för våld i sjuksköterskeyrket runtom i världen, inklusive de nordiska länderna, visar att cirka en tredjedel av sjuksköterskor har utsatts för sexuella trakasserier.<sup>116</sup> Av de europeiska sjuksköterskorna var det cirka en sjättedel som utsatts. Det framgår att prevalensstudier är ovanligt inom forskningsfältet och att sjuksköterskors arbetsvillkor vanligen undersöks genom kvalitativa studier. Detta bekräftas i en norsk studie där det konstateras att målgrupperna inom omsorgsyrken är svåra att nå med kvantitativa metoder.<sup>117</sup> Ett par av orsakerna som nämns är att många inom sektorn inte har kontorsrelaterade arbetsuppgifter och därmed begränsad tillgång till sin e-post och webenkäter samt att frågorna rör personliga upplevelser om psykosocial arbetsmiljö, som är känsliga ämnen. Enligt den internationella forskningsöversikten är sexuella trakasserier en underkategori till företrädesvis fysiskt våld.<sup>118</sup> Förövarna är oftast patienter som utsätter sjuksköterskor för fysiskt våld, och kollegor som utsätter sjuksköterskor för verbala och sexuella trakasserier. Forskningsöversikten visar att utsattheten inom psykiatri är störst, och utsattheten på sjukhus näst störst. Underrapportering är vanligt och kunskapsbehov om dess orsaker lyfts fram. Anledningen till att förekomsten av fysiskt våld framstår som viktigast att kartlägga kan, enligt forskningsöversikten, bero på att fysiskt våld är ett mer erkänt problem än sexuella trakasserier, som är ett mer svårdefinierat fenomen.<sup>119</sup>

Tre norska prevalensstudier som bygger på enkäter till medlemmar i olika fackförbund visar att anställda inom hälso- och omsorgsbranschen är mer utsatta för sexuella trakasserier än i andra branscher.<sup>120</sup> En av studierna hänvisar till

---

116. Spector, Zhou & Che (2014).

117. Bråten (2019).

118. Spector, Zhou & Che (2014).

119. Spector, Zhou & Che (2014).

120. Bråten (2019); Bråten & Øistad (2017); Hagen & Svalund (2019).

nationella kartläggningar i de skandinaviska länderna som visar att det är i yrken med nära patient- och kundkontakt som förekomsten av sexuella trakasserier är högst.<sup>121</sup> Utsattheten består av olika faktorer, varav en är den överordnade logiken om att patientens/kundens nöjdhet kommer i första hand. Om patienten emellertid är psykiskt sjuk är det svårt att avgöra om ovälkommet beteende är uttryck för patientens egna behov eller någon form av trakasserier. En anställd inom vård och omsorg beskriver: *“Demente menn som er sex-fikserte og ønsker å ligge med unge jenter ved kveldsstell/leggetid. Menn som onanerer i dusjen da vi hjelper til. Kyss på kinnet. Holde hardt rundt oss og klemmer.”*<sup>122</sup> I arbeten som bygger på sociala relationer kan platsen där trakasserierna sker också utgöra en riskfaktor och påverka hur beteenden bedöms. Inom hemtjänsten är den anställda ofta själv hemma hos patienten, och då kan det vara svårt att markera var gränsen går mellan olämpligt sexuellt beteende från en patient, och vad som är omsorgsarbetarens professionella ansvar: *“En gammel mann [bruker av hjemmetjenestene] prøvde å dra meg inn i sengen hans da jeg kom inn for å vekke ham, prøvde å kysse og klemme meg.”*<sup>123</sup> Ytterligare en riskfaktor är att det inom omsorgsyrken sker en normalisering av ovälkomna beteenden från patienter, som förklaras och ursäktas med det psykiska tillståndet eller med sjukdomen, och det kan vara en förklaring till underrapportering.<sup>124</sup>

En finsk doktorsavhandling undersöker sjuksköterskors erfarenheter av sexuella trakasserier i arbetslivet genom intervjuer med åtta sjuksköterskor.<sup>125</sup> Frågeställningarna handlar om hur sexuella trakasserier tar sig uttryck enligt sjuksköterskorna, hur sjuksköterskornas omsorgsarbete påverkas samt hur sjuksköterskorna hanterar erfarenheterna av sexuella trakasserier. De arbetar på två olika akutmottagningar i Finland. Resultaten visar att sjuksköterskorna var utsatta för fysiska, verbala och icke-verbala sexuella trakasserier på arbetet. Förövarna var dels kollegor, dels patienter, oftast i omsorgssituationer, såsom när patienten var naken. En strategi bland sjuksköterskorna var att undvika patienten. En annan strategi var att berätta för kollegor och att använda humor i berättandet för att skapa distans till händelserna.

I en dansk prevalensstudie undersöktes självrapportering om arbetsmiljön, inklusive utsatthet för sexuella trakasserier, och dess samband med depressiva symptom bland 7603 anställda mellan 18–64 år inom 1041 organisationer.<sup>126</sup> Studien omfattar omsorgssektorn, byggsektorn, utbildningssektorn, privat servicesektor och industriell sektor i Danmark och det konstateras att kvinnor är mer utsatta än män. Samt att anställda inom omsorgssektorn är mer utsatta för sexuella trakasserier än anställda inom de andra sektorerna. Inom omsorgsyrken var det ungefär dubbelt så vanligt att utsättas av patienter än av kollegor. Depressiva symptom var vanligast hos dem som blivit utsatta av sina kollegor. En slutsats av studien är därför att sexuella trakasserier från patienter respektive från kollegor bör undersökas separat eftersom de kan medföra olika typer av konsekvenser. Underrapportering vid utsatthet från kollegor kan exempelvis bero på rädslan att förlora jobbet, få sina erfarenheter ogiltigförklarade, eller att förövaren går fri på grund av maktobalans i relationerna. Ytterligare orsaker till underrapportering kan vara en arbetsmiljö där sexuella

---

121. Bråten (2019), s. 31.

122. Bråten (2019), s. 37.

123. Bråten (2019), s. 35.

124. Bråten (2019), s. 35.

125. Kahilampi, Kimpimäki & Leikkari (2016).

126. Friberg, Hansen, Aldrich, Folker, Kjaer, Nielsen, Rugulies & Madsen (2017).

trakasserier tolereras som en del av arbetet. Enligt studien kan sexuella trakasserier ta sig olika uttryck beroende på yrkets karaktär och hur arbetsuppgifterna är utformade.<sup>127</sup> Studien pekar också på att normaliseringen av ovälkommen sexuell uppmärksamhet inom omsorgsyriken kan få konsekvenser för hur organisationer hanterar sexuella trakasserier, exempelvis finns en risk för att arbetsplatsen fransäger sig ansvar genom att inte ha handlingsplaner och rapporteringssystem.<sup>128</sup>

En norsk studie av upplevelser och erfarenheter av sexuella trakasserier bland norska läkare före metoo-uppropet bygger på två representativa urval av yrkesaktiva läkare som besvarat enkäter.<sup>129</sup> Flertalet arbetade heltid på sjukhus. En undersökning genomfördes 1993 och en genomfördes åren 2014–2015. Frågorna handlade om önskad sexuell uppmärksamhet och kartlades som våld, mobbning eller sexuella trakasserier. Resultaten visar en ökning av individer som upplever önskad sexuell uppmärksamhet, och att kvinnor var mer utsatta än män och att unga kvinnor var mer utsatta än äldre kvinnor. Med hänvisning till tidigare forskning diskuterar författarna att resultat i studier om önskad sexuell uppmärksamhet beror på hur frågorna ställs eftersom det är ett sårbart och svårdefinierat ämne. I diskussionen framkommer också att åtgärder mot önskad sexuell uppmärksamhet måste anpassas till om förövaren är anställd eller inte på arbetsplatsen. Författarna konstaterar att metoo-uppropen har medfört en medvetenhet om önskad sexuell uppmärksamhet. I studien konstateras att sjuksköterskor är den yrkesgrupp som är mest utsatt av alla vad gäller önskad sexuell uppmärksamhet, vilket förklaras med att det kan finnas skillnader mellan sjuksköterskors och läkares kontakt med patienter och anhöriga. Detta stärker antagandet om att förekomsten är högre i yrken med tydlig patient- eller kundkontakt.<sup>130</sup> Konsekvenserna är psykisk ohälsa och mindre tillfredsställelse med arbetssituationen och fenomenet bör därför, enligt studien, förstås i en större kontext av mansdominans som också kan vara en förklaring till varför kvinnor väljer, och väljer bort, vissa specialinriktningar inom läkaryrket. Slutligen poängteras att även män utsätts för önskad sexuell uppmärksamhet inom läkaryrket, men att det kan vara mer tabubelagt för män att rapportera, och att detta också behöver uppmärksammas. Slutligen efterfrågar författarna mer fokus på förövarna i framtida forskning.

### **Kunden har alltid rätt**

En norsk studie inkluderar enkätsvar bland fackliga medlemmar inom både vård- och omsorgsbranschen och inom hotell- och restaurangbranschen.<sup>131</sup> Det finns, enligt studien, liknande paralleller såtillvida att de anställda har direktkontakt med kunder/brukare/patienter.<sup>132</sup> I båda branscher uppges att kunder/brukare/patienter är de som i högst grad utsätter anställda för fysiska, verbala och icke-verbala sexuella trakasserier. I båda branscherna uppges anställda att sexuella trakasserier är en del av kulturen på arbetet, som medfört misstrivsel och olika psykosociala konsekvenser. Det finns dock ett par väsentliga skillnader mellan branscherna. Den ena är att anställda inom vård- och omsorgssektorn har en förhållandevis hög medelålder i jämförelse med anställda inom hotell- och restaurangbranschen som har en låg

---

127. Friberg, Hansen, Aldrich, Folker, Kjaer, Nielsen, Rugulies & Madsen (2017).

128. Jfr Bråten (2019); Bråten & Øistad (2017); Hagen & Svalund (2019).

129. Rø, Johansen, & Rosta (2018).

130. Jfr Spector, Zhou & Che (2014).

131. Bråten & Øistad (2017); jfr Bråten (2019).

132. Jfr Friberg m.fl. (2017).

medelålder.<sup>133</sup> Den andra är att i båda branscherna arbetar en hög andel med minoritetsbakgrund, och det efterfrågas intersektionella perspektiv för att undersöka utsatthet också utifrån etnicitet och hudfärg.<sup>134</sup> Inom hotell- och restaurangbranschen är dessutom alkohol och berusade personer en del av arbetets riskfaktorer. En intervjuad berättar: *”Mange mannlige gjester har ofte presset meg til å gi klemmer, spesielt i beruset tilstand. Skjer også til tider at noen ’tilfeldigvis’ kommer borti rompe eller bystene når jeg går forbi.”*<sup>135</sup> Sådana ovälkomna beteenden är exempel på vad anställda också förväntas acceptera inom en bransch där kunden alltid har rätt. Anställda inom hotell- och restaurangbranschen tenderar emellertid att ange de negativa konsekvenserna i högre utsträckning än anställda inom vård- och omsorgsyren. Sjukfrånvaron på grund av sexuella trakasserier är vanligare inom hotell- och restaurangbranschen. Samtidigt kan det antas finnas ett stort mörkertal inom båda branscherna. I båda branscherna är det vanligast att anställda snarare berättar för kollegor än för chefer om vad de utsatts för. Undersökningen visar också att sexuella trakasserier är ett arbetsmiljöproblem som inom de båda branscherna ges liten uppmärksamhet i det systematiska förebyggande arbetet.<sup>136</sup>

#### 4. Akademiskt och organisatoriskt arbete

I detta tema är det kontorsrelaterade och mindre fysiska arbetsuppgifter som präglar arbetslivet, såsom inom akademiskt arbete och arbete på organisatorisk nivå. I studier av dessa yrken tillskrivs kroppens funktioner mer sällan betydelse för att kunna utföra arbetsuppgifterna. Däremot finns det yrken där skönhetsideal har betydelse för huruvida en individ anses lämplig för arbetet. Härnedan följer först ett sammandrag av de viktigaste punkterna vad gäller sexuella trakasserier i yrken som innebär akademiskt och organisatoriskt arbete.

##### Sammandrag

Sammandraget inleds med generella punkter, och följs av branschspecifika punkter.

##### Generellt sammandrag

- Studierna om yrken med akademiskt arbete och kontorsrelaterade arbetsuppgifter bygger på antingen enkäter eller intervjuer, samt ett par internationella forskningsöversikter.
- Få av de empiriska studierna handlar explicit om sexuella trakasserier.
- Studier om akademien handlar ofta om arbetsvillkor och fenomen som mobbning, och mer sällan om sexuella trakasserier som en del av arbetsvillkoren.
- Fler kvinnor än män ingår i studiernas urval.

