

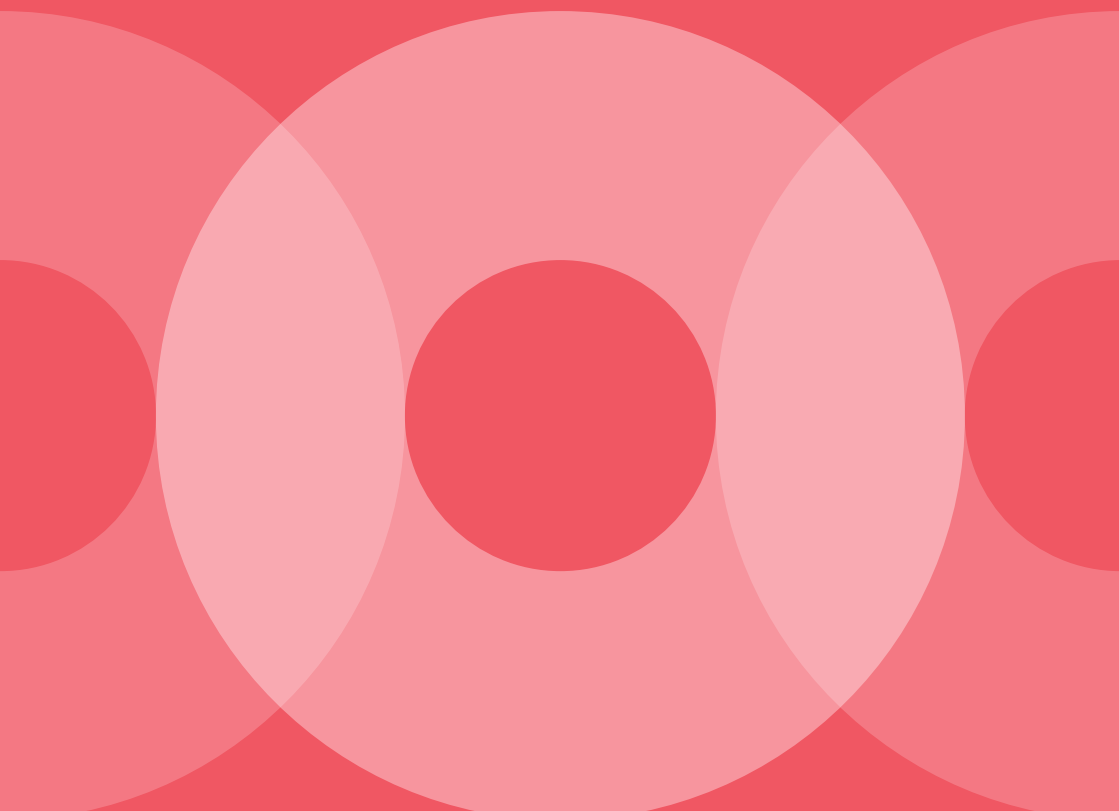


Diskriminerings
ombudsmannen

Rapport 2021:2

Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet

Vad visar forskning?



Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet

Vad visar forskning?

Denna pdf är tillgänglig. Andra alternativa format, exempelvis Daisy, lättläst eller punktskrift, kan beställas vid behov. Kontakta då DO på order@do.se. Denna publikation kan även beställas i tryckt version via DO:s webbplats.

Diskrimineringsombudsmannen (DO)

© DO

R16 2021 PDF

ISBN 978-91-88175-22-9

Illustration: Stina Wirsén.

Layout: Kollijox AB.



Förord

Diskrimineringsombudsmannens (DO) huvudsakliga uppdrag är att arbeta mot diskriminering i samhället och främja lika rättigheter och möjligheter. DO är till för dem som är diskriminerade och dem som riskerar att bli diskriminerade. En del i detta uppdrag är att DO sedan flera år arbetar aktivt för att arbetsgivare ska bedriva ett effektivt främjande och förebyggande arbete för att motverka diskriminering i allmänhet och sexuella trakasserier.

Ett sätt att bidra till detta är att öka arbetsgivares kännedom om hur sexuella trakasserier kan förebyggas. I den här rapporten har vi därför valt att göra en systematisk forskningsöversikt som erbjuder forskningsbaserad kunskap. Förhoppningen är att översikten ska ge vägledning och ny kunskap samt bidra till reflektioner och diskussioner som är till nytta för arbetstagare, HR-personal och arbetsgivare som vill leva upp till lagens krav och som själva har högt ställda mål inom detta område. Rapporten vänder sig därmed till dig som arbetstagare, till dig som är arbetsgivare och till dig som arbetar med personalfrågor på ett fackförbund eller inom en arbetsgivarorganisation.

I arbetet med de systematiska sökningarna efter litteratur har DO tagit hjälp av Angelica Simonsson och Maja Lundqvist vid Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet samt Sanna Hellgren på KvinnSam vid Göteborgs universitet.

Solna den 15 december 2021

Lars Arrhenius

Diskrimineringsombudsman

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	8
Summary	14
Inledning	21
Syfte och frågor	24
Varför har DO valt att göra en systematisk forskningsöversikt?	24
Att tänka på som läsare	25
Vad säger diskrimineringslagen?	28
Sexuella trakasserier	29
Sexuella trakasserier och förbuden mot diskriminering i arbetslivet	29
Arbetet med aktiva åtgärder i arbetslivet	30
Resultat: Vad visar forskning?	34
Undersöka och analysera	35
Åtgärda	44
Följa upp och utvärdera	50
Sammanfattning av resultaten	53

Avslutande diskussion	58
Kunskap om främjande och förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet	59
Kunskap om effekten av främjande och förebyggande interventioner för att motverka sexuella trakasserier	65
Referenser	67
Bilaga: Metod	76

Sammanfattning

I denna forskningsöversikt presenterar vi forskning som har fokus på främjande och förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. Målsättningen är att den ska ge ny kunskap och nya insikter som i förlängningen bidrar till att arbetsgivare bedriver ett ändamålsenligt främjande och förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. I arbetet med forskningsöversikten har följande frågor varit vägledande:

- Hur ser forskningsläget ut när det gäller främjande och förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet?
- Hur ser forskningsläget ut när det gäller kunskap om effekten av de främjande och förebyggande interventioner som används för att motverka sexuella trakasserier?

Forskningsartiklarnas resultat presenteras tematiskt utifrån bestämmelserna i diskrimineringslagens tredje kapitel om aktiva åtgärder. Där anges att arbetsgivare ska undersöka och analysera risker för diskriminering, däribland sexuella trakasserier, åtgärda riskerna och kontinuerligt följa upp och utvärdera dem. Forskningsartiklarna i sig förhåller sig inte aktivt till den svenska lagstiftningens begrepp eller definition av sexuella trakasserier. De ger sammantaget inte fullständiga svar på hur sexuella trakasserier kan förebyggas i arbetslivet. Men ur artiklarna framträder vissa övergripande teman som gemensamt bidrar till kunskap om det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.

Undersöka och analysera

I forskningsartiklarna är det framför allt tre områden som lyfts fram som särskilt viktiga att kontinuerligt undersöka och analysera:

- **Organisationskultur och arbetsplatsklimat.** Arbetsgivare behöver undersöka och analysera vilken typ av organisationskultur och vilket arbetsplatsklimat som finns i organisationen.
- **Ledarskap.** Arbetsgivare behöver undersöka och analysera vilken typ av ledarskap som präglar organisationen. Ett aktivt och etiskt normbrytande ledarskap, där chefer och andra ledare lyfter svåra frågor, kan bidra till att förebygga sexuella trakasserier, medan ett passivt ledarskap innebär ökade risker för sexuella trakasserier. Att agera passivt och undfallande kan leda till ett arbetsplatsklimat där utsatta tystnar.
- **Hövlighet – attityder, jargonger och beteenden.** Arbetsgivare behöver undersöka vilka attityder och beteenden som präglar relationen mellan medarbetare och mellan medarbetare och chefer. Det betonas i forskningsartiklarna att det är viktigt att främja en hövlighetskultur, där medarbetarna visar ömsesidig respekt för varandra och där slentrianmässiga och negativa jargonger och beteenden motverkas.

Artiklarna innehåller inga detaljerade anvisningar om hur organisationskultur, arbetsplatsklimat och attityder, jargonger och beteenden kan undersökas. På en mer övergripande nivå finns förslag om att använda enkäter, intervjuer, fokusgrupper och observationer.

Åtgärda

Forskningsartiklarna ger heller inga uttömmande svar på hur sexuella trakasserier kan motverkas eller förebyggas genom olika insatser. Vi ser dock tre huvudsakliga teman avseende vilka insatser som arbetsgivare bör vidta:

- **Förändra organisationskultur och arbetsplatsklimat.** Arbetsgivare behöver aktivt agera för att förändra en problematisk organisationskultur eller ett olämpligt arbetsplatsklimat. Det handlar om att sätta in åtgärder för att få till en mer inkluderande, transparent och hövlig organisationskultur som ger uttryck för en nolltolerans mot sexuella trakasserier. Chefer måste ta klagomål och anmälningar på allvar och visa ett genuint engagemang för att förebygga sexuella trakasserier.
- **Genomlysna riktlinjer och rutiner (policyer).** Ett andra huvudtema är riktlinjer och rutiner som markerar ett avståndstagande mot sexuella trakasserier och som anger hur chefer och medarbetare ska agera om de ändå uppstår. Forskningsartiklarna ger dock inget entydigt svar på hur verkningsfulla riktlinjer och rutiner är. Några visar på vikten av att kontinuerligt genomlysna i vilken mån riktlinjer och rutiner är kända och efterlevs inom organisationen. Genomlysningen syftar till att återkommande undersöka om riktlinjer och rutiner är kända och accepterade och om de efterlevs av medarbetare och chefer. Att genomföra dessa genomlysningar regelmässigt lyfts fram som en åtgärd som kan bidra till att skydda medarbetarna från sexuella trakasserier.
- **Genomföra utbildningsinsatser.** I flera forskningsartiklar lyfts olika typer av utbildningar fram som en åtgärd för att förebygga sexuella trakasserier. Det gäller utbildningar som är riktade till chefer, till personer som är ansvariga för att agera förebyggande och åtgärdande, och till medarbetare som kan bli utsatta eller utgöra potentiella vittnen till sexuella trakasserier.