---

133. Bråten & Øistad (2017); jfr Bråten (2019); Bråten & Øistad (2018).

134. Jfr Bråten & Øistad (2018); Storm (2018).

135. Bråten (2019), s. 37; jfr Bråten & Øistad (2017).

136. Jfr Bråten (2019); Bråten & Øistad (2018).

- Fler kvinnor än män rapporteras utsättas för sexuella trakasserier, och fler män rapporteras vara förövare.
- I en våldsteoretisk förståelse av sexuella trakasserier betonas de känslomässiga effekterna av att vara utsatt, och betydelsen av att sätta ord på våldshandlingar trots att det är svårt.
- En av orsakerna till svårigheterna med att benämna sexuella trakasserier som våld är att de känslomässiga effekterna av våld inte lämnar synliga spår på kroppen, och just därför behöver de benämnas för att inte osynliggöras.
- Beteenden som sexuella trakasserier innefattar känslor av skam hos den utsatta, att anklaga sig själv och risken att internalisera – men också rationalisera – en negativ självbild baserad på förövarens beteenden.
- Uppdelningen mellan privat/offentligt och arbete/hem när det kommer till sexuella trakasserier riskerar att osynliggöra hur omfattande konsekvenserna kan vara för de individer som utsätts, det vill säga att det som sker på jobbet får konsekvenser i privatlivet och vice versa.
- Konsekvenser av sexuella trakasserier i arbetet är bland annat depression, ångest, posttraumatiskt stressyndrom, försämrade karriärmöjligheter, minskad arbetsmotivation och risk för uppsägning av de utsatta individerna, eller att utsatta stannar kvar på arbetet på grund av att det inte finns andra rimliga alternativ.
- Det finns risker med att benämna sexuella trakasserier som ett problem på arbetsplatsen, exempelvis risken att bli av med sitt arbete.
- Ledningen kan ha svårt att erkänna att skadliga beteenden sker på arbetsplatsen eftersom det medför negativa konsekvenser för organisationens rykte, samt att ledningen kan vara förövare.
- Studier av sexuella trakasserier inom privat sektor och inom frivilligorganisationer är få.

#### Branschspecifikt sammandrag

- Sexuella trakasserier är den vanligaste formen av trakasserier inom akademien.
- Forskningsfältet om sexuella trakasserier i akademien domineras av prevalensstudier, och dessa saknar oftast en kontextualisering av fenomenet. Exempelvis anses inträde till framgångar inom akademien vara baserade på meritokratiska principer, det vill säga att meriter är det enda som ska tas hänsyn till vid tillsättningar. Därför kan det vara särskilt svårt att hävda kön och genus som bakomliggande orsaker till orättvisor och kränkande behandling.

- Resultaten från olika prevalensstudier har stor variation och det kan bero på hur undersökningsfrågorna ställts, men gör det samtidigt svårt att jämföra olika studiers resultat.
- Kvalitativa studier av sexuella trakasserier i akademien har genomförts under senare tid, främst med teoretisk ansats från feministisk våldsteori, feministisk sociologi och genusvetenskap.
- Underrapportering av utsatthet för sexuella trakasserier i akademien är ett omfattande problem.
- Studenter, yngre kvinnor, kvinnor med osäkra anställningsvillkor och särskilda minoriteter (utifrån etnicitet, hudfärg och sexualitet) är mer utsatta för sexuella trakasserier än andra grupper.
- Studier med intersektionella perspektiv saknas nästan helt i studier om sexuella trakasserier i akademien.
- För doktorander kan en god relation med handledare vara en del av de viktiga investeringarna för att lyckas i arbetet, men maktobalansen i relationen kan också utgöra en riskfaktor.
- Inom akademien är det inte ovanligt med föråldrade könade hierarkier vilka kan ta sig uttryck i att män innehar högre positioner än kvinnor och att kvinnor inte släpps in i samarbeten som skulle kunna gynna deras karriärer.
- Sexuella trakasserier kan vara orsak till att unga anställda inte vill satsa på en karriär i akademien.
- Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien saknas ofta och instrumenten är i första hand byråkratiska och saknar evidens för att ha effekt.
- Fler inom ledningen behöver erkänna problemet och ta de utsattas erfarenheter av att vara sexuellt trakasserade på jobbet på allvar.
- I managementyrket inom privat sektor lyfts kroppsliga och estetiska aspekter fram som del av arbetsplatskulturen, exempelvis ungdomliga, västerländska skönhetsideal och normativa mått på vikt och längd, men även en könad ålderism med nedsättande syn på åldrande hos kvinnor.

### **En internationell forskningsöversikt om sexuella trakasserier i akademien**

En internationell forskningsöversikt om sexuella trakasserier i akademien ramar in forskningsfältet med några huvuddrag.<sup>137</sup> Dessa är att sexuella trakasserier är den vanligaste formen av trakasserier inom akademien och att fenomenet förekommer inom alla discipliner och inom alla grupper (studenter, doktorander, lärare, forskare,

---

137. Bondestam & Lundqvist (2018).

administrativ och teknisk personal). Vidare visar den internationella forskningsöversikten att resultaten från olika prevalensstudier har stor variation och att detta kan bero på hur undersökningsfrågorna ställts. Det konstateras från det internationella forskningsfältet att det är studenter, yngre kvinnor, kvinnor med osäkra anställningsvillkor och särskilda minoriteter (utifrån etnicitet, hudfärg, sexualitet och funktionalitet) som oftare utsätts för sexuella trakasserier än andra grupper. Enligt den internationella forskningsöversikten är det främst män som är förövare, men det saknas studier som fokuserar förövare. Kunskapen är således mycket låg vad gäller vem och vilka som utsätter andra för sexuella trakasserier, varför det sker och hur det möjliggörs. Konsekvenser av sexuella trakasserier för de utsatta individerna i arbetet är bland annat depression, ångest, posttraumatiskt stressyndrom, försämrade karriärmöjligheter, minskad arbetsmotivation och uppsägning. Forskning om konsekvenser av utsatthet för sexuella trakasserier på organisationsnivå inom akademien saknas nästan helt, och underrapportering av utsatthet i prevalensstudier är ett omfattande problem. Liksom när det gäller andra branscher inom arbetslivet domineras även studier om akademien av prevalensstudier, och enligt den internationella forskningsöversikten saknar dessa oftast en kontextualisering av fenomenet. Det har emellertid genomförts kvalitativa studier under senare tid, främst med teoretisk ansats från feministisk våldsteori, feministisk sociologi, genusvetenskap och organisationsteori. Studier med intersektionella perspektiv saknas nästan helt, och de få undantagen fokuserar främst en nordamerikansk kontext. Bystanders, det vill säga de som bevittnar när andra utsätts för sexuella trakasserier, har en viktig roll, men studier om bystanders saknas nästan helt. Slutligen konstateras att forskningsfältet om sexuella trakasserier i arbetslivet är splittrat i Norden, exempelvis finns en brist på peer-review-granskade studier, samt att sexuella trakasserier inte alltid utgör kärnan för undersökningarna utan ibland undersöks ihop med mobbning som fenomen.<sup>138</sup>

### Hinder och möjligheter inom akademien

Det akademiska arbetet är, till skillnad från traditionellt kroppsarbete, präglad av intellektuella arbetsuppgifter inom vilka kroppen sällan benämns eller tillskrivs betydelse för att kunna utföra arbetet. I en svensk prevalensstudie som bygger på en webbenkät med 322 deltagare, varav 186 kvinnor och 136 män, är fokus förekomsten av trakasserier bland universitetslärare och forskare utifrån genus och hur det relaterar till ohälsa och trivsel på arbetet.<sup>139</sup> Resultaten visar att kvinnor är mer utsatta för trakasserier än män, och att docenter och professorer är mer utsatta än lektorer. Trakasserier utifrån genus var kopplat till hög arbetsbelastning och dåligt ledarskap. Erfarenhet av trakasserier utifrån genus var kopplat till ohälsa och misstrivsel på arbetet, och den närmaste chefens ledarstil. Enligt studien kan trakasserier utifrån genus, som en subtil form av sexuella trakasserier, ha negativa effekter på universitetsanställda och sexuella trakasserier bör ses som ett organisationsproblem istället för ett problem för enskilda individer. I studien lyfts att inträde till framgångar inom akademien anses vara baserade på meritokratiska principer, det vill säga att meriter är det enda som ska tas hänsyn till vid tillsättningar. Därför kan det vara särskilt svårt att framhäva kön och genus som orsaker till orättvisor och kränkande behandling och att diskriminering på grund av kön, eller olika former av trakasserier på grund av kön, ofta är subtila, indirekta och

---

138. Bondestam & Lundqvist (2018).

139. Muhonen (2016)

svåra att bemöta och rapportera.<sup>140</sup> En slutsats från studien är att en kvantitativ jämn könsfördelning inte nödvändigtvis innebär en kvalitativ jämställdhet mellan kvinnor och män inom organisationen.

En norsk studie av kvinnor som är jurister i akademien visar att trots att det vid en juridisk fakultet i Norge förts en målinriktad politik för att rekrytera kvinnor och att kvinnor känner sig uppmuntrade till att börja där så är könssegregationen utbredd bland de anställda.<sup>141</sup> Gamla könade hierarkier lever kvar, visar studien, och det tog sig bland annat uttryck i att män innehar högre positioner än kvinnor. Kvinnor släpptes inte in i samarbeten som skulle kunna gynna deras karriärer, exempelvis att skriva läroböcker tillsammans, eller att ta meriterande externa uppdrag. Sexuella trakasserier anges som orsak till att unga anställda inte vill satsa på en karriär vid fakulteten, samtidigt som förekomsten av utsatthet för sexuella trakasserier var okänd hos ledningen.

En internationell forskningsöversikt om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien visar att policy, utbildning ärendehantering och stödstrukturer utgör en "paketlösning" vid universitet.<sup>142</sup> Instrumenten är i första hand byråkratiska och enligt forskningsöversikten saknas evidens för att befintligt förebyggande arbete faktiskt har effekt. Detta kan, enligt den internationella forskningsöversikten, bero på att fler ledningar behöver erkänna problemet och ta de utsattas erfarenheter på allvar och att makt, kön och hierarkier inte borde vara i sådan obalans.<sup>143</sup>

En intervjustudie med 16 doktorander, elva kvinnor och fem män, med olika utbildningsbakgrund på en medicinsk fakultet i Sverige undersöker doktorandernas arbetsvillkor.<sup>144</sup> Studien tar inte upp sexuella trakasserier specifikt, men pekar på sårbarhetsfaktorer som påverkar doktoranders arbetsvillkor och utgör en risk för utsatthet. Det framgår inte skillnader mellan hur kvinnor respektive män svarade. Resultaten visar att det kan finnas outtalade förväntningar på villigheten att utföra sitt arbete, oavsett om det sker utanför ordinarie arbetstid och påverkar såväl familjeliv som hälsa.<sup>145</sup> Exempelvis var det en fördel med flexibel arbetstid att styra över, men det fanns också en rädsla för konflikt med handledare och känslan av att vadsomhelst kan äventyra avhandlingsprojektet. I den hierarkiska ordningen är relationen till handledare en nyckel till hur arbetet upplevs och hur dess utfall blir. En annan viktig omständighet är finansiering av arbetet som inte alltid är självklar genom en trygg anställning. En del av intervjupersonerna var deltidsdoktorander och arbetade deltid som kliniker, medan heltidsdoktoranderna hade bättre arbetsvillkor än de som arbetade deltid. Däremot ansågs anställningen som kliniker som mer trygg inför framtiden, och forskarkarriären ansågs mer sårbar. En del av doktoranderna upplevde hög press och anklagade sig själva om de inte levde upp till outtalade förväntningar och för att kompensera för föräldraledighet kunde de exempelvis skippa lunch. De som såg andra utsättas för olika former av dåligt beteende från handledare vågade inte säga ifrån av rädsla för att det skulle drabba den egna situationen. Enligt studien behövs utarbetade stödstrukturer för doktorander för att förbättra arbetsvillkoren.

---

140. Muhonen (2016).

141. Korsvik (2017).

142. Lundqvist & Bondestam (2019).

143. Lundqvist & Bondestam (2019).

144. Falk, Augustin, Toren & Magnusson (2019)

145. Falk, Augustin, Toren & Magnusson (2019).



I en prevalensstudie baserad på en enkätundersökning jämförs erfarenheter av olika uttryck för mobbning bland universitetsanställda, både akademiker och ledningspersonal, i Estland och i Finland.<sup>146</sup> De totalt 1191 respondenterna från Estland och Finland fick besvara samma frågor om erfarenheter av olika uttryck för mobbning. Sexuella trakasserier betraktas som en form av mobbning i den aktuella studien. Cirka en tredjedel av respondenterna i Estland, och cirka en femtedel av respondenterna i Finland hade erfårit någon form av mobbning under de senaste sex månaderna innan undersökningstillfället. Enligt studien kan mobbning och kränkningar ha kulturspecifika uttryck, exempelvis framfördes kommentarer och kränkningar i Estland på ett mer direkt sätt, och på ett mer indirekt sätt i Finland.<sup>147</sup>

### Kvinnors strategier i managementyrket

Det finns även andra arbeten som är av mer intellektuell karaktär, exempelvis managementyrket inom privat sektor och inom frivilligorganisationer, som visar sig vara mer kroppsligt och estetiskt präglade i kvinnors arbetsliv än vad som tidigare beskrivits. En finsk intervjustudie med syfte att undersöka strategier hos kvinnor inom managementyrket visar att kön och ålder var de faktorer som hade störst betydelse för hur de blev betraktade och behandlade av manliga kollegor.<sup>148</sup> Utifrån en teoretisk förståelse av kvinnor som både subjekt och objekt på arbetsplatsen är intresset för studien hur kvinnorna navigerar igenom en rad motsägelsefulla arbetsvillkor, vilket författarna kallar för MyManagement. MyManagement syftar på hur kvinnor både anpassar sig och utövar motstånd på arbetsplatser där maskulinitet utgör normen inom managementyrket. Studien bygger på 15 individuella intervjuer och två fokusgruppsintervjuer med kvinnor mellan åldrarna 30-60 i privat sektor och i frivilligsektor i Finland. Sexistiska kommentarer från män om utseende och graden av sexighet var inte ovanligt. En kvinna berättar:

*"Many [men] talked about what kind of legs women have, or that, gee, she was looking really ugly. An assistant had to be good-looking and well-groomed."*<sup>149</sup> Det var heller inte ovanligt att kvinnor jämförde sitt utseende med varandra, utifrån männens blick på deras utseende. En kvinna berättar: *"What bothers me in this organisation is that I am not so elegant [as colleagues] [...] I do not look like the photographs in women's magazines. Sometimes I feel that I should be more presentable."*<sup>150</sup>

Kvinnorna utgjorde ett förhållandevis homogent intervjuunderlag, och talade om ungdomliga, västerländska skönhetsideal, exempelvis normativa mått på vikt och längd. De gav också uttryck för en könad ålderism, det vill säga nedsättande syn på att åldras som kvinna. En kvinna berättar:

*"Is it so that when men get older they [are ought to be] even better looking and stylish grey. But for older women, when they look different than they used to, then a kind of a feeling of inferiority becomes present [...]"*<sup>151</sup>

Samtidigt som de reproducerade den manliga blicken, så gjorde de också motstånd mot densamma. En kvinna berättar:

---

146. Meriläinen, Käyhkö, Kõiv & Sinkkonen (2019).

147. Meriläinen, Käyhkö, Kõiv & Sinkkonen (2019).

148. McKie & Jyrkinen (2017).

149. McKie & Jyrkinen (2017), s. 102.

150. McKie & Jyrkinen (2017), s. 102.

151. McKie & Jyrkinen (2017), s. 104.

*"I went to a meeting [organisation], and I had bicycled there. In the elevator I still wore my bicycling shoes, even had the click pedal on. I think I even tried secretly to sniff to see if my armpits were sweaty. [...] [Her boss enters the elevator and looks at her suspiciously] Then afterwards my then boss gave me feedback on what business dressing is about [...]."*<sup>152</sup>

Analysen delades in i tre teman, utifrån hur kvinnorna i studien försökte undvika sexuella inviter genom olika strategier. Dessa var självkontroll (för att passa in), självkritik (ansträngningar för att hålla jämna steg med de yttre kraven), och empowerment tillsammans med andra kvinnor (att befria sig från kraven). Trots att de erfor sexuella trakasserier så gjorde de inga formella anmälningar.

### **Sexuella trakasserier som emotionellt våld**

Ytterligare en finsk studie undersöker erfarenhet och konsekvenser av arbetsrelaterat våld genom att kombinera feministisk våldsteori och organisationsteori.<sup>153</sup> I studien används begreppet EWA (emotional workplace abuse) som tar fasta på att arbetsrelaterat våld är emotionellt och innefattar känslor av skam hos den utsatta. Exempelvis är det vanligt att som utsatt anklaga sig själv för vad som hänt och det finns en risk att internalisera en negativ självbild baserad på förövarens beteende. Begreppet "abuse" används synonymt med arbetsplatsrelaterat våld för att benämna att känslomässigt våld är reellt våld, och inte förelöpare till fysiskt våld. Enligt studien finns två kriterier för EWA: (1) det sker en upprepning av trakasserier, (2) förövaren fransäger sig ansvar och projicerar ansvaret på offret. Undersökningen bygger på två datainsamlingar: (1) sex semi-strukturerade intervjuer med fem kvinnor och en man som upplevt EWA inom olika branscher i Finland, varav de vanligaste är forskning, IT och administration; (2) 16 berättelser om rädslor i arbetslivet som skickats in via ett online-formulär, varav 14 från kvinnor och två från män.

Studien<sup>154</sup> pekar på att uppdelningen mellan privat/offentligt och arbete/hem riskerar att det arbetsplatsrelaterade våldet inte betraktas som ett problem som påverkar individens privatliv. Resultaten visar också att EWA behöver benämnas, samtidigt som de utsatta har svårt att sätta ord på våldshandlingar. En av orsakerna till svårigheterna är att emotionellt våld inte lämnar synliga spår på kroppen och därmed inte alltid uppfattas som våld. Dessutom kan det finnas en rädsla hos den utsatta att inte bli betrodd. Bystanders roll diskuteras också i studien, dels i relation till att bystanders har en viktig roll för att synliggöra sexuella trakasserier, dels i relation till att även den rollen innebär utsatthet. När sexuella trakasserier uppdagas kan det leda till att det är den utsatta som riskerar att bli avskild från den övriga arbetsplatsen, antingen fysiskt eller genom andra arbetsuppgifter. Studien pekar också på att ledningen kan vara motsträvig mot att erkänna att skadliga beteenden äger rum på arbetsplatsen eftersom det kan ha negativa konsekvenser för organisationens rykte. Det kan också vara så att ledningen själv är förövaren. En av slutsatserna är att arbetstagares psykologiska och emotionella välmående är viktigt i organisationers förebyggande arbete och att organisationer kan lära av feministisk teori om sexuellt våld för att bättre motverka sexuella trakasserier.

---

152. McKie & Jyrkinen (2017), s. 105.

153. Penttinen, Jyrkinen & Wide (2019).

154. Penttinen, Jyrkinen & Wide (2019).



# Avslutande diskussion

Det övergripande syftet med denna forskningsöversikt har varit att, utifrån aktuell kunskap, identifiera vad vi vet idag om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden. I kunskapsöversikten har redogjorts för nordisk forskning och för vad som kännetecknar det internationella forskningsfältet på området.

I detta sammanfattande och resonerande kapitel lyfts kunskapsöversiktens centrala slutsatser fram för att synliggöra kunskapsbehov. Sådana identifierade kunskapsbehov synliggörs i sin tur vad som är viktigt att ta i beaktning i ett kunskapslyft och inför ett mer effektivt arbete mot sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden. Härnedan följer ett kort sammandrag av de huvudsakliga kunskapsbidragen i nordisk forskning. Därefter presenteras teoretiska spår som behöver utvecklas inom forskningsfältet för att både bredda och fördjupa förståelsen av sexuella trakasserier i arbetslivet. Slutligen identifieras kunskapsbehov som utgör förslag på avstamp till nya forskningsfrågor.

## Kunskapsbidrag och kunskapsbehov i de nordiska länderna utifrån fyra teman

Kunskapen vi har om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden är begränsad till omfång och innehåll, och det finns många branscher och yrken – och därmed arbetstagare – som inte är representerade överhuvudtaget i forskning. Detta gäller främst individer och grupper som enligt lag har rätt att skyddas mot diskriminering, utöver diskrimineringsgrunderna kön och ålder. I några av de inkluderade studierna utgör metoo-upprop empiriskt underlag<sup>155</sup> vilket öppnar upp för möjligheten att ta del av fler erfarenheter av att vara trakasserad på jobbet än vad som gjorts i tidigare forskning. I andra studier nämns metoo-rörelsens betydelse inledningsvis som en viktig referensram men utgör inte empiriskt underlag<sup>156</sup>. Risken med att inte ta ett tvärsektorielt helhetsgrepp kring fenomenet sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden är att de jämställdhetspolitiska ambitionerna kan missa sina mål med att främja en arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier i ett jämställt arbetsliv där allas rätt till okränkbarhet respekteras. Betydelsen av en kunskapsöversikt som denna är därför att visa på bredden, på djupen och på variationerna av problemet, i arbetslivet i stort.

### Kunskap om vem som utsätts

De inkluderade studierna i denna forskningsöversikt bygger till stor del på prevalensstudier och enkätundersökningar som främsta metod, med syfte att kartlägga förekomst och erfarenheter av sexuella trakasserier. Prevalensstudierna visar att kvinnor är överrepresenterade när det gäller att utsättas för sexuella trakasserier i arbetslivet. En mindre del av de inkluderade studierna bygger på intervjuer som främsta metod med syfte att få en fördjupad bild av de utsattas

---

155. T.ex. Jangland, Thorén Lagerlöf & Livholts (2019); Johansson, Johansson & Andersson (2018).  
156. T.ex. Bråten (2019); Pétursdóttir & Hjalmsdóttir (2019).

perspektiv på sexuella trakasserier. Även intervjustudierna visar att kvinnor är överrepresenterade när det gäller att utsättas för sexuella trakasserier i arbetslivet, och att män är överrepresenterade när det gäller att utsätta någon för sexuella trakasserier. I såväl prevalensstudierna som i intervjustudierna utgör kvinnor den större andelen av urvalet, och män den mindre. Endast i en studie utgörs urvalet av en lesbisk kvinna som utsatts av en annan kvinna.<sup>157</sup> I de empiriska beskrivningarna är det endast kvinnornas röster i form av citat som lyfts fram, medan de utsatta männens röster inte hörs alls. I övrigt är det empiriska kunskapsunderlaget om vem som utsätts påfallande homogent.

### **Kunskap om vem som utsätter**

I de inkluderade studierna är män överrepresenterade när det gäller att utsätta någon för sexuella trakasserier. Bilden av vilken position förövaren har varierar beroende på vilken bransch eller inom vilket yrke trakasserierna sker. Inom scenkonst, idrott, skogsindustrin och yrkesmilitären är det oftast överordnade eller kollegor som är förövare. Inom vård- och omsorgsyrken liksom i hotell- och restaurangbranschen är det oftast patienter eller kunder och gäster som är förövare, men även överordnade och kollegor. Inom yrken i offentlig förvaltning, såsom polisen och läraryrket, är det samhällsmedborgare, klienter, överordnade och kollegor som är förövare. Inom akademien och organisatoriska yrken är det studenter, kollegor, handledare och andra överordnade som är förövare.

## **Teoretiska spår att utveckla inom det aktuella forskningsfältet**

I de inkluderade studierna i denna forskningsöversikt är vanliga teoretiska utgångspunkter feministisk teori och ibland feministisk våldsteori, organisationsteori eller sociologiska perspektiv som undersöker hur individer och samhällsstrukturer relaterar till varandra. De juridiska perspektiven i studierna är främst relaterade till begreppsdefinitionen av sexuella trakasserier. Utifrån denna översikt framkommer tre teoretiska spår som är centrala att utveckla inom forskningsfältet.

### **En binär könsuppfattning**

Inom forskningsfältet tar sig en binär könsuppfattning uttryck bland annat i att de inkluderade studierna utgår ifrån att det endast finns två kön. I de empiriska avsnitten framställs kvinnor och män på ett förhållandevis traditionellt och oproblematiskt sätt med heterosexualitet som norm. Exempelvis delas kvinnor och män in i två parallella och kompletterande kategorier som förutsätts ha begär till varandra. I litteraturen är utgångspunkten att män förgriper sig på kvinnor, och att bögge parter är heterosexuella. Sexuella trakasserier mot personer som bryter mot heteronormen, exempelvis många hbtqi-personer, kan förstås som heterosexism, utifrån föreställningar som bygger på homofobiska och transfobiska strukturer.<sup>158</sup> Detta bekräftar vad det teoretiska begreppet genus synliggör, nämligen att det finns en maktordning inom vilken individer som enligt rådande normer kodas som män vanligtvis är privilegierade i jämförelse med individer som kodas som kvinnor. I

---

157. Johansson, Johansson & Andersson (2018).

158. McDonald (2012).

studier där begreppen man respektive kvinna utgör för givet tagna ingångsvärden riskerar emellertid analyserna att bli begränsade därför att många individer och grupper faller utanför analyserna, exempelvis utifrån sexualitet och könsidentitet.<sup>159</sup> Kvinnor som inte lever efter konventionella ideal av vad femininitet är löper också risk att på olika sätt avvika från normer om hur en kvinna förväntas vara och göra.<sup>160</sup> Ensamstående kvinnor, unga kvinnor, kvinnor i icke-traditionella yrken, kvinnor med funktionsvariationer, homosexuella kvinnor och kvinnor från etniska minoritetsgrupper, homosexuella män och unga män är föremål för sexuella trakasserier i högre utsträckning än majoritetsgrupper.<sup>161</sup> För individer vars identiteter omfattar flera av dessa faktorer ökar sannolikheten att trakasseras. Strukturer existerar inte utan många individers tankar, värderingar och handlingar som blir satta i system, exempelvis vår uppfattning om könstillhörighet.<sup>162</sup> Som en del av de inkluderade studierna i denna forskningsöversikt pekar på så skulle en teoretisk förståelse som utgår ifrån att genus konstrueras, snarare än att det finns två könstillhörigheter, öppna upp för fler frågeställningar om sexualitet som mäns kontrollinstrument över kvinnor och andra utsatta grupper på arbetsplatser.