Uppföljning och utvärdering

Få forskningsartiklar behandlar frågan om uppföljning och utvärdering explicit, men det finns några exempel på forskningsresultat som beskriver hur uppföljning och utvärdering kan gå till:

- **Bygga utvärderingssystem och ta fram kvalitetsförbättringsinstrument** som identifierar förbättringar på individ- och organisationsnivå genom att följa upp individers kunskaps- och attitydförändringar gentemot sexuella trakasserier. Arbetsgivare bör även utvärdera hur klagomål och anmälningar om sexuella trakasserier hanteras i organisationen.
- **Mäta utbildnings effektivitet.** Att mäta effekter av olika typer av utbildningar mot sexuella trakasserier är komplicerat. I artiklarna finns förslag om att arbetsgivare bör utvärdera utbildningsinsatsen före och efter utbildningen för att få kunskap om attityd- och beteendeförändringar. Utvärderingarna bör också försöka fånga deltagarnas förmåga att vid behov överföra utbildningen till nya omständigheter.

Sammanfattningsvis visar resultaten från forskningsartiklarna att det är viktigt att skapa ett nolltoleransklimat. Sexuella trakasserier kan få fritt spelrum om arbetsplatsen har en kultur eller ett klimat som ger utrymme för olika typer av sexuella trakasserier såsom skämt, jargong, tafsande, närgångna blickar, ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Att skapa en kultur som bygger på ömsesidig hövlighet och respekt är därför en nödvändig komponent i att förebygga sexuella trakasserier. Det är viktigt att skapa ett tryggt arbetsplatsklimat där individer vågar påtala och anmäla att det pågår sexuella trakasserier på arbetsplatsen, utan repressalier. Arbetsgivare bör vara särskilt vaksamma på om organisationskulturen präglas av normer och attityder som kan förknippas med en destruktiv organisationskultur, exempelvis en macho-, tystnads-, bestraffnings- eller motståndskultur.

Forskningsartiklarna visar också att arbetsgivare kontinuerligt behöver undersöka hur ledarskapet i organisationen fungerar, då det har en så stor inverkan på hur sexuella trakasserier kan förebyggas. Det handlar om hur olika ledarstilar påverkar risker för sexuella trakasserier. Ett aktivt, öppet och inkluderande ledarskap kan bidra till ett förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Aktiva och öppna chefer kan också vara receptiva för klagomål och anmälningar om sexuella trakasserier, vilket kan bidra till att anställda blir mer benägna att rapportera incidenter i och med att de upplever att klagomålen och anmälningarna hanteras korrekt. Ett passivt ledarskap innebär däremot en påtaglig risk för att sexuella trakasserier nonchaleras. Bristen på handlingskraft leder till en tystnadsnorm som gör att förövare undgår konsekvenser. Det handlar sammantaget om att ständigt vara på sin vakt mot de normer, attityder och beteenden som riskerar att alstra och förstärka risker för sexuella trakasserier på olika nivåer i en organisation, för att nå målet om nolltolerans mot sexuella trakasserier.

Metod

Forskningsöversikten gör inte anspråk på att vara heltäckande. En forskningsöversikt är en stillbild över forskningsläget vid en viss tidpunkt. Den här översikten omfattar internationella studier som publicerades i vetenskapliga tidskrifter 2015–2020. Vi kan konstatera att det finns en del internationell forskning om det förebyggande arbetet, men ytterst begränsat med forskning om en svensk kontext.¹ Det saknas forskning om effekterna av interventioner som används för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet.

1 Jämför med Simonsson (2020).

I arbetet med de systematiska sökningarna efter litteratur har vi tagit hjälp av en forskare och en utredare vid Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet och av en bibliotekarie vid KvinnSam vid Göteborgs universitet. I metodbilagan finns mer information om hur vi har gått tillväga i våra sökningar, i urvalet av artiklar och i analysen av materialet.

Summary

In this research overview we present research that focuses on work on prevention and promotion to combat sexual harassment in working life. The objective is to provide new knowledge and new insights that contribute in the long term to ensuring that employers pursue appropriate prevention and promotion work against sexual harassment. The following questions have served as guidelines in the work to produce the research overview:

- What is the current state of research regarding work on prevention and promotion to combat sexual harassment in working life?
- What is the current state of research regarding knowledge of the effect of preventive and promotive interventions used to combat sexual harassment?

The results of the research articles are presented thematically based on the provisions concerning active measures in the Chapter 3 of the Discrimination Act. This states that employers shall investigate and analyse risks of discrimination including sexual harassment, rectify the risks and continuously monitor and evaluate them. The research articles do not actively refer to the terms or definitions of sexual harassment set out in Swedish legislation. All in all, they do not provide complete answers to how sexual harassment can be prevented in working life. However, the articles feature certain overarching themes that make a collective contribution to what we know about the work to prevent sexual harassment.

Investigate and analyse

The research articles primarily highlight three areas as being particularly important to continuously investigate and analyse:

- **Organisational culture and workplace climate.** The employer needs to investigate and analyse what type of organisational culture and workplace climate exists in the organisation.
- **Leadership.** Employers need to investigate and analyse what type of leadership characterises the organisation. Active and ethical norm-breaking leadership in which managers and other leaders deal with difficult questions can contribute to preventing sexual harassment, while passive leadership entails an increased risk of sexual harassment. Acting passively and meekly may lead to a workplace climate in which victims fall silent.
- **Civility.** – attitudes, jargon and behaviours. Employers need to investigate what attitudes and behaviours characterise the relationship between employees and between employees and managers. The research articles highlight the importance of promoting a culture of civility in which employees show each other mutual respect and where commonplace and negative jargon and behaviours are counteracted.

The articles do not contain any detailed instructions for how organisational culture, workplace climate and attitudes, jargon and behaviours can be investigated. On a more overarching level there are proposals to use surveys, interviews, focus groups and observations.

Take measures

The research articles also give no exhaustive answers as to how sexual harassment can be combated or prevented through various interventions. However, we see three main themes in terms of what measures employers should take:

- **Change the organisational culture and workplace climate.** Employers need to work actively to change a problematic organisational culture or an inappropriate workplace climate. This involves implementing measures in order to achieve a more inclusive, transparent and civil organisational culture that expresses zero tolerance for sexual harassment. Managers must take complaints and reports seriously and show a genuine commitment to preventing sexual harassment.
- **Review policies.** A second main theme is policies that indicate a disavowal of sexual harassment and that set out how managers and employees are to act if harassment still occurs. However, the research articles do not provide a clear-cut answer as to how effective policies are. Some indicate the importance of continuously reviewing the extent to which policies are known and complied with within the organisation. The review aims to investigate periodically whether policies are known and accepted and if they are complied with by employees and managers. Conducting these reviews regularly is highlighted as one measure that can contribute to protecting employees from sexual harassment.
- **Carry out training.** Several research articles highlight various types of training programme as a measure to prevent sexual harassment. This applies to training programmes aimed at managers, at people responsible for taking preventive and remedial action and at employees who may be victims or potential witnesses of sexual harassment.

Monitoring and evaluation

Few research articles explicitly address the matter of monitor and evaluation, but there are some examples of research results that describe how monitor and evaluation may be conducted:

- **Building evaluation systems and producing quality improvement metrics** that identify improvements at an individual and organisational level by monitoring how individuals' knowledge of and attitudes to sexual harassment change. Employers should also evaluate how complaints of sexual harassment are dealt with in the organisation.
- **Measure the effectiveness of training programmes.** Measuring effects of different types of training programme concerning sexual harassment is complicated. The articles contain proposals for how employers should evaluate the training programme before and after its implementation in order to acquire knowledge about changes in attitudes and behaviour. The evaluations should also try to capture participants' ability to, when necessary, translate the training programme into new contexts.

In summary, the results from the research articles show that it is important to create a climate of zero tolerance. Sexual harassment may get free rein if the workplace has a culture or climate that provides opportunities for different types of sexual harassment such as jokes, jargon, groping, leering, unwelcome compliments, invitations and insinuations. Consequently, creating a culture based on mutual civility and respect is an essential component in preventing sexual harassment. It is important to create a safe workplace climate in which individuals dare to criticise and report ongoing sexual harassment in the workplace, without any reprisals. Employers should be particularly vigilant as to whether the organisational culture is characterised by norms and attitudes that can be linked to a destructive organisational culture such as a macho culture, a culture of silence, a punishment culture or culture of resistance.

The research articles also show that employers need to continuously investigate how leadership in the organisation functions. as this has such a major impact on the ability to prevent sexual harassment. This relates to how different leadership styles affect the risks of sexual harassment. Active, open and inclusive leadership can contribute to work to prevent sexual harassment. Active and open managers may also be receptive to complaints concerning sexual harassment, which can contribute to employees being more inclined to report incidents if they feel that their complaints are being processed correctly. Passive leadership, on the other hand, entails a significant risk of sexual harassment being ignored. The lack of action leads to a norm of silence, which means that perpetrators avoid consequences. In summary, this is about constantly being vigilant against the norms, attitudes and behaviours that risk generating and reinforcing risks of sexual harassment at various levels of an organisation in order to achieve the goal of zero tolerance of sexual harassment.

Method

The research overview does not claim to be comprehensive. A research overview is a snapshot of the state of research at a certain point in time. This overview encompasses international studies published in academic journals in the period 2015–2020. We are able to conclude that there is some international research on the work with prevention, but very limited research in a Swedish context.² There is still a lack of research into the effects of interventions used to combat sexual harassment in working life.