### En "färgblind" kunskap om kön

Inom det aktuella forskningsfältet finns en påfallande tystnad och osynlighet kring hur kategorierna kvinnor och män ser ut, varifrån de kommer och om de omfattas av någon av diskrimineringsgrunderna, förutom kön och ålder. I en nordamerikansk kontext visar forskning att minoritetskvinnor är särskilt utsatta för diskriminering och trakasserier utifrån kön, hudfärg och etnicitet, och för yrkesmässig och ekonomisk segregation.<sup>163</sup> Det lyfts också fram i studier från en nordamerikansk kontext att vita kvinnor tenderar att definiera sexuella trakasserier i linje med den juridiska definitionen av begreppet i högre utsträckning än vad kvinnor med minoritetsbakgrund och andra kvinnor som inte identifierar sig som vita kvinnor gör. De sistnämnda tenderar att inkludera trakasserier som även riktar sig mot deras hudfärg och ursprung, könstillhörighet (i original *gender*) och medborgarskap i begreppet sexuella trakasserier.<sup>164</sup> Det synliggör en problematik som Kimberlé Crenshaw<sup>165</sup> uppmärksammade i USA redan på 1980-talet då hon beskrev hur olika förtryck drabbar vissa kroppar simultant. När hon grundade begreppet intersektionalitet syftade hon på hur kön, ras och klass medför att svarta kvinnor drabbas av olika förtryck samtidigt. I en norsk studie om hotell- och restaurangbranschen lyfts invandrade grupper och etniska minoriteter fram som några av de mest utsatta när det kommer till sexuella trakasserier i branschen, kunskapen fördjupas dock inte men uppmärksammas som ett kunskapsbehov.<sup>166</sup> Det finns överlag ett för givet tagande inom forskningsfältet om att studier av sexuella trakasserier främst inkluderar vita kvinnor och män, och de som faller utanför de kategorierna beskrivs ofta som "andra grupper" än majoritetsbefolkningen med "annan utsatthet". Detta osynliggör vilka dessa andra grupper är i det nordiska arbetslivet, hur förekomsten av sexuella trakasserier tar sig uttryck bland dem, och hur erfarenheter av att bli sexuellt trakasserad på jobbet ter sig ur dessa individers

---

159. Jfr Bråten och Øistad (2017), s. 11.

160. McDonald (2012).

161. McDonald (2012).

162. Butler (2007).

163. McDonald (2012).

164. Welsh m.fl. i Carstensen (2016), s. 273.

165. Crenshaw (1989).

166. T.ex. Bråten & Øistad (2018).

och grupper egna perspektiv.<sup>167</sup>

Det är viktigt att poängtera att kategorierna "kvinna" och "man" respektive "flicka" och "pojke" är användbara för att förstå förekomst, orsaker, effekter av och förebyggande arbete mot sexuella trakasserier utifrån makt, genus och kön, men att kategorierna också har sina begränsningar. Fokus på enbart kön kan medföra att kunskapen om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden blir fragmentarisk. Med tanke på demografiska aspekter är det viktigt att ta hänsyn till att sammansättningen av arbetstagare på den nordiska arbetsmarknaden inte är homogen. Migration till denna del av världen har pågått sedan drygt 50 år, och enligt en norsk studie är idag alla industrialiserade västländer i någon mån multikulturella, multireligiösa och multietniska.<sup>168</sup> Trots detta har historieskrivningen om invandrare och minoriteter på arbetsmarknaden definierats utifrån mannen som invandrat, och som arbetar i särskilda branscher där invandrad arbetskraft efterfrågats.<sup>169</sup> Statistiska studier visar att det finns stora skillnader mellan majoritets- och minoritetsbefolkningarna i de nordiska länderna vad gäller tillgång till arbetsmarknaden, arbetsvillkor och anställningsvillkor.<sup>170</sup> I förlängningen handlar sådana arbetsvillkor om vad individer måste vara beredda att gå med på för att få arbeta och för att få en säkrad vistelse i de nordiska välfärdssamhällena.<sup>171</sup> De los Reyes<sup>172</sup> pekar på att arbete och arbetsliv har varit den viktigaste arenan för analysen av könsrelationer och underordning, och att kvinnors likhet och särart har studerats med männen som referenspunkt. Däremot är utrymmet i arbetslivsforskning förhållandevis litet när det kommer till en mångsidig förståelse av kvinnlighet, eller att kunna se likheter mellan mäns och kvinnors arbetsvillkor och olikheter mellan kvinnors arbetsvillkor, exempelvis utifrån klassperspektiv. Intersektionella perspektiv på utsatthet som verkar simultant i individers och grupper liv behövs därför för att höja kunskapsnivån om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden.

### **Kunskapsbidrag med olika ansatser**

Kunskapen som en studie om sexuella trakasserier mynnar ut i beror på vilka frågor som ställs och hur de ställs. Kunskapen om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden skulle kunna ta nya riktningar med nya sätt att ta sig an forskningsfrågor. De kvalitativa studier som inkluderats i denna forskningsöversikt kan sägas komplettera tidigare kvantitativ kunskap. Det är inte ovanligt att urvalet i intervjustudierna bygger på ett tidigare insamlat enkätmaterial, med syftet att fördjupa kunskap som är svår att få ut av en enkätundersökning. De kvalitativa studierna tenderar att vara mer teoretiskt drivna än prevalensstudierna som är mer deskriptiva. Samtidigt är en iakttagelse att de kvalitativa studierna är benägna att ha liknande frågeställningar som i prevalensstudier, frågor som kretsar kring erfarenheter utifrån en binär könsuppfattning om hur kvinnor (och ett fåtal män) upplever olika uttrycks sätt och beteenden hos män som är förövare. Däremot ägnas agens hos kvinnor och andra utsatta grupper knappt någon uppmärksamhet alls. Analytiskt bekräftar intervjustudierna prevalensstudiernas resultat om vem som utsätts för sexuella trakasserier och om vem som utsätter, med organisationsteori

---

167. Se dock Mulinari (2017).

168. T.ex. Midtbøen (2015).

169. de los Reyes (2014).

170. SCB (2018); jfr Mulinari (2017); Wolgast, Molina & Gardell (2018).

171. Midtbøen (2015); Wojtyńska & Dis Skaptadóttir (2019); Ollus (2016); jfr McDonald (2012).

172. (2014).

och teorier om könsmaktsordning som förståelseram. Rollen som de kvalitativa studierna har i förhållande till prevalensstudierna kan därför beskrivas som dubbel. Dels fördjupar de kunskap genom att undersöka hur de utsatta själva formulerar sina erfarenheter av att vara sexuellt trakasserade på jobbet och synliggör vad som gömmer sig bakom beteenden som klustras till kategorier i prevalensstudier. Dels reproducerar de befintlig kunskap inom forskningsfältet, utan att utveckla det med till exempel nya urval. Däremot öppnar resultaten från intervjustudierna upp för att i framtida forskning formulera nya frågeställningar. I en våldsteoretisk förståelse finns också mer djuplodande resonemang om att sexuella trakasserier är ett uttryck för mäns våld mot kvinnor, och mot en del andra män, och att fenomenet ingår i en vidare kontext av våld och makt, samt att sexuella trakasserier medför emotionella skador som går bortom arbetslivet för den som utsätts.<sup>173</sup> Det finns också studier som undersöker kvinnors strategier för att hantera och göra motstånd mot normativa föreställningar om kvinnor, särskilt i yrken dominerade av män, men dessa studier är få.<sup>174</sup>

Kunskap om kvinnors och andra utsatta gruppers handlingskraft och agens skulle vara ett viktigt bidrag i det förebyggande arbetet och skulle också kunna ge mer förståelse för vad det verkligen är som de utsatta kämpar emot i olika yrken och branscher. Styrkan med branschspecifika studier är att resultaten från både prevalensstudier och intervjustudier informerar varandra, de vidgar och fördjupar kunskapen om arbetsvillkoren för dem som arbetar och hur olika arbetsuppgifter utgör sårbarhetsfaktorer för att utsättas för sexuella trakasserier. På så vis ger de en inblick i olika yrkens karaktär och utmaningar och ger en delvis ny förståelse av allvaret med sexuella trakasserier. Det finns emellertid en tendens i de inkluderade studierna att just den studerade branschen eller det studerade yrket skrivs fram som värst drabbat och utsatt, framför alla andra branscher och yrken. Risken med det är att kunskapen om specifika branscher och yrken blir normerande för hela arbetsmarknaden. Det är i detta sammanhang som det är viktigt med öppenhet för tvärsektoriella perspektiv och nya teoretiska förståelseramar, exempelvis intersektionella perspektiv på privilegier, utsatthet och faktorer som verkar simultant i individers och gruppers liv. De kan bidra till att synliggöra fler yrken och arbetstagare i Norden.

En viktig aspekt i de inkluderade studierna i denna forskningsöversikt är att det finns ett erkännande av strukturer och att ansvaret för att sexuella trakasserier sker inte enbart kan placeras på enskilda individer. De inkluderade studierna visar också att sexuella trakasserier inte går att härleda till kvinno- respektive mansdominerade yrken utan snarare till arbetslivet i stort. Det saknas emellertid ett erkännande av att strukturer på samhällsnivå drabbar individer och organisationer på hela arbetsmarknaden om än på olika sätt, bland annat beroende på yrke, arbetsuppgifter och arbetsvillkor. I detta sammanhang är det viktigt att komma ihåg de olika förutsättningarna för att bedriva forskning på området, exempelvis utmaningar med att nå undersökningspersoner som inte har arbetsuppgifter med regelbunden hantering av e-post. För att undersöka processer på arbetsplatser, vad som ligger bakom individers motiv att utsätta någon annan och hur beslutsfattande logiker faller ut i praktiken, är det lämpligt att använda exempelvis en etnografisk ansats.<sup>175</sup> Det finns således fler ansatser och metodologiska möjligheter att tillgå för

---

173. T.ex. Penttinen, Jyrkinen & Wide (2019).

174. T.ex. Johansson, Johansson & Andersson (2018); McKie & Jyrkinen (2017).

175. McDonald (2012).



att ta sig an de komplexa frågor som fenomenet sexuella trakasserier i arbetslivet utgör.

## Identifierade kunskapsbehov

Här följer identifierade kunskapsbehov utifrån denna översikt. De är förslag på avstamp till nya forskningsfrågor och nya metodologiska grepp. Vad vi idag inte vet så mycket om utgör således möjligheter och potential för framtida forskning och därmed för ett kunskapslyft om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden, inte minst vad gäller tvärssektoriell kunskap.

### Begreppsligt kunskapsbehov

En utmaning med begreppet sexuella trakasserier är att det krävs en juridisk medvetenhet om fenomenet för att kunna benämna, anmäla och hävda sin rätt (i original *naming, blaming, claiming*).<sup>176</sup> Den juridiska konstruktionen av begreppet ger emellertid ett begränsat utrymme för en tolkning som tar hänsyn till vad den utsatta upplever att sexuella trakasserier är. Definitionerna tenderar därtill att bli kontextlösa och kunskapsmässigt medför det utmaningar för vad vi egentligen kan veta om sexuella trakasserier. Problemet med en alltför generell definition är att resultat mellan olika studier blir svåra att jämföra, vilket påverkar förutsättningarna för generaliserbarhet. En alltför precis definition riskerar däremot att förminska ord och handlingar som tolkas och upplevs som sexuella trakasserier, men som inte passar in i de juridiska beskrivningarna av begreppet. Dessutom anses en av svårigheterna med att benämna sexuella trakasserier som våld vara att de känslomässiga effekterna av våld inte lämnar synliga spår på kroppen, och just därför behöver de benämnas för att inte osynliggöras. Detta är inte enkelt, eftersom framför allt kvinnor görs psykologiskt maktlösa i patriarkala strukturer.<sup>177</sup> Det finns också en paradox med att vissa former av utsatthet är skyddade i diskrimineringslagstiftning i de nordiska länderna, samtidigt som det finns en homogenitet och ensidighet i hur dessa grunder för utsatthet skrivs fram och görs till kunskap inom forskningsfältet om sexuella trakasserier i arbetslivet. Därför är det viktigt att framöver möjliggöra en kontinuerlig och öppen vetenskaplig diskussion om begreppet sexuella trakasserier.

### Organisations- och arbetsplatskultur

I de inkluderade studierna skrivs inte ansvarsfrågan fram så mycket mer än att arbetsgivare och ledare för organisationer har arbetsgivaransvar. Ledning och arbetsgivare tenderar att bli diffusa begrepp som egentligen inte synliggör att det är individuella professionella som innehar dessa positioner och som bär ansvar för de arbetsplatser som de leder. Vem som ska ta ansvaret, och vad som ska tas ansvar för fördjupas således sällan.<sup>178</sup> De rapporteringssystem som identifierats inom akademien internationellt ger vid handen att de oftast är byråkratiska och otillgängliga för brukare.<sup>179</sup> Det finns dessutom sällan policys på arbetsplatser för

---

176. Carstensen (2016).

177. McDonald (2012).

178. Jfr Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012); Simonsson (2020).

179. Lundqvist & Bondestam (2019).

hur förövare ska hanteras eller hur stödstrukturer för utsatta ska se ut. Internationell forskning visar att en arbetsplatskultur som är tillåtande mot sexuella trakasserier kan ha större effekt på attityder och beteenden hos anställda än vad formella regler och riktlinjer inom organisationen har. Därför innebär ett förbud mot sexuella trakasserier inte nödvändigtvis att det sker förändringar i praktiken vad gäller utsatthet kopplad till genus.<sup>180</sup> Det finns också studier som visar att policy inom organisationer är till för att skydda organisationen snarare än individen.<sup>181</sup> Begreppet "nolltolerans" står då för en intern kompensation för att minska offrets lidande och för att undvika att offret tar ärendet vidare till högre instans. Offrets anmälan kan i vissa fall ses som en organisatorisk risk. Vad som sker inom organisations- och arbetsplatskulturer i de nordiska länderna är ett förhållandevis utforskat område.