2 Compare with Simonsson (2020).

In the work with systematic literature searches we have received help from a researcher and an investigator at the Swedish Secretariat for Gender Research at the University of Gothenburg and from a librarian at KvinnSam at the University of Gothenburg. The method appendix contains more information about how we have conducted our searches, the selection of articles and the analysis of the material.

Inledning

I denna forskningsöversikt presenterar vi forskning som har fokus på främjande och förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. Rapporten vänder sig till dig som är arbetstagare eller arbetsgivare och till dig som arbetar med personalfrågor i andra organisationer såsom fackförbund och arbetsgivarorganisationer.

Att sexuella trakasserier förekommer inom arbetslivet är välkänt och tydligt dokumenterat. Inte minst uppmärksammades denna form av diskriminering i och med den så kallade #metoo-rörelsen som svepte fram över stora delar världen med början hösten 2017. Rörelsen satte ljuset på att sexuella trakasserier förekommer inom många branscher och sektorer. Den visade med all önskvärd tydlighet att arbetsgivarna inte förebygger sexuella trakasserier i tillräckligt stor utsträckning, och att de många gånger inte sätter in adekvata åtgärder. Sedan dess har det publicerats en rad studier och undersökningar av fackförbund, branschorganisationer, arbetsgivarorganisationer och myndigheter som beskriver hur människor utsätts för sexuella trakasserier i samhället och på sin arbetsplats.³

Utöver vittnesmål om hur utbrett sexuella trakasserier är har DO i ett flertal tillsyner konstaterat att många arbetsgivare inte lever upp till lagens krav om att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten, i syfte att förhindra sexuella trakasserier.⁴ Utifrån de anmälningar som kommer till DO kan vi också konstatera att individer utsätts för sexuella trakasserier och att

3 Se till exempel Arbetsmiljöverket (2020); Bergold (2019); Bondestam och Lundqvist (2018); Folkhälsomyndigheten (2019); Jämställdhetsmyndigheten 2019; Kommissionen mot sexuella trakasserier 2018; Nordiska ministerrådet (2020); Simonsson (2020); Tjänstemännens centralorganisation (2019); Universitets- och högskolerådet (2019 a); Universitets- och högskolerådet (2019 b).

4 Diskrimineringsombudsmannen (2020 a); Diskrimineringsombudsmannen (2020 b).

arbetsgivare inte lever upp till sina skyldigheter när det gäller att förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatser i Sverige.

Sexuella trakasserier innebär enligt diskrimineringslagen ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.⁵ Det kan handla om fysiskt uppträdande i form av oönskad fysisk kontakt och innefatta allt från exempelvis beröringar, klappar, nypningar eller strykningar mot en annan persons kropp till handlingar såsom våldtäkt eller försök till våldtäkt. Sexuella trakasserier kan också ta sig verbala uttryck i form av till exempel ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro, eller ständiga förslag om social aktivitet utanför arbetsplatsen trots att det står klart att sådana förslag är ovälkomna. Sexuella trakasserier kan också utgöras av icke-verbalt uppträdande såsom att visa pornografiska bilder, föremål eller skrivet material. Det kan också handla om att vissla, stirra eller göra gester som är anstötliga.⁶ Det är alltid den som blir utsatt som har tolkningsföreträde och avgör om handlingarna eller uttalandena är ovälkomna.⁷ Sexuella trakasserier kan vara händelser på arbetsplatsen, men också sådant som händer utanför arbetsplatsen och ordinarie arbetstid – om det finns ett samband med arbetet. Det gäller till exempel händelser som inträffar under en tjänsteresa, på en fest eller en utflykt som kollegor gör tillsammans.

En arbetsgivare är enligt diskrimineringslagen skyldig att bedriva ett främjande och förebyggande arbete för att säkerställa att diskriminering inte förekommer, till exempel i form av sexuella trakasserier. Lagen slår fast att sexuella trakasserier ska förhindras och påtalar att arbetsgivare har ett ansvar för att förebygga sådana.⁸ Arbetsgivare ska aktivt se över förhållanden på arbetsplatsen, där sexuella trakasserier kan uppträda, oavsett om det handlar om fikarummet eller arbetsmiddagen, vid en

5 1 kap. 4 § DL.

6 Prop. 1997/98:55 s. 139 f.

7 Prop. 1997/98:55 s. 118.

8 3 kap. DL.

rekrytering eller i genomförandet av en arbetsuppgift.⁹ Diskrimineringslagen säger inte hur arbetsgivare ska bära sig åt för att motverka denna typ av beteende på en arbetsplats. Det finns inte några exakta instruktioner för vad som krävs för att förhindra att människor utsätts för lidande, många gånger långvarigt, på grund av sexuella trakasserier. Varje arbetsgivare behöver därför själv avgöra på vilket sätt sexuella trakasserier ska förebyggas inom ramen för diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder.¹⁰ Lagstiftaren anser att förutsättningarna för att arbeta effektivt för lika rättigheter och möjligheter ökar om arbetet med aktiva åtgärder anpassas lokalt.¹¹

Arbetsgivare ska kontinuerligt arbeta i fyra steg med att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp och utvärdera risker för sexuella trakasserier, och utöver det ska de även ha riktlinjer och rutiner för att förhindra sexuella trakasserier.¹² Riktlinjerna måste innehålla ett avståndstagande från sexuella trakasserier och tydligt beskriva hur arbetstagare och arbetsgivare går tillväga om de ändå uppstår. Lagen är också tydlig med att en arbetsgivare måste utreda och åtgärda sexuella trakasserier om de äger rum för att förhindra att detta sker igen i framtiden.¹³ Sammantaget innebär detta att arbetsgivare är skyldiga att arbeta aktivt och organiserat för att förebygga sexuella trakasserier.

I detta sammanhang är det viktigt att ha i åtanke att det finns flera andra lagar än diskrimineringslagen som tar upp frågor om sexuella trakasserier, bland annat arbetsmiljölagen¹⁴ och brottsbalken.¹⁵ När vi i denna forskningsöversikt talar om sexuella trakasserier har vi dock diskrimineringslagen som utgångspunkt.

9 Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen (2019).

10 Prop. 2015/16:135 s. 86–87.

11 Prop. 2015/16:135 s. 86–87.

12 3 kap. 6 § DL.

13 2 kap. 3 § DL.

14 Arbetsmiljölagen (1977:1160).

15 Brottsbalk (1962:700).

Syfte och frågor

Syftet med forskningsöversikten är att ge en bild av det aktuella forskningsläget om främjande och förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. Målsättningen är att den ska ge ny kunskap och nya insikter som i förlängningen bidrar till att arbetsgivare bedriver ett effektivt främjande och förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier. I arbetet med forskningsöversikten har följande frågor varit vägledande:

- Hur ser forskningsläget ut när det gäller främjande och förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet?
- Hur ser forskningsläget ut när det gäller kunskap om effekten av de främjande och förebyggande interventioner som används för att motverka sexuella trakasserier?

Varför har DO valt att göra en systematisk forskningsöversikt?

Sexuella trakasserier är ett utbrett problem i arbetslivet. Forskning inom området beskriver förekomsten av sexuella trakasserier: hur de tar sig uttryck, vem som utsätts och i vilka sammanhang.¹⁶ Det finns också stödmaterial riktade till både arbetstagare som riskerar att utsättas för sexuella trakasserier och till arbetsgivare i deras främjande och förebyggande arbete, i form av bland annat DO:s e-guide om aktiva åtgärder.¹⁷ Stödmaterialen beskriver de lagrum som förbjuder sexuella

16 Se till exempel Arbetsmiljöverket (2020); Bergold (2019); Bondestam och Lundqvist (2018); Folkhälsomyndigheten (2019); Jämställdhetsmyndigheten 2019; Kommissionen mot sexuella trakasserier 2018; Simonsson (2020); Tjänstemännens centralorganisation (2019); Universitets- och högskolerådet (2019 a); Universitets- och högskolerådet (2019 b).

17 Diskrimineringsombudsmannen (2021 a).

trakasserier och de skyldigheter som arbetsgivare har.¹⁸ Därtill finns det digitala samtal i form av poddar och seminarium som lyfter frågan om sexuella trakasserier i arbetslivet.¹⁹ Det finns dock få forskningsöversikter som särskilt sammanställer forskningsbaserad kunskap om hur sexuella trakasserier kan förebyggas i arbetslivet.²⁰

DO arbetar sedan 2017 aktivt med att bidra till att arbetsgivare bedriver ett effektivt främjande och förebyggande arbete för att motverka diskriminering i allmänhet och sexuella trakasserier i synnerhet. Ett sätt att bidra till detta är att öka arbetsgivares kännedom om hur sexuella trakasserier kan förebyggas. Vi har därför valt att göra en systematisk forskningsöversikt som sammanställer forskningsbaserad kunskap. Översikten kan användas av både arbetstagare och arbetsgivare som vill utveckla och förstärka ett aktivt arbete för att förebygga sexuella trakasserier. Tanken är därmed att översikten ska ge vägledning och ny kunskap samt bidra till reflektioner och diskussioner som är till nytta för arbetstagare, HR-personal och arbetsgivare som vill leva upp till lagens krav och som själva har högt ställda mål inom detta område. Den ska också vara till nytta för enskilda arbetstagare genom att ge kunskap om deras rättigheter och om arbetsgivares skyldigheter.

Att tänka på som läsare

En systematisk forskningsöversikt är en sammanställning av tillgängliga forskningsresultat om en viss fråga, vid en viss tidpunkt, som görs med en systematisk metod.²¹ I detta fall handlar det om att identifiera, välja ut och beskriva resultaten från forskning om arbete för att förebygga sexuella

18 Se för några exempel Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen (2019); Diskrimineringsombudsmannen (2021); Jämställdhetsmyndigheten (2019).

19 Affärsvärlden (2019); Ingenjörssförbundet (2021); Ledarna (2021); Nordiska ministerrådet (2021 a); Svensk Scenkonst (2021).