### Individualisering av problemet sexuella trakasserier

Organisations- och arbetsplatskultur kan fungera som möjliggörare för sexuella trakasserier och även för att problemet individualiseras. Med det menas bland annat att bevisbördan för vad som hänt läggs på den utsatta. Erfarenheter av att vara sexuellt trakasserad på jobbet har konsekvenser som psykisk ohälsa, sjukskrivning och överväganden att sluta på arbetsplatsen där händelserna skett.<sup>182</sup> Individualisering av problemet kan också handla om att den utsatta tilldelas andra arbetsuppgifter, får sitta på en avskild plats eller självmant slutar på arbetsplatsen, men i många fall finns inget annat alternativ än att stanna kvar, beroende på hur förutsättningarna att skaffa sig ett annat arbete ser ut. I ett fåtal studier synliggörs att individer kämpar hårt för att, trots utsattheten och belastande erfarenheter, fortsätta utföra sitt arbete så bra som möjligt.<sup>183</sup> Kunskap om hur individualiseringen av sexuella trakasserier tar sig uttryck i enskilda fall kan således bidra till djupare förståelse för dess konsekvenser såväl inom arbetslivet som bortom arbetslivet.

### Tystnadskultur och underrapportering på arbetsplatser

Underrapportering är ett återkommande kunskapsbehov i denna forskningsöversikt. Om få av alla som är utsatta rapporterar blir mörkertalet stort och med ett stort mörkertal är kunskapsunderlaget begränsat. Detta trots att prevalensstudier – och metoo-uppropen – så tydligt visade på magnituden av fenomenet, men också på kvinnors och flickors handlingskraft, strategier och vilja till förändring. Tystnad hos utsatta individer kan också vara uttryck för kvinnors motståndsstrategier och uttryck för bristande tilltro till system som ska skydda utsatta, men som i praktiken inte skyddar.<sup>184</sup> Tystnadskultur och underrapportering gäller även det faktum att män inte endast är förövare. Det finns också män som blir sexuellt trakasserade på jobbet, liksom att det finns de kvinnor och män som blir trakasserade av någon av samma kön.<sup>185</sup> Enligt internationell forskning görs färre anmälningar inom små organisationer, vilket kan stå för att anställda känner sig otrygga och inte rapporterar, och det innebär utmaningar för organisationer vad gäller

---

180. McDonald (2012).

181. McDonald (2012).

182. McDonald (2012).

183. T.ex. Penttinen, Jyrkinen & Wide (2019).

184. McDonald (2012).

185. Jfr Bråten & Øistad (2017), s. 11.

konfidentialitet och sekretess.<sup>186</sup> Tystnadskultur och underrapportering utgör ett stort och viktigt kunskapsbehov därför att det inte kan tas för givet vad tystnaden och ej inrapporterade fall står för. Det är empiriska frågor som behöver undersökas.

### **Konsekvenser av sexuella trakasserier i arbetslivet**

Konsekvenserna av sexuella trakasserier i arbetslivet är utforskade i förhållandevis liten utsträckning, men internationell forskning visar att de är förödande för individer som utsätts.<sup>187</sup> Mental och fysisk hälsopåverkan, oro, ångest, ilska, vanmakt, förödmjukelse, depression och posttraumatiskt stressyndrom är några aspekter som lyfts fram i den internationella forskningen. Konsekvenserna beror mycket på vem förövaren är; kollega eller chef, patient eller klient. Det är därför viktigt att sexuella trakasserier kontextualiseras utifrån aspekter av underordning/överordning, men också utifrån aspekter av formella/informella relationer inom en organisation och andra makthierarkier.<sup>188</sup> Effekterna anses allvarigare när det är en överordnad som är förövaren, om det handlar om sexuellt tvång eller om sexuella trakasserier sker i kombination med rasism.<sup>189</sup> Ett fåtal kvalitativa studier beskriver de enorma effekterna som sexuella trakasserier har för individer, komplexiteten med att bli utsatt och inte minst handlingskraft hos de utsatta, förmågor att finna strategier och viljan och strävan att trots utsattheten och trakasserier utföra ett gott arbete.<sup>190</sup> Konsekvenserna innebär inte enbart individuellt lidande, utan påverkar också organisationer i form av belastande personalomsättning, utredningskostnader och juridiska kostnader, men också i form av stärkande insatser som utbildning och utveckling för att bland annat höja kunskapsnivån.<sup>191</sup> Det finns lite kunskap om konsekvenserna av sexuella trakasserier överlag, men individnivån förefaller ha undersökts i högre utsträckning än organisationsnivån.

### **Förövare och bystanders**

De inkluderade studierna handlar till stor del om individers utsatthet och om sårbarhetsfaktorer i arbetslivet. Normer, värderingar och maktbalanser inom specifika yrken och branscher beskrivs, liksom situationer när individer beskriver erfarenheter av att vara sexuellt trakasserade på jobbet. Det saknas dock studier om förövare, det vill säga de som utsätter andra för sexuella trakasserier och därför riskerar kunskap om orsaker som leder till sexuella trakasserier att utebli. I vissa av studierna framgår om förövaren är överordnad, kollega eller patient/klient/kund. Det finns emellertid få analyser som fördjupar förståelsen för vem förövaren är i övrigt, exempelvis utifrån variabler som vanligtvis beskriver de utsatta, såsom ålder, kön och etnicitet. Studier saknas också om bystanders, det vill säga de som bevittnar när andra utsätts, som kan ingripa när utsatthet sker, personer som kan ge stöd, personer som kan bli traumatiserade av att bevittna utsatthet och personer som direkt eller indirekt ger stöd till förövare. Bystanders kan också bli utsatta om de berättar om vad de bevittnat. Så kallade bystanders-program i form av utbildningar som syftar till att få vittnen att ingripa när sexuella trakasserier sker är, enligt internationell forskning, ett effektivt sätt att minska förekomsten av sexuella

---

186. Jfr Bråten & Øistad (2017), s. 11.

187. Bondestam & Lundqvist (2018); McDonald (2012).

188. Carstensen (2016).

189. McDonald (2012).

190. T.ex. Penttinen, Jyrkinen & Wide (2019).

191. T.ex. Penttinen, Jyrkinen & Wide (2019).

trakasserier.<sup>192</sup> Kunskap om förövare och bystanders kan bidra till mer mångsidig kunskap om förekomsten av sexuella trakasserier. Med väldigt liten kunskap om förövare och om bystanders framstår de som utsätts för sexuella trakasserier som ensamma i hela processen, och kunskapen om sexuella trakasserier riskerar att bli ensidig. Studier om förövare och om bystanders kan bidra till mer mångsidig kunskap om sexuella trakasserier som mellanmännsliga handlingar och om motiven bakom sådana, men också om strukturer som möjliggör förekomsten. De utgör därför ett stort och viktigt kunskapsbehov inom forskningsfältet.

### **Sexuella trakasserier relaterat till andra former av utsatthet**

En del av de inkluderade studierna undersöker sexuella trakasserier bredvid andra former av utsatthet som mobbning, andra former av trakasserier och exkluderingmekanismer.<sup>193</sup> Mobbning och sexuella trakasserier ligger till grund för liknande symptom hos individer och förklaras med ungefär liknande bakgrunder; maktförhållanden som påverkar internaliserade negativa självbilder hos bland andra kvinnor, rasifierade, funktionsvarierade, hbtqi-personer, identitet som bryter mot normer om maskulinitet och femininitet, vithet, funktionsduglighet och heteronormativitet på såväl arbetsplatser som i samhället. Mobbning kan dock vara lika vanligt inom gruppen kvinnor som mellan grupperna kvinnor och män, vilket gör att den primära förståelseramen för respektive form av utsatthet inte kan tas för given. Sambanden mellan de olika formerna av utsatthet skrivs emellertid sällan fram inom forskningsfältet.<sup>194</sup> Hur sexuella trakasserier relaterar till andra former av utsatthet utgör således ett kunskapsbehov.

### **Arbetsvillkor och anställningsvillkor**

Under senare decennier har den nordiska modellens status och utformning genomgått förändringar, och förskjutningar från stora offentliga sektorer till 1990-talets "marknadisering" av branscher och sektorer i välfärdssystemen. Exempel på vad som idag beskrivs som ett stort problem för trygghet och jämställdhet på arbetsmarknaden är så kallad gig-ekonomi som är en snabbt växande form av arbetstillfällen och tillgänglighet av varor och tjänster på arbetsmarknaden.<sup>195</sup> Korta och tillfälliga kontrakt är exempel på riskfaktorer som skapar beroenderelationer och maktobalanser mellan arbetstagare, arbetsgivare och uppdragsgivare. I vissa av de inkluderade studierna i denna forskningsöversikt framgår att det förekommer osäkra anställningsvillkor inom olika sektorer, och i ljuset av detta kan sådana former av arbetsvillkor underminera den nordiska nyttan.<sup>196</sup> För en del arbetstagare innebär gig-ekonomin extra inkomster vid sidan av ordinarie arbete eller studier. Men för många människor innebär det den enda försörjningsformen. Även när anställningsvillkoren är trygga inom vissa yrken, så kan arbetsmiljön utgöra en otrygg faktor på grund av arbetsuppgifternas karaktär. Arbetsvillkor och anställningsvillkor är således viktiga aspekter av utsatthet för sexuella trakasserier som vi behöver mer kunskap om.

---

192. Simonsson (2020).

193. T.ex. Pétursdóttir & Hjalmsdóttir (2019); Sigursteinsdóttir (2017); Steinþórsdóttir & Pétursdóttir (2017).

194. McDonald (2012); Simonsson (2020).

195. Schoenbaum (2016).

196. T.ex. Bråten & Øistad (2017); Kleppe & Røyseng (2016).

## Prevention och förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier i arbetslivet är frånvarande i de inkluderade studierna och utgör en kunskapslucka inom forskningsfältet i stort.<sup>197</sup> Sexuella trakasserier handlar både om mellanmänskliga handlingar och om organisationsstrukturer. En aspekt av att det saknas kunskap om förebyggande arbete är att det finns en viss osäkerhet inom forskningsfältet kring hur sexuella trakasserier ska definieras och tolkas, vilket i sin tur kan medföra ett svagt preventivt arbete på arbetsplatser.<sup>198</sup> Organisatoriska målsättningar och juridiska målsättningar kan dessutom utgöra ett spänningsfält mellan olika begreppsdefinitioner och intressekonflikter, och därmed försvåra arbetet med att motverka sexuella trakasserier i praktiken. Över tid normaliseras beteenden och passerar till slut på arbetsplatser och blir del av arbetsplatskulturer. Risken med normaliseringsprocesser av negativa beteenden är att de medför en legitimerad och passiv acceptans och betraktas som mindre allvarliga.<sup>199</sup> Samtidigt kan beteenden som normaliseras vara långt mer vanliga än grövre beteenden. En del av det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier kan därför vara att identifiera beteendemönster som handlar om jämställdhet och könade mönster ur ett bredare perspektiv, exempelvis att alla tar hand om sin egen disk eftersom det underförstått på vissa arbetsplatser främst är kvinnor som tar det ansvaret.<sup>200</sup> Ett annat exempel kan vara att bastuklubbar för män och vulgära skämt på arbetsplatsen stämplas som olämpliga därför att de inte främjar en jämställd och inkluderande arbetsplats. Arbetsplatser med systematiskt arbetsmiljöarbete har högre kapacitet att utbilda, träna och uppmuntra attitydförändringar och beteenden som kan förändra kvinnors arbetsvardag än vad juridiska handlingar och policys har.<sup>201</sup> Konkreta förslag på förebyggande arbete behövs för att främja jämställdhet och för att komma åt de diskriminerande handlingar som går under radarn på arbetsplatser.<sup>202</sup> Sådana förslag utgör idag en kunskapslucka inom forskningsfältet.

---

197. Lundqvist & Bondestam (2019); McDonald (2012); Simonsson (2020).

198. Carstensen (2016); McDonald (2012).

199. Carstensen (2016).

200. Ibid.

201. McDonald (2012).

202. Simonsson (2020).

# Referenser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177%2F089124390004002002>
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177%2F0891243206289499>
- Anttila, A. (2019). *She plays like a man! How to strengthen equality and wellbeing at work in the cultural field?* [Tyttöhen soittaa kuin mies! Kuinka vahvistaa taide- ja kulttuurialan tasa-arvoa ja työhyvinvointia?] Cupore webpublications 55. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. <https://www.cupore.fi/en/publications/cupore-s-publications/the-girl-plays-like-a-man>. Hämtad 30 mars 2020.
- Askanius, T. & Hartley Møller, J. (2019). Framing Gender Justice: A comparative analysis of the media coverage of #metoo in Denmark and Sweden. *Nordicom Review*, 40(2), 19-36. <https://doi.org/10.2478/nor-2019-0022>
- Bergbom, B., Vartia-Vaananen, M., & Kinnunen, U. (2015). Immigrants and natives at work: Exposure to workplace bullying. *Employee Relations*, 37(2), 158–175. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1108/ER-09-2014-0101>
- Björk, S. & Wahlström, M. (2018). *Normer som skaver. Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad*. Forskningsrapporter i Sociologi nr 148. Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Bondekam, F. & Lundqvist, M. (2018). *Sexuella trakasserier i akademien: en internationell forskningsöversikt*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Borchorst, A., & Agustin, L. R. (2017). *Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor*. (OA-udgave udg.) Aalborg Universitetsforlag.
- Bråten, M. & Sletvold Øistad, B. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg*. Rapport 2017:09. Fafo Institutt for arbeidsliv og velferdsforskning.
- Bråten, M. & Sletvold Øistad, B. (2018). *Seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavia. Erfaringer fra tre hoteller i Danmark, Norge og Sverige*. Rapport 2018:29. Fafo Institutt for arbeidsliv og velferdsforskning.
- Bråten, M. & Svalund, J. (2018). *Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet*. Rapport 2018:39. Fafo Institutt for arbeidsliv og velferdsforskning.
- Bråten, M. (2019). *Seksuell trakassering – et stille arbeidsmiljøproblem?* *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 25(1), 28–48.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Carstensen, G. (2016). Sexual Harassment Reconsidered: The Forgotten Grey Zone. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24(4), 267-280. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/08038740.2017.1292314>

- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), Article 8, 139-167.
- Dahl, U. (2016). Kön och genus, femininitet och maskulinitet. I Lundberg, A. & Werner, A. (Red.), *En introduktion till genusvetenskapliga begrepp*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
- de los Reyes, P. (2014). *Inte bara jämställdhet: intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. Forskningsrapport SOU 2014:34. Stockholm: Fritzes.
- Eide, E. (2014). Bekjennelser og kompromisser - Homofile/lesbiske/skeive medieerfaringer. *Norsk medietidsskrift*, 21(3), 209–225.
- Europeiska Unionen. (2006). Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EC om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&qid=1585667710596&from=EN>. Hämtad 30 mars 2020.
- Europarådet. (2011). Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet. <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/>. Hämtad 30 mars 2020.
- Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA). (2014). Våld mot kvinnor: en undersökning omfattande hela EU. Resultat i korthet. [*Violence against women: an EU-wide survey. Main results report.*] Vienna: European Union Agency for Fundamental Rights. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_sv.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_sv.pdf). Hämtad 30 mars 2020.
- Fahlgren, S., Mulinari, D., & Sjöstedt Landén, A. (2016). *Ambivalenser och maktordningar: Feministiska läsningar av nyliberalism*. Stockholm: Makadam.
- Falk, L., Augustin, H., Toren, K., & Magnusson, M. (2019). Doctoral students' perceived working environment, obstacles and opportunities at a Swedish medical faculty: A qualitative study. *BMC Medical Education*, 19(1), 250. <http://dx.doi.org/10.1186/s12909-019-1684-x>
- Fasting, K., & Sand, T. (2015). Narratives of sexual harassment experiences in sport. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 7(5), 573-588. <https://doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/2159676X.2015.1008028>
- Folke, O., Rickne, J., Tanaka, S., & Tateishi, Y. (2020). Sexual Harassment of Women Leaders. *Daedalus*, 149(1), 180-197. [https://doi.org/10.1162/DAED\\_a\\_01781](https://doi.org/10.1162/DAED_a_01781)
- Friborg, M. K., Hansen, J. V., Aldrich, P. T., Folker, A. P., Kjaer, S., Nielsen, M. B. D., Rugulies, R. & Madsen, I. E. H. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health*, 17(1), 675. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4669-x>
- Gressgård, R. (2014). Å stange hodet i veggen: Mikroaggresjon i akademien. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 31(1), 17–29.
- Grönlund, A., Halldén, K., & Magnusson, C. (2017). A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden. *Acta*

*Sociologica*, 60(2), 97–119. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177%2F0001699316660595>

Hagen, I. M. & Svalund, J. (2019). *Vold, trusler og trakassering i helse- og sosialsektoren*. Rapport 2019:32. Fafo Institutt for arbeidsliv og velferdsforskning.

Hammarstedt, M., Ahmed, A., & Aldén, L. (2015). Sexual prejudice and labor market outcomes of gays and lesbians: Evidence from Sweden. *Feminist Economics*, 21(1), 90-109. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/13545701.2014.937727>

Hester, M, Kelly L & Radford, J. (Eds.). (1996). *Women, Violence and Male Power: Feminist Activism, Research and Practice*. Bristol: Open University Press.

Jangland, S., Thorén Lagerlöf, L. & Livholts, M. (2019). #Metoo: Motståndsberättelser om sexuella trakasserier i(nifrån) socialt arbete i Sverige. *Tidskrift för Genusvetenskap*, 40(2), 97-119.

Johansson, M., Johansson, K. & Andersson, E. (2018). #Metoo in the Swedish forest sector: Testimonies from harassed women on sexualised forms of male control. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 33(5), 419-425. <https://doi.org/10.1080/02827581.2018.1474248>

Johansson, S. & Lundqvist, C. (2017). Sexual harassment and abuse in coach–athlete relationships in Sweden. *European Journal for Sport and Society*, 14(2), 117-137. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/16138171.2017.1318106>

Johansson, S. (2018). 'Am I sexually abused?' Consent in a coach-athlete lesbian relationship. *Sport, Education and Society*, 23(4), 311-323. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/13573322.2016.1202819>

Kahilampi, N., Kimpimäki, N. & Leikkari, M. (2016). *Registered nurses' experiences of sexual harassment at work*. [Sairaanhoidajan työssä kokema seksuaalinen häirintä]. Seinäjoki University of applied sciences.

Kleppe, B., & Røyseng, S. (2016). Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World. *Journal of Arts Management Law and Society*, 46(5), 282–296. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/10632921.2016.1231645>

Korsvik, T. (2017). Kvinnelige jurister i akademien: Ikke lenger "inntrengere i en mannskultur"? *Tidsskrift for Kjønnforskning*, 41(1), 39-54.

Kuznetsova, Y., Yalcin, B., & Priestley, M. (2017). Labour Market Integration and Equality for Disabled People: A Comparative Analysis of Nordic and Baltic Countries. *Social Policy and Administration*, 51(4), 577–597.

Latcheva, R. (2017). Sexual Harassment in the European Union: A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-Based Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(12), 1821-1852. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177%2F0886260517698948>

Linehagen, F. (2018). Conforming One's Conduct to Unwritten Rules Experiences of Female Military Personnel in a Male-Dominated Organization. *Res Militaris*, 8(1), 1-25.

Lundqvist, M. & Bondestam, F. (2019). *Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien - en internationell forskningsöversikt*. Rapport 2019:3. Universitets- och högskolerådet i Sverige.

McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14, 1-17. <https://doi->



org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x

McKie, L., & Jyrkinen, M. (2017). MyManagement: Women managers in gendered and sexualised workplaces. *Gender in Management: An International Journal*, 32(2), 98-110. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1108/GM-04-2016-0091>

Meriläinen, M., Käyhkö, K., Kõiv, K., & Sinkkonen, H.-M. (2019). Academic bullying among faculty personnel in Estonia and Finland. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(3), 241-261. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/1360080X.2019.1591678>

Midtbøen, A. (2015). Ethnic Penalties In Western Labour Markets. *Nordic Journal of Migration Research*, 5(4), 185-193. <https://doi.org/10.1515/njmr-2015-0022>

Muhonen, T. (2016). Exploring gender harassment among university teachers and researchers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(1), 131-142. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1108/JARHE-04-2015-0026>

Mulinari, P. (2017). Racism as intimacy—looking, questioning and touching in the service encounter. *Social Identities*, 23(5), 600-613. <https://doi.org/10.1080/13504630.2017.1281111>

Måwe, I. (2018a). *Vad säger lagen om #metoo?* NIKK, Nordisk information för kunskap om kön.

Måwe, I. (2018b). *Ett år efter Me too: Initiativ och åtgärder i de nordiska och baltiska länderna.* NIKK, Nordisk information för kunskap om kön.

Måwe, I. (2019). *Lika lön i Norden: Lagar och politiska strategier.* NIKK, Nordisk information för kunskap om kön.

Niemi J. (2019). Excluding Power from a Narrative: Sexual Harassment in a Criminal Law Reform. In: Andersson U., Edgren M., Karlsson L., Nilsson G. (Eds.) *Rape Narratives in Motion*. Palgrave Studies in Crime, Media and Culture. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-13852-3\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-13852-3_2)

Nordiska ministerrådet. (2019). *Nordiskt samarbetsprogram för jämställdhet 2019–2022*. PolitikNord 2019:701. <http://dx.doi.org/10.6027/PN2019-701>.

Ollus, N. (2016). Forced Flexibility and Exploitation: Experiences of Migrant Workers in the Cleaning Industry. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(1), 25-45. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i1.4908>

Penttinen E., Jyrkinen M., Wide E. (2019). *Emotional Workplace Abuse: A New Research Approach*. Palgrave Pivot. doi: 10.1007/978-3-030-19993-7

Pétursdóttir, G. M., & Hjálmarsdóttir, K. A. (2019). Workplace sexual harassment: Action, inaction and the way forward. *Icelandic Review of Politics & Administration*, 15(1), 91-112. <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2019.15.1.5>

Pina, A. & Gannon, T. A. & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14, 126-138. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1016/j.avb.2009.01.002>

Retterås, R. (2015). Aktivt likestillingsarbeid; et nødvendig grep for å hindre diskriminering i arbeidslivet. *Kritisk Juss*, 41(4), 243-250.

Rø, K., Johansen, I., & Rosta, J. (2018). Uønsket seksuell oppmerksomhet rettet mot

- leger. *Tidsskrift for Den Norske Legeforening*, 138(16), 1522-1526. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.18.0203>
- SCB (2018). Lägre andel förvärvsarbetande bland utrikes födda i Norden. *Välfärd*, 4.2018.
- Schoenbaum, N. (2016). Gender and the Sharing Economy, *43 Fordham Urb. L.J.* 1023. <https://ir.lawnet.fordham.edu/ulj/vol43/iss4/4>. Hämtad 30 mars 2020.
- Sigursteinsdóttir, H. (2017). *Bullying and harassment at work: A survey among members of the Icelandic Teachers' Union*. [Einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað: könnun meðal félagsmanna Kennarasambands Íslands]. [http://netla.hi.is/serrit/2017/menntakvika\\_2017/006.pdf](http://netla.hi.is/serrit/2017/menntakvika_2017/006.pdf). Hämtad 30 mars 2020.
- Simonsson, A. (2020). *Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv – en forskningsöversikt* (Rapport, 2020:1). Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs Universitet.
- Sletteland, A. (2018). Da #metoo kom til Norge: et ufullendt normskifte mot seksuell trakassering. *Tidsskrift for Kjønnforskning* 42(3), 142-61.
- Spector, P., Zhou, Z., & Che, X. (2014). Nurse exposure to physical and nonphysical violence, bullying, and sexual harassment: A quantitative review. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), 72-84. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1016/j.ijnurstu.2013.01.010>
- Steinþórsdóttir, F., & Pétursdóttir, G. (2018). Preserving Masculine Dominance in the Police Force with Gendered Bullying and Sexual Harassment. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 12(2), 65-176. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1093/police/pax009>
- Storm, P. (2018). I en annan situation? Erfarenheter av att vara man, född utanför Europa och arbeta i äldreboenden. *Socialvetenskaplig Tidskrift*, 25(3-4), 231-249.
- Wojtyńska, A. & Dís Skaptadóttir, U. (2019). Reproduction of marginality: The labour market position of unemployed foreign citizens during economic recession in Iceland. *Migration Studies*, mnz037. <https://doi.org/10.1093/migration/mnz037>
- Wolgast, S., Molina, I. & Gardell, M. (2018). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden Skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i bruttolön, disponibel inkomst och möjlighet att göra karriär på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Länsstyrelsen i Stockholms län.
- Young Håkansson, S. (2019). *Norden fritt från sexuella trakasserier – en förutsättning för jämställdhet: Initiativ och åtgärder efter #MeToo*. NIKK, Nordisk information för kunskap om kön.

# Bilaga 1. Systematisk litteratursökning

## Litteratursökning av KvinnSam vid Göteborgs universitetsbibliotek

Bibliotekarierna Sanna Hellgren och Louise Preinitz Gärdinge på KvinnSam<sup>203</sup> vid Göteborgs universitetsbibliotek konsulterades för att genomföra litteratursökningar till en kunskapsöversikt om sexuella trakasserier och annan typ av utsatthet i arbetslivet i Norden. Deras roll i sökprocessen har varit att utveckla sökstrategi, att genomföra sökningarna och leverera fulltexter under urvalsprocessen samt utvärdera och dokumentera sökstrategin. I denna bilaga beskrivs sökstrategin närmare.