20 Se Simonsson (2020).

21 Funck och Karlsson (2021).

trakasserier i arbetslivet. En viktig aspekt i den systematiska forskningsöversikten är att det ska vara möjligt för läsaren att följa med i den process som har lett fram till urvalet av publicerad forskning. I metodbilagan ger vi därför en ingående beskrivning av hur vi har gått tillväga.

När du läser denna forskningsöversikt är det viktigt att vara medveten om att kunskap aldrig blir färdig. Perspektiv förändras, gamla resultat förkastas och nya resultat tillkommer. Dessutom är det viktigt att känna till att en systematisk forskningsöversikt, hur systematisk den än utger sig för att vara, aldrig kommer att vara heltäckande. Forskningsfrågor av den karaktär som vi har att göra med här spänner över ett brett fält av discipliner och teoribildningar. Olika begrepp används för samma studieobjekt, och omvänt används samma begrepp för olika studieobjekt. Det innebär att forskarna inte alltid studerar samma sak, vilket i sin tur innebär att forskningsartiklarna som vi har fångat genom våra systematiska sökningar delvis kan handla om olika saker. Vid genomförandet av forskningsöversikter görs ett flertal val som påverkar vilka forskningspublikationer som slutligen samlas in. Ibland leder vägvalen fram till ett finmaskigt nät, och i andra fall till ett mer grovmaskigt, vilket får konsekvenser för vilka forskningsresultat som slutligen finns med i översikten.

Tidigare forskningsöversikter har visat att det inte finns särskilt många forskningsresultat i de nordiska länderna om det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.²² Denna forskningsöversikt bygger därför på internationella forskningsartiklar, och vi har i första hand inkluderat forskning som vi bedömer går att applicera på den svenska kontexten. Det innebär konkret att vi har valt forskningsartiklar med resultat som bedöms vara överförbara och gå att applicera på ett förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i arbetslivet i Sverige.

22 Simonsson (2020).

Redan inledningsvis i vårt arbete kunde vi konstatera att det saknas forskning om effekterna av interventioner för att förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet, men att det finns en del studier inom utbildningssektorn.²³ Mot den bakgrunden har vi även valt att inkludera vissa studier som beskriver just effekterna av interventioner i utbildningssektorn, då vi bedömer att dessa också är av relevans för arbetslivet. Forskningsartiklarna kan på så sätt ändå bidra med värdefulla insikter om det förebyggande arbetet, vilket med viss lokal anpassning skulle kunna implementeras i en nordisk arbetslivskontext.

I detta sammanhang är det även viktigt att påtala att vi har valt att inkludera studier om effekterna av interventioner i bred bemärkelse. Det innebär att studierna sällan kan ge svar på orsak och verkan, det vill säga om en intervention har en viss effekt på en viss arbetsplats. I stället beskriver studierna snarare under vilka förutsättningar som interventioner kan ha effekt, och vilken typ av interventioner som kan vara lämpliga i olika sammanhang.

I arbetet med de systematiska sökningarna efter litteratur har vi tagit hjälp av en forskare och en utredare vid Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet och av en bibliotekarie vid KvinnSam vid Göteborgs universitet.

Avslutningsvis vill vi göra läsaren uppmärksam på att vi i rapportens resultatkapitel okommenterat återger resultaten ur de forskningsartiklar som vi har valt att inkludera. Forskarna har i sina studier inte förhållit sig till den svenska lagstiftningen, utan har haft andra utgångspunkter.

23 Simonsson (2020).

Vad säger diskrimineringslagen?

I detta kapitel vill vi påminna dig som läsare om vad diskrimineringslagen säger om sexuella trakasserier: det skydd du som individ har mot sexuella trakasserier och det ansvar du som arbetsgivare har för att förebygga diskriminering.

I diskrimineringslagen finns förbud mot diskriminering. Ändamålet med lagen är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.²⁴

I lagen förbjuds sex olika former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.²⁵

Lagen förbjuder bland annat diskriminering inom arbetslivet²⁶ och innehåller också krav på arbetsgivare att arbeta förebyggande mot diskriminering genom aktiva åtgärder.²⁷

24 1 kap. 5 § DL.

25 1 kap. 4 § DL.

26 2 kap. 1–4 § och 2 kap. 18–19 § DL.

27 3 kap. DL.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier innebär enligt diskrimineringslagen ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan handla om fysiskt uppträdande i form av oönskad fysisk kontakt och innefatta allt från exempelvis beröringar, klappar, nypningar eller strykningar mot en annan persons kropp, till handlingar såsom våldtäkt eller försök till våldtäkt. Sexuella trakasserier kan också ta sig verbala uttryck i form av till exempel ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro, eller ständiga förslag till social aktivitet utanför arbetsplatsen trots att det står klart att sådana förslag är ovälkomna. Det kan också handla om uppvaktning som sker på ett stötande sätt, menande anmärkningar och anspelningar av sexuell natur eller kommentarer med ett anstötligt språk. Sexuella trakasserier kan också utgöras av icke-verbalt uppträdande såsom att visa pornografiska bilder, föremål eller skrivet material. Det kan också handla om att vissla, stirra eller göra gester som är anstötliga.²⁸

Sexuella trakasserier är beteenden som är oönskade av den som blir utsatt. Det är den som blir utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande.²⁹

Sexuella trakasserier och förbuden mot diskriminering i arbetslivet

I diskrimineringslagen finns flera förbud mot diskriminering i arbetslivet. Förbuden omfattar samtliga former av diskriminering, således även sexuella trakasserier. Enligt lagen är det förbjudet för en arbetsgivare att diskriminera ”den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör

28 Prop. 1997/98:55 s. 139 f.

29 Fransson och Stüber (2015) s. 85.

praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft”.³⁰

Diskrimineringslagen slår även fast att en arbetsgivare är skyldig att utreda och vidta åtgärder mot sexuella trakasserier om en arbetstagare upplever sig utsatt för sexuella trakasserier av någon annan som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren. Förbudet innebär att en arbetsgivare är skyldig att göra en utredning om den får kännedom om att en arbetstagare anser sig vara utsatt för sexuella trakasserier i samband med arbetet, av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren. Det räcker med att arbetsgivaren har sett något själv, eller att någon berättar att den hört att det förekommit sexuella trakasserier, för att arbetsgivaren ska anses ha kännedom om en händelse. I förekommande fall ska arbetsgivaren också ”vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft”.³¹

I diskrimineringslagen finns även ett förbud mot repressalier.³² Förbudet innebär att en arbetsgivare inte får utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen, eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivare gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

30 2 kap. 1 § DL.

31 2 kap. 3 § DL.

32 2 kap.18 § DL.

Arbetet med aktiva åtgärder i arbetslivet

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.³³ Arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen genomföra aktiva åtgärder för att motverka diskriminering, till exempel i form av sexuella trakasserier. Arbetsgivarnas arbete med aktiva åtgärder ska omfatta arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, och möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.³⁴

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande i fyra steg:

- 1. undersöka** om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- 2. analysera orsaker** till upptäckta risker och hinder
- 3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder** som skäligen kan krävas
- 4. följa upp och utvärdera** arbetet.³⁵

33 3 kap. 1 § DL.

34 3 kap. 5 § DL.

35 3 kap. 2 § DL.

Hur arbetet med aktiva åtgärder exakt ska bedrivas står inte angivet i lagen, utan det är upp till varje arbetsgivare att utifrån den lokala kontexten avgöra hur den bäst ska gå tillväga. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt, och de fyra stegen är en cirkulär process som upprepas för att successivt skapa förbättringar.

Arbetsgivare är skyldiga att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. De är också skyldiga att följa upp och utvärdera riktlinjerna och rutinerna.³⁶

I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka, och arbetsgivaren är skyldig att förse en arbetstagarorganisation som den är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att arbetsgivare och arbetstagare i organisationen ska kunna samverka.³⁷ Alla arbetsgivare som vid ingången av ett visst kalenderår sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.³⁸

36 3 kap. 6 § DL.

37 3 kap. 11 och 12 § DL.

38 3 kap. 13 § DL.



Resultat: Vad visar forskning?

Detta kapitel redovisar resultaten från de forskningsartiklar som vi har valt att inkludera. Det finns endast ett fåtal artiklar som explicit beskriver hur arbetsgivare bör arbeta, systematiskt och i flera steg, med att motverka sexuella trakasserier.³⁹ Vid en närläsning av samtliga forskningsartiklar blir det dock tydligt att de i delar har ett processorienterat perspektiv som påminner om de fyra stegen i diskrimineringslagens tredje kapitel om aktiva åtgärder. Artiklarna förhåller sig inte till de fyra stegen eller till den svenska lagstiftningen. Men vi ser att de artiklar som vi har valt ut, för att de beskriver det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier i arbetslivet, innehåller studier och resultat som är relevanta och har koppling till de fyra stegen inom aktiva åtgärder.⁴⁰

Det hade varit möjligt att presentera forskningsresultaten utifrån andra teman såsom organisationskultur och arbetsplatsklimat, attityder och jargonger, ledarskap och utbildningsinsatser. Dessa teman återkommer i forskningsartiklarna, men handlar vanligen om hur arbetsgivare kan undersöka risker för diskriminering, förebygga sexuella trakasserier och följa upp och utvärdera insatta åtgärder. Mot den bakgrunden, och med förhoppningen att forskningsöversikten ska vara relevant för arbetsgivare och arbetstagare i Sverige, har vi därför valt att tematisera och presentera forskningsresultaten utifrån de fyra stegen i aktiva åtgärder. Det innebär att vi redovisar materialet från forsknings-

39 Medeiros och Griffith (2019); Perry, Kulik och Cruz (2019).

40 I detta sammanhang vill vi påminna om att denna forskningsöversikt handlar om sexuella trakasserier och hur de kan förebyggas, medan lagkravet om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen tar sikte på alla former av diskriminering där sexuella trakasserier endast är en form av diskriminering.

artiklarna indelat efter de olika stegen i modellen för arbetet med aktiva åtgärder, nämligen

1. undersöka
2. analysera
3. åtgärda
4. följa upp och utvärdera.