### Sökstrategi

Bibliotekarierna vid KvinnSam har tillsammans med rapportens författare och en arbetsgrupp vid Nationella sekretariatet för genusforskning diskuterat sökfokus för uppdraget och formulerat sökfrågor. Fenomenet sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden är ett omfattande och brett fält, och med hänsyn till uppdragets syfte och tidsram gjordes en uppdelning mellan två olika rapporter. Denna forskningsöversikt kartlägger fenomenet sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden i olika sektorer. Ytterligare en kunskapsöversikt kartlägger preventiva strategier, arbetssätt och metoder mot förekomst och konsekvenser av sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv.<sup>204</sup> Sökningarna, som är gjorda av KvinnSam, genomfördes i en och samma process för de två rapporternas uppdrag och syften. Därefter har KvinnSam levererat separata träfflistor till respektive författare.

Efter testsökningar och utvärdering av träfflistorna beslutades att formulera två separata sökfrågor som tillsammans täckte in de båda rapporternas syften: (1) fenomenet sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden, och (2) annan utsatthet och våld i arbetslivet i Norden (som inte beskrivs som sexuella trakasserier). Detta för att tematisera materialet inför urvalet och underlätta urvalsprocessen. För tematiseringen gjordes en urskiljning av hur sexuella trakasserier som begrepp används i den nordiska arbetslivsforskningen där litteratur som explicit använder sig av begreppet sexuella trakasserier skulle återfinnas. Denna sökfråga kompletterades med ytterligare en fråga där andra typer av utsatthet som inte explicit nämner sexuella trakasserier skulle återfinnas. Sökfrågorna formulerades som:

1. Hur används begreppet "sexuella trakasserier" i litteratur om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden?
2. Vilken litteratur finns om annan utsatthet och diskriminering i arbetslivet i Norden

---

203. KvinnSam är nationellt bibliotek för genusforskning vid Göteborgs universitetsbibliotek. För mer info, se [www.ub.gu.se/kvinn](http://www.ub.gu.se/kvinn)

204. Simonsson, 2020.

kopplat till diskrimineringsgrunderna samt andra relevanta begrepp UTOM sex i kombination med trakasserier?

Utifrån sökfrågorna togs begrepp och termer fram för denna forskningsöversikt, och delades in i fyra olika block:

- Block A: sexuella trakasserier (enbart)
- Block B: arbetsliv
- Block C: Norden
- Block D: våld, utsatthet och diskriminering

Samtliga block (förutom block A som enbart innehöll begreppet sexuella trakasserier) utökades med synonymer och antonymer kombinerade med den booleska operatorn OR. Blocken kombinerades i sin tur sedan med AND, för att se till att något av orden i respektive block skulle finnas med i de träffar som sökningen fick fram, och för att fånga in så mycket som möjligt i en sökning.

Följande kombinationer av blocken användes för de två olika sökfrågorna:

Sökfråga 1: sexuella trakasserier + arbetsliv + norden (sökblock A+B+C)

Sökfråga 2: arbetsliv + norden + våld/utsatthet (sökblock B+C+D)

Exempel på söksträng för sökfråga 1:

```
(arbet* OR anställ* OR villkor* OR workplace* OR "work* condition*" OR "work* life" OR "work* environment*" OR "work* ethic*" OR "work* secur*" OR "work* insecur*" OR job* OR labour* OR labor* OR employ* OR precari* OR prekari*)(norden* OR nordisk* OR nordic* OR "northern countr*" OR skandinavi* OR scandinavi* OR Sverige* OR svensk* OR swed* OR Finland* OR finsk* OR finnish* OR Suomi* OR Norge* OR norsk* OR norway* OR norwegian* OR Noreg* OR Danmark* OR dansk* OR Denmark* OR danish* OR Island* OR islän* OR Iceland*)((Sex* trak*) OR (sex* harass*))
```

## Databaser, avgränsningar och kvalitetsgranskning

De två sökningarna genomfördes i tio databaser under oktober 2019. Fyra av dessa, Gender Studies Database, International Bibliography of the Social Sciences, Scopus och Web of Science är internationella tvärvetenskapliga databaser som innehåller referenser till artiklar, böcker, bokkapitel, konferensbidrag och rapporter. Utöver dessa gjordes sökningar i breda bibliotekskataloger för respektive nordiskt land, svenska LIBRIS, finska Nationalbiblioteket, norska Oria, danska REX och isländska Gegnir. Dessutom användes SwePub som innehåller svensk vetenskaplig publicering. Kombinationen av databaserna syftade till att återfinna litteratur från både de nordiska länderna och internationellt publicerat material. Utöver vetenskapliga publikationer innehåller de nationella bibliotekskatalogerna även material av annan karaktär, såsom branschspecifikt tryck, som bidrar till en kompletterande helhetsbild av rapportens frågeställning. Ingen avgränsning på publikationsår gjordes i databassökningarna. Istället sorterades detta av rapportförfattaren i samband med

egna utsökningar i materialet med hjälp av verktyget Rayyan QCRI.

För de engelskspråkiga databaserna samt för svenska LIBRIS, SwePub och finska Nationalbibliotekets katalog användes söksträngar med både svenska och engelska termer, enligt ovan angivet exempel. För isländska Gegnir, norska Oria och danska REX formulerades söksträngarna något annorlunda, eftersom databaserna endast tillåter ett begränsat antal booleska operatörer. Därför valdes endast söktermer ut som bedömdes vara prioriterade begrepp och översattes till landets respektive språk. Geografiskt avgränsades sökningarna till enbart Norden eller respektive land. Inför sökningarna på övriga nordiska språk kontaktades NING-nätverket, Nordic Information Network Gender, som bistod med översättningar av begrepp.

**Tabell över antal träffar i respektive databas, samt totalt antal, för sökfråga 1:**

DATABAS	ANTAL TRÄFFAR	KOMMENTAR
LIBRIS (Sverige)	233	
Nationalbibliotekets samlingar (Finland)	19	
Oria (Norge)	67	
Gegnir (Island)	4	
REX (Danmark)	61	
Swepub (Sverige)	45	
Gender Studies Database (Ebsco)	19	
International Bibliography of the		
Social Sciences (IBSS) (ProQuest)	11	Riktad sökning mot "Anywhere except fulltext"
Scopus	68	Riktad sökning mot "Title, abstract, keywords"
Web of Science	48	Riktad sökning mot "Topic"
<b>Total</b>	<b>575</b>	
<b>Efter dubblettrensning i Zotero</b>	<b>473</b>	

För att säkerställa sökstrategins kvalitet granskades söksträngarna med hjälp av PRESS, Peer Review of Electronic Search Strategies, och utifrån en checklista med olika frågor gjordes en genomgång av operationalisering, sökteknik, stavning och begränsningar för varje söksträng.<sup>205</sup>

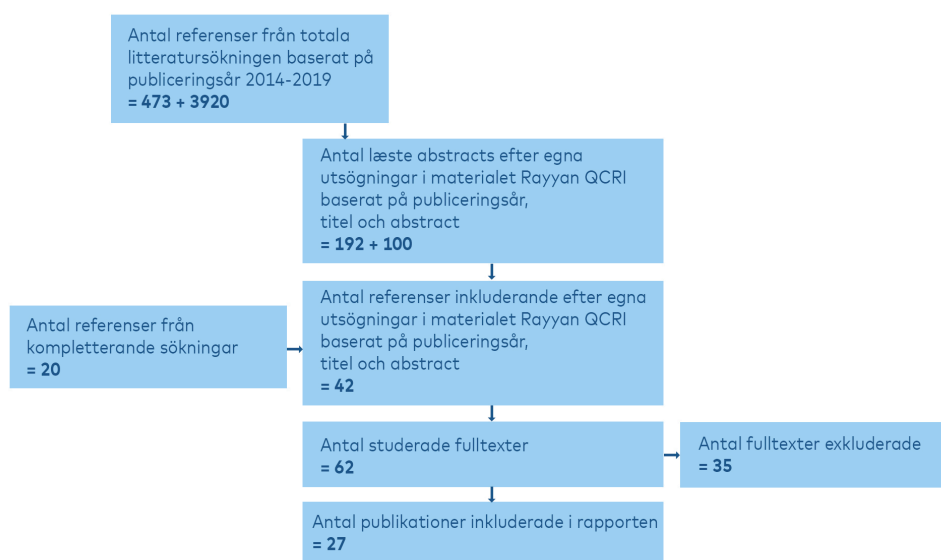
205. McGowan J, Sampson M, Salzwedel DM, Cogo E, Foerster V, Lefebvre C. PRESS Peer Review of Electronic Search Strategies: 2015 Guideline Statement. J Clin Epidemiol. 2016 Jul;75:40–46. För svensk översättning se Kib:s bibliotek: <https://kib.ki.se/soka-vardera/systematiska-oversikter/press-2015-checklista-sokstrategier>.

## Urvalsprocess och kompletterande sökningar

De två träfflistorna som KvinnSams sökstrategi resulterade i levererades i verktyget Rayyan QCRI.

I respektive träfflista gjorde rapportförfattaren avgränsningar på publiceringsåren 2014-2019.

De båda träfflistorna är sammanslagna i figuren nedan.



Av 473 referenser i första träfflistan har, efter avgränsning på publiceringsår, en läsning av samtliga 192 abstracts gjorts, och därefter inkluderats eller exkluderats i denna forskningsöversikt. Av 11 312 referenser i den andra träfflistan resulterade antalet, efter avgränsning på publiceringsår, i 3 920 referenser. Det var inte möjligt att inom ramen för uppdraget läsa igenom samtliga abstracts. Därför gjordes riktade sökningar i listan med en strävan efter representation från samtliga nordiska länder, och efter andra grunder för utsatthet än kön. I den andra träfflistan gjordes en läsning av 100 abstracts, varav endast ett fåtal kunde inkluderas utifrån uppdragets syfte.

Screening av de cirka 300 abstracts gick ut på att identifiera studier med vetenskaplig kvalitet som handlade om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden. Därför inkluderades främst peer-review-artiklar. Vad gäller spridning mellan de nordiska länderna var majoriteten av publikationerna från Norge och Sverige, därefter från Danmark, medan publikationer från Island och Finland var få.

För att få en bredare nordisk representation gjordes kompletterande sökningar utanför KvinnSams sökningar, exempelvis genom att tillfråga representanter i den nordiska referensgruppen<sup>206</sup>. Dessa resulterade i 20 träffar och sorteras i kategorin "referenser från kompletterande sökningar".

206. Bestående av Eva Sophia Myers (Syddansk universitet), Marjut H. Jyrkinen (Helsingfors universitet), Åsta Snorradóttir (Islands universitet), Cathrine Holst (Universitetet i Oslo) och Gunilla Carstensen (Stockholms universitet).

I denna forskningsöversikt har sammanlagt 62 fulltexter inkluderats för läsning, varav 35 exkluderats på grund av de inte föll inom ramen för studiens syfte och fokus. Slutligen har 27 referenser inkluderats för närläsning. Därtill finns referenser som inte ingår i det inkluderade urvalet men som utgör relevant bakgrundskunskap, däribland artiklar av teoretisk karaktär.

## Bilaga 2. Pågående och nyligen avslutade forskningsprojekt i Norden

I de nordiska länderna pågår, och har nyligen avslutats, forskningsprojekt om sexuella trakasserier i arbetslivet. Här redogörs först för den sökprocess som NIKK har genomfört. Därefter följer en översiktlig redogörelse för de uppdrag som NIKK fått kännedom om från respektive land.

### Sökprocess

I arbetet med denna forskningsöversikt har pågående och nyligen avslutade forskningsprojekt om sexuella trakasserier i de nordiska länderna kartlagts. Syftet är att ge en bild av forskning som ännu inte har utkommit som sökbara publikationer. Med hänsyn till uppdragets omfattning gjordes avgränsningen till alla statliga forskningsfinansiärer i Norden. Hur organisering av statlig forskningsfinansiering ser ut varierar mellan de nordiska länderna.

Samtliga statliga forskningsråd i Norden kontaktades under september 2019 och ombads att delge NIKK information om finansierade forskningsprojekt rörande sexuella trakasserier i arbetslivet. Förfrågan gjordes på engelska, liksom det påminnelsemail som skickades ut. Forskningsråden ombads söka efter forskningsprojekt rörande sexuella trakasserier i arbetslivet (engelska: *sexual harassment in the workplace*) som beviljats finansiering under de senaste fem åren (2014-2019). Forskningsråden ombads även att i sökningarna använda alternativa sökord, som *gender-based harassment* och *gender-based violence*. Slutligen ombads samtliga forskningsråd att delge NIKK information om andra aktörer som finansierar pågående eller nyligen avslutad forskning om sexuella trakasserier.

Åtta forskningsråd kontaktades, och fem av dem återkom med information. Samtliga har gjort sökningar på både det egna nordiska språket och på engelska. NIKK har fått kännedom om såväl statligt finansierade projekt, som om projekt finansierade av andra aktörer. Den som önskar komma i kontakt med ansvarig forskare som arbetar med projekten, är välkommen att kontakta respektive forskare eller NIKK.



## Danmark

I Danmark pågår inte några projekt om sexuella trakasserier i arbetslivet finansierade av Danmarks Frie Forskningsfond. Här följer forskningsprojekt finansierade av andra aktörer:

### Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)

Workplace sexual harassment and gender harassment: a qualitative pilot-study (2019)<sup>207</sup>

Dea Busk Larsen, Ida E. H. Madsen, (båda NFA) och Maj Britt Dahl Nielsen, (Statens Institut for Folkesundhed) har i denna pilotstudie undersökt hur genusbaserade trakasserier (engelska: *gender harassment*) är kopplad till, och hur den skiljer sig från, andra typer av sexuella trakasserier som förekommer på danska arbetsplatser.

De preliminära resultaten visar på att arbetsplatskulturen är en nyckelfaktor för att förstå genusbaserade trakasserier. Kön- och sexuella minoriteter upplever i högre grad genusbaserade trakasserier.

Uønsket seksuel opmærksomhed fra ledere og kollegaer (Pågående - 2018-2021)<sup>208</sup>

Maj Britt D. Nielsen (SDU), Anna P. Folker (SDU), Ida E.H. Madsen (NFA), Thomas Clausen (NFA), Per T. Aldrich (NIRAS), Susie A. Kjær (Arbejdspsykologisk Praksis), Laura V. Kvorning (COWI) och Gry Grundtvig (COWI).

I projektet utvecklas verktyg för att hjälpa företag att förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Seksuel chikane i omsorgsarbejdet (2018)<sup>209</sup>

Nielsen MBD, Kjær S, Aldrich PT, Madsen IEH, Friborg MK, Rugulies R, Folker AP.

I projektet utvecklades metoder, som kan hjälpa arbetsplatser till att utveckla effektiva strategier till att förebygga/hantera sexuella trakasserier utövat av klienter i omsorgsarbetet.

---

207. <https://nfa.dk/da/Forskning/Udgivelse?journalId=42dd4795-e776-4a32-967c-f2db9eae4d68>

208. <https://nfa.dk/da/Forskning/Projekt?docId=96c10231-6e56-4471-897a-78563ddc6005>

209. <https://nfa.dk/da/Forskning/Projekt?docId=d56fd083-a1eb-4256-9283-c73641097f9c>

## Finland

### Finlands Akademi

Analysis report on harassment and other inappropriate treatment on theatre and film industry

I september år 2018 publicerade Undervisnings- och kulturministeriet omfattande rapport om sexuella trakasserier. Rapporten är författad av LL.D Jaana Paanetoja. Studien visar bland annat huruvida filmproduktionsbolag har tagit hänsyn till arbetsgivaransvar utifrån arbetslivslagstiftningen som syftar till säkra en arbetsmiljö fri från trakasserier och annan otillbörlig behandling.

### Finlands centrum för etik inom idrotten (SUEK)

Kartläggning om sexuella trakasserier i träningsidrott i Finland

Hösten år 2019 initierades en utredning/kartläggning om sexuella trakasserier i finländsk träningsidrott för att undersöka dess förekomst. Kartläggningen rör hela den finska idrotten och det finns publikationer om bland annat fotboll, ishockey och tennis. Rapporten slutförs under våren år 2020.

## Island

Våld på arbetsplatsen: Undersökning av förekomst och karaktär av mobbning och trakasserier på isländsk arbetsmarknad (2019)<sup>210</sup>

Snorradóttir, Á., Valdimarsdóttir, M., Gústafsdóttir, G., Snæfríðar- og Gunnarsdóttir, H. & Tryggvadóttir, G. B.

Undersökningens syfte var att kartlägga omfång och karaktär av mobbning samt sexuella- och könsbaserade trakasserier på isländsk arbetsmarknad. Metoder och materialinsamling byggde på mixade metoder och forskningsdesign; enkäter, kvalitativa intervjuer och fokusgrupper. Enkätens resultat visar att drygt 20 % har blivit offer för mobbning på arbetsplatsen, 16 % har blivit offer för sexuella trakasserier. I analysen visades en motsägelse mellan den syn som arbetare/löntagare hade på saken å ena sidan, och chefer eller HR-personal å den andra sidan. Endast 38 % av offren för mobbning och 19 % av offren för sexuella trakasserier gjorde en formell klagan. Mobbning och trakasserier är stort problem på isländsk arbetsmarknad och har sina rötter i arbetsplatskulturerna. Åtgärder är undermåliga och offer får inte det stöd som de önskar och behöver.

Resultaten visar också att individer med utländsk bakgrund eller med funktionshinder tillhör är utsatta för särskilt hög risk när det gäller mobbning och trakasserier på arbetsplatsen. 35 % av individer med funktionshinder och 20,9 % av individer med utländskt medborgarskap hade upplevt mobbning på arbetsplatsen, jämfört med 12,4 % av isländska medborgare

---

210. <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=ce38c409-dae1-11e9-944d-005056bc530c>

## Norge

I Norge finns ett statligt forskningsråd, Norges forskningsråd. Inom ramen för Norges forskningsråds BALANSE-program utlystes medel för forskning om sexuella trakasserier år 2019. Det inkom dock inte några ansökningar.

Andra aktörer som tar fram forskning om sexuella trakasserier i arbetslivet inkluderar Statens arbeidsmiljøinstitutt, och exempelvis den fristående forskningsstiftelsen FAFO.

### Statens arbeidsmiljøinstitutt

Effectiveness of the Labour Inspection Authority's regulatory tools for work environment and employee health: study protocol for a cluster-randomised controlled trial among Norwegian home-care workers (Pågående – 2021)<sup>211</sup>

Anne-Marthe R Indregard, Stein Knardahl, Jan Shahid Emberland, Øivind Skare och Håkon A Johannessen

Denna interventionsstudie, som är ett samarbete mellan Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) och norska Arbeidstilsynet ser på effekterna av Arbeidstilsynets insatser i förhållande till psykosociala arbetsmiljön bland anställda i hemtjänsten. Här undersöks sexuella trakasserier som en del av den psykosociala arbetsmiljön där även organisatoriska och mekaniska aspekter vägs in, utifrån målsättningen att få svar på vad som fungerar bäst för att bidra till att förbättra arbetsmiljön.

## Sverige

### Vetenskapsrådet

#metoo activism in Sweden: Development, consequences, strategies.

Karin Hansson (Medievetenskap)

Ett fyraårigt forskningsprojekt som undersöker #metoo som en lokalt och globalt sammanhållen rörelse. Med en kombination av metoder och tvärvetenskapliga ingångar, såsom Data- och systemvetenskap, Socialpsykologi, Genusstudier, och Media- och kommunikationsstudier.

Towards a greater understanding of sexual harassment in the academic workplace/ student environment: a multi-faceted study of exposure, determinants, consequences, and handling strategies.

Anette Agardh (Folkhälsovetenskap, global hälsa, socialmedicin och epidemiologi)  
Syftet med det treåriga forskningsprojektet är att undersöka sexuella trakasserier som individuellt och strukturellt fenomen i arbetslivet. Målgruppen är anställda och studenter vid Lunds universitet. Metoder är djupintervjuer, fokusgruppsintervjuer och webenkät.

---

211. <https://bmjopen.bmj.com/content/9/11/e031226>

## FORTE

Hur kan fackliga organisationer bidra till att öka jämställdheten i arbetslivet? En studie av LO som jämställdhetspolitisk aktör.

Christina Bergqvist (Statsvetenskap)

Studien undersöker fackliga feministiska krav inom fackförbundet LO (Landsorganisationen i Sverige), där allt fler kvinnor tar plats i beslutsstrukturerna. Syftet med projektet är att undersöka vad som händer i en organisation som LO, med rötter i klasskampen, när en ny konfliktdimension baserad på feministiska idéer ska införlivas.

Genusbaserade trakasserier och utsatthet på svenska arbetsplatser: Longitudinella samband med psykisk ohälsa i enkät- och registerdata.

Anna Nyberg (Stressforskning)

Syftet med projektet är att, utifrån ett intersektionellt perspektiv i representativa urval av den svenska arbetande befolkningen, ta fram ny kunskap om betydelsen av individens relativa risk att utsättas för genusbaserade trakasserier på arbetsplatsen, och hur detta relaterar till självskattad psykisk ohälsa, sjukfrånvaro, sjuknärvaro, registerbaserad sjukfrånvaro samt förskrivning av antidepressiva läkemedel, lugnande medel och sömnmedel över tid. Data hämtas från Arbetsmiljöundersökningar.

Kunder med "förmåner" – #MeToo, makt och genus i kundinteraktivt tjänstearbete.

Anna Fyrberg Yngfalk (Företagsekonomi)

Projektets syfte är att undersöka hur kundorienteringsideal samverkar med bredare makt- och könsstrukturer och vilka implikationer det har för arbetsmiljön; hur det kan legitimera och understödja kunders sexuella trakasserier men också begränsa anställdas möjligheter att agera. Projektet bygger på cirka 70 intervjuer med anställda inom service med nära interaktioner med kunder. Föremål för undersökningen är hur anställda upplever sin situation, samt sekundärdata genom publicerade berättelser inom #metoo-upprop.

Negativ social utsatthet på jobbet – organisatoriska riskfaktorer, konsekvenser och reducerande åtgärder.

Michael Rosander (Psykologi)

Forskningsprojektet fokuserar på negativ social exponering på arbetsplatser, t.ex. hot, våld, diskriminering, sexuella trakasserier och mobbning, med fokus på organisatoriska förhållanden. Riskgrupper kommer att identifieras baserat på ålder, etnisk bakgrund, typ av anställning, utbildning och position i olika arbetssektorer. Huvuddata utgörs av longitudinella enkätdata (cirka 10 000 svar).

Exponering för arbetsrelaterade negativa sociala beteenden – utökad kunskap om dess psykosociala arbetsrelaterade- och organisatoriska bestämningsfaktorer och risk för morbiditet och mortalitet.

Linda Magnusson Hansson (Stressforskning)

Detta program syftar till att öka kunskapen om ifall exponering för arbetsrelaterade negativa sociala beteenden inklusive våld/hot om våld, mobbning och sexuella trakasserier är relaterade till allvarliga hälsoutfall. Data kommer från flera av de

största kohorterna världen över med fokus på arbete och hälsa, inklusive Sverige, Danmark, och Finland. Data inkluderar totalt fler än 300 000 individer.

# Om den här publikationen

## Sexuellt trakasserad på jobbet

– en nordisk forskningsöversikt

Malin Svensson, fil.dr, Nationella sekretariatet för genusforskning, för Nordisk information för kunskap om kön, NIKK

ISBN 978-92-893-6590-1 (PDF)

ISBN 978-92-893-6591-8 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/temanord2020-511>

TemaNord 2020:511

ISSN 0908-6692

© Nordiska ministerrådet 2020

## Ansvarsfriskrivning

Denna publikation har finansierats av Nordiska ministerrådet. Men innehållet återspeglar inte nödvändigtvis Nordiska ministerrådets synpunkter, åsikter eller rekommendationer.

## Rättigheter och tillstånd

Detta verk är tillgängligt under licensen Creative Commons Erkännande 4.0 Internationell (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

**Översättningar:** Om du översätter detta verk, vänligen inkludera följande ansvarsfriskrivning: Denna översättning är inte producerad av Nordiska ministerrådet och ska inte betraktas som officiell. Nordiska ministerrådet kan inte hållas ansvarigt för översättningen eller eventuella fel i den.

**Bearbetningar:** Om du bearbetar detta verk, vänligen lägg till följande ansvarsfriskrivning tillsammans med tillskrivningen: Detta är en bearbetning av ett originalverk av Nordiska ministerrådet. De synpunkter och åsikter som uttrycks i bearbetningen är författarens/författarnas egna. Synpunkterna och åsikterna i denna bearbetning har inte godkänts av Nordiska ministerrådet.

**Innehåll från tredje part:** Nordiska ministerrådet äger nödvändigtvis inte varje enskild del av detta verk. Nordiska ministerrådet kan därför inte garantera att återanvändningen av innehåll från tredje part inte gör intrång i tredje parts upphovsrätt. Om du vill återanvända innehåll från tredje part står du för de risker sådana upphovsrättsintrång innebär. Du är ansvarig för att avgöra om det finns ett behov av att erhålla tillstånd för användning av innehåll från tredje part. Om ett tillstånd krävs är du också ansvarig för att erhålla ett relevant sådant från upphovsrättsinnehavaren. Exempel på innehåll från tredje part är tabeller, figurer och bilder, men det kan också röra sig av annan typ av innehåll.

**Bildrättigheter (ytterligare tillstånd krävs för återanvändning):**

Frågor om rättigheter och licenser bör riktas till:  
Nordisk ministerråd/PUB  
Nordens Hus  
Ved Stranden 18  
DK-1061 Köpenhamn  
pub@norden.org

### **Det nordiska samarbetet**

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och en viktig del av europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill stärka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordisk ministerråd  
Nordens Hus  
Ved Stranden 18  
DK-1061 Köpenhamn  
www.norden.org

Läs flera nordiska publikationer: [www.norden.org/sv/publikationer](http://www.norden.org/sv/publikationer)