Undersöka och analysera

I detta avsnitt redovisar vi resultaten från de forskningsartiklar som berör både hur arbetsgivare bör undersöka och analysera riskerna för sexuella trakasserier. Det beror på att dessa steg är svåra att separera, eftersom artiklarna ofta talar om båda. De lyfter särskilt upp fyra aspekter som arbetsgivare bör fokusera på när det gäller att identifiera risker för diskriminering:

- **Organisationskultur och arbetsplatsklimat.** Arbetsgivare behöver undersöka och analysera vilken typ av organisationskultur som finns i organisationen samt vilka attityder och beteenden som präglar relationen mellan medarbetare och mellan medarbetare och chefer. Forskningsartiklarna argumenterar för att det är viktigt att inkludera ett maktperspektiv i analyserna.
- **Hövlighet – attityder, jargonger och beteenden.** Forskningsartiklarna lyfter fram behovet av att undersöka och analysera hövlighet (från engelskans civility), och i flera av dem påtalas att det är en viktig aspekt i det främjande och förebyggande arbetet för att förhindra risker för sexuella trakasserier. Hövlighet handlar bland annat om att alla på en arbetsplats behandlar varandra varsamt, respektfullt, värdigt och icke-nedsättande vad gäller både attityder, jargonger och beteenden.

- **Ledarskap.** För att förebygga sexuella trakasserier är det viktigt att undersöka och analysera vilken typ av ledarskap som präglar organisationen. Ett passivt ledarskap innebär ökade risker för sexuella trakasserier, medan ett aktivt och etiskt normbrytande ledarskap, där chefer och andra ledare lyfter svåra frågor, kan bidra till att förebygga sexuella trakasserier.
- **Maktanalys, genusanalys och intersektionell analys.** Forskningsartiklarna påtalar vikten av att anlägga ett maktperspektiv eller ett genusperspektiv i analysen av risker för sexuella trakasserier. En del artikelförfattare lyfter även fram ett intersektionellt perspektiv, som innebär att analysera hur olika normer och maktordningar hänger samman, påverkar och förstärker varandra.

Viktigt att skapa ett tryggt arbetsplatsklimat

Flera av forskningsartiklarna betonar att den organisatoriska kontexten är avgörande för om sexuella trakasserier förekommer eller förhindras på arbetsplatsen. I första hand pekar forskning på att kontext handlar om vilken kultur eller vilket klimat som finns på arbetsplatsen. Organisationskulturen kan bland annat föreskriva vilka beteenden som är önskvärda kontra icke önskvärda.⁴¹ Det handlar om inbäddade antaganden i organisationer som reflekteras i medarbetarnas värderingar och normer. Klimat handlar i sin tur om delade uppfattningar och attityder hos individer.⁴² Dessa artiklar pekar på att det är viktigt att skapa ett nolltoleransklimat mot sexuella trakasserier, i kombination med att se till att arbetsplatsklimatet präglas av respekt för varandra.

41 Islam, Zhu, Jacobs och Nair (2019).

42 Perry, Kulik och Cruz (2019).

I artiklarna lyfter forskarna fram att sexuella trakasserier kan få fritt spelrum om arbetsplatsen har en kultur eller ett klimat som ger utrymme för olika typer av sexuella trakasserier såsom skämt, jargong, tafsande, närgångna blickar, ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Att skapa en kultur som bygger på ömsesidig respekt är därför en nödvändig komponent i att förebygga sexuella trakasserier. Det är viktigt att skapa ett tryggt arbetsplatsklimat där individer vågar påtala och anmäla att det pågår sexuella trakasserier på arbetsplatsen, utan att riskera repressalier.⁴³

En forskningsartikel lyfter särskilt fram att förhållanden som präglar vissa branscher kan öka risken för förekomsten av sexuella trakasserier.⁴⁴ Hotell- och restaurangbranschen är en sådan bransch, där kraven på att alltid ge service åt gäster kan öppna upp för risker för sexuella trakasserier. Artikeln visar att gäster utnyttjar denna servicekultur, vilket kan leda till att personalen utsätts för sexuella trakasserier av gäster.⁴⁵ En annan bransch är hälso- och sjukvården, där exempelvis vårdpersonal kan utsättas för sexuella trakasserier av både patienter, deras anhöriga och av kollegor.

En studie är baserad på 241 vittnesmål som framkom i samband med #metoo från tre mansdominerade organisationer – Försvarsmakten, Polisen och räddningstjänsten –, och i den undersöker forskarna hur olika organisationskulturer påverkar ledarnas strategier och hantering av sexuella trakasserier.⁴⁶ Studien visar att arbetsgivare behöver vara vaksamma på om organisationskulturen präglas av normer och attityder som kan förknippas med en destruktiv organisationskultur, såsom en macho-, tystnads-, bestraffnings- eller motståndskultur, eftersom denna

43 Singletary Walker, Ruggs, Taylor och Frazier (2019).

44 Madera, Lindsey och Dawson (2019).

45 Madera, Lindsey och Dawson (2019).

46 Fredriksson och Alvinus (2019).

typ av kultur kan försvåra hanteringen av sexuella trakasserier. Machokultur inbegriper att en arbetsplats karaktäriseras av sexistiska, kvinnoförtryckande och andra typer av kränkande handlingar. Tystnadskultur innebär att chefer, ledare och medarbetare i mycket hög grad tystar ner och/eller nonchalerar sexuella trakasserier inom organisationerna, och att man väljer att inte lyssna på utsatta eller åtgärda anmälda övergrepp. Tystnadskulturen kan därmed bidra till att många inte rapporterar in sexuella trakasserier av rädsla för repressalier.

Studien lyfter fram att chefer, ledare och medarbetare också använder sig av olika former av bestraffningsstrategier, såsom systematiserade hot om repressalier i syftet att tysta ner dem som utsätts för och/eller anmäler övergrepp.⁴⁷ Även de medarbetare och chefer som försöker vidta åtgärder utsätts för bestraffningar och hot om repressalier. Exempel på det sistnämnda kan vara utebliven befordran, omplacering eller att bli försatt i ”frysboxen”, det vill säga att offret utsätts för total utfrysning. En förklaring till detta fenomen kan enligt forskarna vara att organisationsmedlemmarna och organisationsledningen förminskar allvaret av sexuella övergrepp genom att skuldbelägga och bestraffa de utsatta offren.

47 Fredriksson och Alvinus (2019).

Samma forskningsartikel beskriver också att det kan uppstå en motståndskultur, där motståndet tycks riktas mot de utsattas egna berättelser om sexuella trakasserier. Motståndet uttrycks exempelvis som oro och ovilja till förändring eller genom förnekelse för att kunna bevara maktasymmetrierna mellan könen. Detta kan i sin tur leda till utfrysning och mobbning i gruppen. Det kan vändas mot var och en i gruppen, oavsett status, och det är detta hot som gör att macho-, tystnads- och bestraffningskulturen upprätthålls. Detta är också helt i linje med narcissistiska organisatoriska drag som innebär att en organisation utåt kan uppvisa ett etiskt förhållningssätt, men internt döljer högst omoraliska organisatoriska beteenden. Vidare beskriver forskarna skrämsektaktiker i uppfostringssyfte som bidrar till att gruppmedlemmarna inte vågar uttrycka sina protester mot handlingar, eftersom de fruktar repressalier från andra.

Flera forskningsartiklar ger exempel på hur information kan samlas in genom enkäter, intervjuer, fokusgrupper och observationer som kan ligga till grund för att bland annat identifiera om det förekommer saker i kulturen på arbetsplatsen som möjliggör sexuella trakasserier.⁴⁸

Hövlighet skapar positiva attityder och kan motverka jargonger

Att hövlighet är en viktig aspekt i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier påtalas i flera av de forskningsartiklar som vi har tagit del av.⁴⁹ Hövlighet handlar bland annat om att alla på en arbetsplats behandlar varandra varsamt, respektfullt, värdigt och icke-nedsättande vad gäller både attityder och uppträdande.⁵⁰

48 Perry, Kulik och Cruz (2019).

49 Robotham och Cortina (2019); McDonald, Charlesworth och Graham (2015).

50 Rubino, Witt, Avery, Moore, Wilson och McDonald (2018).

I en artikel diskuteras betydelsen av medarbetarnas tonläge gentemot varandra, och risken för att en ohövlighetsspiral uppstår.⁵¹ Teorin om ohövlighetsspiralen innebär att milda överträdelser i bemötandet kan omvandlas till allt intensivare och mer aggressiva beteenden, vilket i sin tur kan leda till sexuella trakasserier.

Den här typen av sociala utbyten mellan medarbetare kan bevitnas av tredje part, som i sin tur kan initiera en ohövlighetsspiral med en annan person i syfte att skada förövaren.⁵² Exempelvis kan det ske när en person har blivit hånad offentligt och upplevt att hens sociala identitet har blivit skadad eller hotad, vilket gör att hen söker hämnd. När denna ohövlighetsspiral förekommer kan sexuella trakasserier öka på arbetsplatsen. Ohövlighetsnormer kan på så sätt legitimera negativa beteenden på arbetsplatsen. Det är därför viktigt att undersöka hur medarbetarskapet fungerar i en organisation, och hur anställda behandlar varandra samt vilka attityder och normer de alstrar. Det är även av vikt att undersöka hur de anställda agerar för att förhindra risker för sexuella trakasserier som de blir åskådare till (se avsnittet Åtgärda nedan).

Ett arbetsplatsklimat som främjar respekt i kombination med att markera ett avståndstagande mot sexuella trakasserier kan bidra till att förhindra sexuella trakasserier. Arbetsgivare behöver undersöka hur attityder och uppträdanden ser ut på arbetsplatsen, och försöka identifiera om arbetsplatsklimatet präglas av hövlighet eller om negativ jargong och brist på hövlighet präglar arbetsplatsen.⁵³ I sammanhanget är det viktigt att beakta att frånvaron av trakasserier inte är samma sak som närvaron av respekt.⁵⁴

51 Lee (2018).

52 Lee (2018).

53 Lee (2018).

54 Robotham och Cortina (2019).

Ett aktivt ledarskap främjar en positiv organisationskultur

Ett tydligt mönster i forskningsartiklarna är att de tar upp ledarskap som en avgörande faktor för arbetet med att förhindra sexuella trakasserier. De forskningsartiklar som vi har tagit del av resonerar på olika sätt kring ledarskapet, och ställer det passiva ledarskapet mot det aktiva.

Passivt ledarskap är en form av låt-gå-ledarskap som kännetecknas av att chefer undviker att fatta beslut, inte tar tag i problem, inte följer upp, tvekar att handla och inte ingriper när det sker incidenter på arbetsplatsen.⁵⁵ Bristen på handlingskraft riskerar att leda till en tystnadsnorm som gör att förövare undgår konsekvenser. Individer löper större risk att utsättas för sexuella trakasserier på grund av att chefen undviker att ta ansvar och ingripa vid allvarliga händelser.⁵⁶ Passiva och likgiltiga chefer kommer troligtvis inte att bestraffa eller korrigera problematiska beteenden, vilket inte bara tystar offret utan också ger fritt spelrum för förövaren. En konsekvens av passivt ledarskap är också organisatorisk tystnad som leder till tystade offer som inte anmäler sexuella trakasserier.

Ett aktivt och etiskt ledarskap däremot innebär att chefer inte bara föregår med gott exempel utan också avsiktligt och aktivt förespråkar sådana beteenden som skapar en kultur som förhindrar sexuella trakasserier.⁵⁷ Om chefer upplevs vara öppna och receptiva för klagomål om sexuella trakasserier kan de anställda bli mer benägna att rapportera incidenter.⁵⁸

I annan studie resonerar forskarna om positiva och negativa ledarstrategier och hur dessa förhåller sig till organisationskulturen.⁵⁹ Till de positiva strategierna som kan minska risker för sexuella trakasserier hör

55 Mainiero (2019); Lee (2018).

56 Lee (2018).

57 Wallace, Raver Luning, Rosenstein, Ledford och Cyr-Roman (2020).

58 Wallace, Raver Luning, Rosenstein, Ledford och Cyr-Roman 2020.

59 Fredriksson och Alvinus (2019).

att vara lyhörd, ta anmälda övergrepp, trakasserier och kränkningar på allvar, följa upp dessa, följa lagar och regler och hjälpa offret enligt de policyer och regler som finns på arbetsplatsen.

Ett aktivt ledarskap skapar därigenom ett starkt, rättvist klimat som bekräftar alla medarbetare.⁶⁰ Genom detta förhållningssätt kan sexuella trakasserier förhindras. Dessutom kan det leda till positiva resultat när det gäller arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang bland medarbetare och chefer.

Maktperspektiv – viktigt i analyser av risker för sexuella trakasserier

Organisationer behöver inkludera ett maktperspektiv i analyserna av risker för sexuella trakasserier på arbetsplatsen.⁶¹ Arbetsgivare behöver bli observanta på maktstrukturer som inte nödvändigtvis hänger samman med formell makt, och därmed behöver de undersöka vilka maktpositioner olika ledare har.⁶² Sexuella trakasserier kan beskrivas som maktutövning och är en slags dominansstrategi för att återta eller upprätthålla makt.

Det finns dock andra studier som pekar på att maktperspektiv inte enbart innebär att personer i underordnad roll utsätts för sexuella trakasserier.⁶³ I en jämförande studie mellan Sverige, Japan och USA framkommer att kvinnor i arbetsledande positioner har hög utsatthet för sexuella trakasserier.⁶⁴ Studien visar att risken för sexuella trakasserier ökar när kvinnor kliver in i rollen som lägre chef. De sexuella trakasserier kan ske i form av oönskad sexuell uppmärksamhet och genusbaserad

60 Rubino, Witt, Avery, Moore, Wilson och McDonald (2018).

61 Tinkler och Zhao (2020).

62 Tinkler och Zhao (2020).

63 Folke, Rickne, Tanaka och Tateishi (2020); Tinkler och Zhao (2020).

64 Folke, Rickne, Tanaka och Tateishi (2020).

fientlighet.⁶⁵ En annan studie visar liknande resultat, och pekar på att kvinnor i chefsroll upplever sig vara mer utsatta för sexuella trakasserier än kvinnor som inte är chefer.⁶⁶ En anledning är att de i sin överordnade position ofta möter motstånd och utmaningar från män, och (sexuella) trakasserier kan då bli en strategi för att underminera kvinnornas auktoritet. Samma studie visar att detta inte bara gäller chefer med formell makt, utan även andra personer som har ledande positioner. Anledningen till det kan vara att de i sina ledande roller kan upplevas som ett hot av sina kollegor, för att de utövar mer makt än vad de anses ha legitimitet för.

En forskningsartikel har ett intersektionellt perspektiv, som innebär att analysera hur olika normer och maktordningar hänger samman, påverkar och förstärker varandra.⁶⁷ Exempelvis att det kan finnas en ökad risk för att utsättas för sexuella trakasserier om personen är kvinna och homosexuell.⁶⁸ Ytterligare en artikel konstaterar att homosexuella kvinnor och män rapporterar att de blir utsatta för trakasserier, då de inte lever upp till förväntade genusroller.⁶⁹

65 Folke, Rickne, Tanaka och Tateishi (2020).

66 Tinkler och Zhao (2020).

67 Danna, Hernandez, Mahabir, Nandigama och Kwan Cheung (2020).

68 Danna, Hernandez, Mahabir, Nandigama och Kwan Cheung (2020); Tinkler och Zhao (2020); Cubrich (2020).

69 Tinkler och Zhao (2020).

Åtgärda

I detta avsnitt redogör vi för de vanligaste förekommande åtgärderna som omnämns i forskningsartiklarna för att förhindra eller hantera uppkomna sexuella trakasserier. Viktigt att poängtera är att åtgärderna också är förebyggande, och att det därmed inte går att dra en skarp skiljelinje mellan vad som är att betrakta som förebyggande respektive åtgärdande.

- **Förändra organisationskultur och arbetsplatsklimat.** Här handlar det om åtgärder av mer främjande karaktär, med syfte att förändra organisationskulturen och arbetsplatsklimatet.
- **Genomlysna riktlinjer och rutiner.** Riktlinjer och rutiner ska utgöra de formella ramarna som markerar ett avståndstagande mot sexuella trakasserier och som anger hur chefer och medarbetare ska agera om de ändå uppstår. De ska också tydliggöra vilket ansvar som vilar på chefer och på medarbetare i det fall det förekommer sexuella trakasserier. Det krävs även en kontinuerlig genomlysning av i vilken mån dessa riktlinjer och rutiner är kända och efterlevs inom organisationen. Att genomföra dessa genomlysningar regelmässigt är i sig en åtgärd som kan bidra till att skydda medarbetarna från sexuella trakasserier.
- **Genomföra utbildningsinsatser.** När det gäller åtgärder ligger tonvikten i forskningsartiklarna främst på olika typer av utbildningar. De forskningsartiklar som vi har tagit del av betonar att utbildningar är en viktig del av det främjande och förebyggande arbetet. Det gäller utbildningar som är riktade till chefer, till personer som är ansvariga för att agera förebyggande och åtgärdande, och till medarbetare som kan bli utsatta för eller utgöra potentiella vittnen till sexuella trakasserier.

Förändra organisationskultur och arbetsplatsklimat

För att varaktigt förhindra sexuella trakasserier på arbetsplatsen kan organisationskulturen behöva förändras i grunden. En aspekt som lyfts fram i en av forskningsartiklarna är att skapa en transparent arbetsplatskultur som innebär att arbetsgivaren öppet uppmärksammar problem med sexuella trakasserier.⁷⁰ Detta kan exempelvis ske genom att publicera statistik över förekomsten av sexuella trakasserier internt och externt.

I en forskningsartikel beskrivs att det, för en förändring av organisationskulturen, krävs en organisationsstruktur och praktik som uppmuntrar, stödjer och belönar önskvärda beteenden.⁷¹ Forskarna argumenterar för att det behövs tillvägagångssätt vid till exempel rekrytering för att minimera statuskillnader mellan anställda, ett inkluderande beslutsfattande och öppen kommunikation.

Chefers och andra ledares inställning till och medvetenhet om risker för sexuella trakasserier, liksom kunskap om vad de är skyldiga att göra, spelar en avgörande roll för främjande åtgärder i organisationen. I en av de artiklar som vi har tagit del av lyfts vikten av ett förändringsbenäget och normbrytande ledarskap fram för att lyckas med att förändra organisationskulturen och därigenom förebygga sexuella trakasserier.⁷²

Chefer och medarbetare behöver samarbeta för att förändra en organisationskultur och ett arbetsplatsklimat utifrån de eventuella brister – i attityder eller beteenden – som identifierats i stegen undersökning och analys. Ett sätt att få både chefer och medarbetare att reflektera kring sina egna attityder och beteenden är genom olika utbildningsinsatser, något som vi beskriver i kommande avsnitt.

70 Zabel och Zabel (2020).

71 Perry Kulik, Golom och Cruz (2019).

72 Lee (2018).

Genomlysna riktlinjer och rutiner mot sexuella trakasserier

I en av forskningsartiklarna betonas vikten av att ha riktlinjer och rutiner som markerar ett avståndstagande mot sexuella trakasserier och som anger hur chefer och medarbetare ska agera om de ändå uppstår.⁷³ Det finns dock olika uppfattning om deras effektivitet för att skapa ett nolltoleransklimat mot sexuella trakasserier.⁷⁴ Flera forskare lyfter fram att riktlinjer är nödvändiga, men påtalar att det inte innebär att de är tillräckliga för att motverka sexuella trakasserier. Det behövs mer forskning om riktlinjers effektivitet för att förebygga sexuella trakasserier.⁷⁵

Forskare förespråkar att riktlinjerna skrivs på ett enkelt språk som tydligt beskriver förbjudna uppträdanden, förklarar anmälnings- och klagomålsprocessen och försäkrar att omedelbara åtgärder sätts in.⁷⁶ Forskarna betonar särskilt att arbetsgivare inte kan nöja sig med att ha riktlinjer på plats, utan att de kontinuerligt måste genomlysna i vilken mån dessa riktlinjer och rutiner är kända och efterlevs inom organisationen. Att genomföra dessa genomlysningar regelmässigt är i sig en åtgärd som kan bidra till att skydda medarbetarna från sexuella trakasserier och annan form av diskriminering.

I genomlysningen är det centralt att se över den faktiska hanteringen av sexuella trakasserier. Det är viktigt att riktlinjer och rutiner är tydliga och efterlevs för att medarbetare ska våga lita på att deras klagomål och anmälningar tas på allvar.⁷⁷ Om en kollega utsätts för sexuella trakasserier ska också en medarbetare veta vad som gäller på arbetsplatsen, det vill säga vilka riktlinjer och rutiner som finns för att förhindra sexuella trakasserier.

73 Burrows, Phetmisy, Watson, Brown och Beier (2020).

74 Gutworth och Howard (2019).

75 Gutworth och Howard (2019).

76 Gutworth och Howard (2019).

77 Jacobson och Eaton (2018).

Utbildningsinsatsers effektivitet hänger ihop med hur de utförs

I flera av forskningsartiklarna beskrivs hur utbildningar kan användas som ett sätt att förebygga och åtgärda sexuella trakasserier. I vilken mån utbildningsinsatser faktiskt har effekt är dock omdebatterat. I en artikel riktar forskare kritik mot hur utbildningar utförs.⁷⁸ De menar att utbildningar som ska bidra till att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet ofta är nödvändiga, men inte tillräckliga. Utbildning löser i sig inte de problem som sexuella trakasserier innebär. Utbildning kommer att ha liten effekt om den är inbyggd i en organisatorisk kontext där ohövlighet och exkluderande beteenden tolereras.⁷⁹

En forskningsöversikt tar upp forskning som visar att utbildningar med en alltför stor individfokuserad syn på sexuella trakasserier inte fungerar.⁸⁰ Detsamma gäller om lösningar tas fram innan den lokala problematiken med sexuella trakasserier har identifierats och definierats i tillräcklig grad.

En artikel konstaterar att det är viktigt att organisationer inte genomför en utbildning bara för att checka av den.⁸¹ Det måste finnas ett genuint intresse för att komma tillrätta med sexuella trakasserier, för i annat fall kommer utbildningen inte ha någon effekt. Om organisationer inte är motiverade att förändra systemen som understödjer sexuella trakasserier kommer utbildningar inte ha önskvärd effekt.⁸²

En annan aspekt som lyfts fram i två forskningsartiklar är att medarbetare måste känna sig motiverade för att kunna ta till sig innehållet i utbildningen.⁸³ Om de betraktar utbildningen som meningsfull och användbar ligger det närmare till hands att deltagarna använder

78 Perry, Kulik, Golom och Cruz (2019).

79 Perry, Kulik, Golom och Cruz (2019).

80 Se Simonsson (2020).

81 Bilotta, Davenport, Wu och Beier (2019).

82 Bilotta, Davenport Beier (2019).

83 Zabel och Zabel (2020); Medeiros och Griffith (2019).

inlärda förmågor eller kunskaper i sitt arbete efter utbildningen. Att få medarbetarna att känna sig motiverade för att delta i utbildningar handlar till stor del om att cheferna signalerar att de står bakom utbildningen och visar att det är nolltolerans mot sexuella trakasserier.⁸⁴

Detta innebär även att det är viktigt att utbilda chefer i lagstiftning som ska efterlevas, och att lära ut etiskt ledarskap som kan vara ett sätt att få chefer att förespråka en kultur av acceptans, värdighet, respekt och vänlighet.⁸⁵ Det handlar även om att öka chefers förmåga att visa empati och aktivt lyssna när det dyker upp situationer där det kan ha förekommit sexuella trakasserier. Chefer behöver engagera sig för en arbetsplats som är fri från trakasserier och diskriminering för att utbildningen ska bli effektiv.⁸⁶

Flera forskningsartiklar konstaterar även att det är viktigt att beakta genusförhållanden och heteronormativitet i utbildningar om sexuella trakasserier, det vill säga en samverkan av olika normer som är kopplade till kön och sexualitet på arbetsplatsen.⁸⁷ Det är därför betydelsefullt att utbildningarna även tar hänsyn till sexuella minoriteters särskilda utsatthet för sexuella trakasserier.⁸⁸

Utbildningar med olika fokus för att förebygga sexuella trakasserier

I artiklarna återkommer i första hand tre typer av utbildning som kan användas för att förebygga sexuella trakasserier: hövlighetsutbildning, åskådarutbildning och alliansutbildning.

84 Zabel och Zabel (2020); Medeiros och Griffith (2019).

85 Lee (2018).

86 Hayes, Kaylor och Oltman (2020).

87 Burleson och Major (2019); Danna, Hernandez, Mahabir, Nandigama och Kwan Cheung (2020).

88 Danna, Hernandez, Mahabir, Nandigama och Kwan Cheung (2020).

Hövlighetsutbildning

I några av artiklarna diskuterar forskare värdet av ”workplace civility training”, det vill säga hövlighetsutbildning på arbetsplatsen, som syftar till att öka respekten bland medarbetare i en arbetsgrupp.⁸⁹ Hövlighetsutbildning fokuserar på positiva beteenden som ska bygga upp och förstärka sociala normer och ömsesidig respekt på jobbet.⁹⁰ Utbildningen börjar med att medarbetarna definierar vad det betyder att behandla varandra med respekt och värdighet i varje arbetsgrupp.⁹¹

Åskådarutbildningar

Under den så kallade #metoo-rörelsen framkom tydligt att det på många arbetsplatser råder en form av tystnadskultur som har bidragit till att sexuella trakasserier har fått frodas fritt.⁹² Många människor har känt till att sexuella trakasserier förekommer, men de har valt att inte ingripa. Ett sätt att komma åt tystnadskulturen är att genomföra det forskarna kallar åskådarutbildningar. Gemensamt för dessa utbildningar är att de fokuserar på att utbilda presumtiva vittnen till sexuella trakasserier. De riktar in sig på att stärka dem så att de kan hjälpa utsatta personer i sin närhet, till exempel kollegor.

Åskådarutbildningar (”bystander training”) ska ge individer förmågor att känna igen situationer eller beteenden som kan bli våldsamma.⁹³

Utbildningarna ska lära deltagarna att ingripa och på så sätt bidra till att förändra sociala normer och framtida våldsamma situationer, bland annat sexuella trakasserier. Rent konkret kan det innebära följande: Notera att en situation är skadlig; förstå behovet av handling; ta ansvar för att hjälpa någon som är sårbar; veta hur man ska hjälpa till; handla

89 Nagy och Curl-Nagy (2019).

90 Walsh och Magley (2019).

91 Walsh och Magley (2019).

92 Fredriksson och Alvinus (2019).

93 Coker, Bush, Fisher, Swan, Williams, Clear och DeGue (2016).

genom att avbryta, distrahera och kliva in för att förhindra skadligt beteende.⁹⁴

Alliansutbildning

En annan typ av utbildning som beskrivs är alliansutbildning ("ally-training").⁹⁵ Alliansutbildning med rötter i hbtqi-rörelsen⁹⁶ handlar om att individer i majoritetsgruppen stödjer individer i minoritetsgrupper. Konkret innebär det att deltagarna ska lära sig mer om hbtqi-begrepp, bli medvetna om fördomar, öka sin förståelse för hbtqi-frågor och för hur hbtqi-individer kan stöttas samt förstå hur påverkansarbete kan bidra till en inkluderande organisation. Utbildningen har inte stått oemotsagd utan har också fått kritik.⁹⁷

Följa upp och utvärdera

Det finns få forskningsartiklar som tar upp uppföljning och utvärdering specifikt, även om det förekommer att artiklarna betonar vikten av att följa upp åtgärder. I denna forskningsöversikt har vi sökt efter artiklar som berör en annan aspekt av uppföljning och utvärdering, nämligen effekter av interventioner mot sexuella trakasserier. I stort sett saknas forskning inom detta område vad gäller arbetslivet.⁹⁸ Mot den bakgrunden har vi även valt att inkludera forskning som beskriver effekterna av interventioner i form av utbildning mot sexuella trakasserier i utbildningsmiljöer, då det finns något fler studier om just skolan och högskolan. Vi bedömer att resultaten är överförbara till arbetslivet. De få studier som

94 Coker och Bush (2020).

95 Gardner och Alanis (2020).

96 Hbtqi är ett samlingsbegrepp för personer som antingen är homosexuella, bisexuella, transpersoner, queer och intersexperson. Se Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter (2021).

97 Gardner och Alanis (2020).

98 Simonsson (2020).

finns beskriver under vilka förutsättningar interventioner kan ha effekt. De beskriver också vilken typ av interventioner som kan vara lämpliga i olika sammanhang.

I de aktuella forskningsartiklarna argumenterar forskarna för att uppföljning av insatser mot sexuella trakasserier dels måste fokusera på organisationen som helhet, dels bör lägga särskild vikt vid att undersöka utbildningars effekter.

- **Etablera uppföljnings- och utvärderingssystem som kan identifiera förbättringar.** Systemet bör inriktas dels mot individer och i vilken mån deras kunskaper om sexuella trakasserier har ökat och deras attityder förändrats, dels mot att identifiera förändringar i hela organisationen. Därtill bör uppföljningarna undersöka om klagomål och anmälningar om sexuella trakasserier följs upp, och i så fall i vilken utsträckning och på vilket sätt.
- **Följa upp och utvärdera utbildningars effektivitet.** Forskningen tar upp svårigheterna med att mäta effekter av olika typer av utbildningar mot sexuella trakasserier. Det saknas dock samstämmiga forskningsresultat som visar att utbildning är en effektiv åtgärd för att förhindra trakasserier och diskriminerande beteenden.

Etablera uppföljnings- och utvärderingssystem

En av forskningsartiklarna förespråkar att organisationer ska bygga utvärderingssystem och ta fram kvalitetsförbättringsinstrument för att kunna spåra framsteg på individ- och organisationsnivå.⁹⁹ På individnivå handlar det om att följa upp individers kunskaps- och attitydförändringar gentemot sexuella trakasserier. På organisationsnivå innebär det till exempel att klagomål och anmälningar om sexuella trakasserier följs upp

99 Perry, Kulik, Golom och Cruz (2019).

och att förövare bestraffas. I en artikel betonar forskare vikten av att inte bara studera själva interventionstillfället, utan också det som händer före och efter en intervention.¹⁰⁰ De ger exempel på en utvärdering som kallas ”multiwave”-utvärdering och som syftar till att på lång sikt kunna utvärdera attityd- och beteendeförändringar.¹⁰¹

Följa upp och utvärdera utbildningars effektivitet

Några av forskningsartiklarna tar upp svårigheterna med att mäta effekter av olika typer av utbildningar mot sexuella trakasserier. Exempelvis lyfter en forskningsartikel fram att det inte finns samstämmiga forskningsresultat som visar att utbildning är en effektiv åtgärd för att förhindra trakasserier och diskriminerande beteenden.¹⁰² Det rör sig om att man till exempel inte vet vari problemen består, att det råder en cynism i organisationen och att det finns missuppfattningar om attityder och beteendeförändringar. För att förklara trakasserier och fördomar, och bekämpa dem, förespråkar forskarna en beteendevetenskaplig modell och verktyg på flera olika nivåer från en bredd av discipliner. I fokus står organisationskultur, ledarskap och utökad professionell kompetens samt integration av organisatoriska metoder.

Skillnaden mellan utbildningens innehåll och verklighetens trakasserande beteenden kan vara en ytterligare försvårande omständighet som gör att utbildningar om sexuella trakasserier inte fungerar.¹⁰³ Utbildningars innehåll måste därför spegla den sociala verkligheten bortom vaga juridiska definitioner, för att fånga deltagarnas uppmärksamhet och för att deltagarna ska engagera sig och uppleva utbildningen som användbar för arbetsplatsen.

100 Medeiros och Griffith (2019).

101 Medeiros och Griffith (2019).

102 Hayes, Kaylor och Oltman (2020).

103 Danna, Hernandez, Mahabir, Nandigama och Cheung (2020).

Andra forskare pekar på att utbildning kan var effektivt för att förebygga sexuella trakasserier, men att ett antal förutsättningar behöver finnas på plats för att utbildningen verkligen ska ha betydelse.¹⁰⁴ Det handlar om ett fungerande arbetsplatsklimat och stöd från chefer och kollegor.

Utbildningar behöver även fokusera på människors motivation att göra ”rätt”. Positiv förstärkning kan därmed ha mer effekt än utbildningar som är präglade av att kontrollera efterlevnad, så kallad reaktiv utbildning, som signalerar bestraffning.¹⁰⁵

Sammanfattning av resultaten

Vi har valt att presentera forskningsartiklarnas resultat tematiskt utifrån bestämmelserna i diskrimineringslagens tredje kapitel om aktiva åtgärder. Där anges att arbetsgivare ska undersöka och analysera risker för diskriminering, däribland sexuella trakasserier, samt åtgärda riskerna och kontinuerligt följa upp och utvärdera dem. Forskningsartiklarna i sig förhåller sig inte aktivt till den svenska lagstiftningens begrepp eller definition av sexuella trakasserier. De ger sammantaget inte fullständiga svar på hur sexuella trakasserier kan förebyggas i arbetslivet. Men ur artiklarna framträder vissa övergripande mönster och teman som gemensamt bidrar till kunskap om det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.

104 Medeiros och Griffith (2019).

105 Medeiros och Griffith (2019).

Undersöka och analysera

I de forskningsartiklar som vi har läst är framför allt tre områden särskilt viktiga att kontinuerligt undersöka och analysera. Listan som framkommer i dessa artiklar är självfallet inte fullständig; det finns långt fler områden som en organisation kan behöva undersöka och analysera för att förebygga diskriminering. Det gäller följande tre områden:

- **Organisationskultur och arbetsplatsklimat.** Arbetsgivare behöver undersöka och analysera vilken typ av organisationskultur och vilket arbetsplatsklimat som finns i organisationen.
- **Ledarskap.** Arbetsgivare behöver undersöka och analysera vilken typ av ledarskap som präglar organisationen. Ett aktivt och etiskt normbrytande ledarskap, där chefer och andra ledare lyfter svåra frågor, kan bidra till att förebygga sexuella trakasserier. Ett passivt ledarskap innebär i stället ökade risker för sexuella trakasserier. Att agera passivt och undfallande kan leda till ett arbetsplatsklimat där utsatta tystnar.
- **Hövlighet – attityder, jargonger och beteenden.** Arbetsgivare behöver undersöka vilka attityder och beteenden som präglar relationen mellan medarbetare och mellan medarbetare och chefer. Det betonas att det är viktigt att främja en hövlighetskultur, där medarbetarna visar ömsesidig respekt för varandra och där slentrianmässiga och negativa jargonger och beteenden motverkas.

Forskningsartiklarna ger inga detaljerade anvisningar om hur organisationskultur, arbetsplatsklimat och attityder, jargonger och beteenden kan undersökas. På mer övergripande nivå ges förslag på enkäter, intervjuer, fokusgrupper och observationer.

Åtgärda

Forskningsartiklarna ger heller inga uttömmande svar på hur sexuella trakasserier kan motverkas eller förebyggas genom olika insatser. I stället ser vi att det finns tre huvudsakliga teman som återkommer i de forskningsartiklar som vi tagit del av, avseende vilka insatser arbetsgivare bör vidta:

- **Förändra organisationskulturen och arbetsplatsklimatet.** Arbetsgivare behöver aktivt agera för att förändra en problematisk organisationskultur eller ett olämpligt arbetsplatsklimat. Det handlar om att sätta in åtgärder för att få till en mer inkluderande, transparent och hövlig organisationskultur som ger uttryck för en nolltolerans mot sexuella trakasserier. Chefer måste ta klagomål och anmälningar på allvar och visa ett genuint engagemang för att förebygga sexuella trakasserier. Om chefer är uppriktiga i sin vilja att skapa en mer inkluderande arbetsplats, där klagomål och anmälningar tas på allvar, kan det i sin tur påverka anställda att bli mer förändringsbenägna.
- **Genomlysna riktlinjer och rutiner (policyer).** Ett andra huvudtema i artiklarna är de riktlinjer och rutiner som markerar att ett avståndstagande mot sexuella trakasserier och som anger hur chefer och medarbetare ska agera om de ändå uppstår. Forskningsartiklarna ger inget entydigt svar på hur verkningfulla riktlinjer och rutiner är. Några visar vikten av att kontinuerligt genomlysna i vilken mån riktlinjer och rutiner är kända och efterlevs inom organisationen. Genomlysningen syftar till att återkommande undersöka om befintliga riktlinjer och rutiner är kända och accepterade och om de efterlevs av medarbetare och chefer. Att genomföra dessa genomlysningar regelmässigt lyfts fram som en åtgärd som kan bidra till att skydda medarbetarna från sexuella trakasserier.

- **Genomföra utbildningsinsatser.** I flera forskningsartiklar lyfts olika typer av utbildningar fram som en åtgärd för att förebygga sexuella trakasserier. Det gäller utbildningar som är riktade till chefer, till dem som är ansvariga för att agera förebyggande och åtgärdande, och till medarbetare som kan bli utsatta eller utgöra potentiella vittnen till sexuella trakasserier. Det ges flera exempel på utbildningar som kan bidra till att förebygga sexuella trakasserier; ett exempel är hövlighetsutbildning som ska bidra till ett respektfullt arbetsplatsklimat genom att fokusera på respekt, värdighet och vänlighet i organisationen. Ett annat exempel är åskådar- och alliansutbildningar som syftar till att stärka alla individer och ge dem kunskap om hur de ska agera i det fall de bevittnar sexuella trakasserier.

Uppföljning och utvärdering

Få forskningsartiklar behandlar frågan om uppföljning och utvärdering explicit, men det finns några exempel på hur uppföljning och utvärdering kan gå till:

- **Bygga utvärderingssystem och ta fram kvalitetsförbättringsinstrument.** De kan användas för att identifiera förbättringar på individ- och organisationsnivå genom att följa upp individers kunskaps- och attitydförändringar gentemot sexuella trakasserier, och utvärdera hur klagomål och anmälningar om sexuella trakasserier hanteras av organisationen.
- **Mäta utbildnings effektivitet.** Att mäta effekter av olika typer av utbildningar mot sexuella trakasserier är komplicerat. Forskningsartiklarna konstaterar att innehållet i utbildningen behöver vara representativt för och applicerbart på den verkliga arbetsplatsen. Om utbildningar ska lyckas behöver fokus ligga på människors motivation att göra "rätt", då det kan vara mer effektivt än utbildningar som är präglade av att kontrollera efterlevnad, så kallad reaktiv utbildning, som signalerar bestraffning. Forskningsartiklarna lyfter även fram

vikten av långsiktighet. Utvärdering före och efter utbildningen krävs för att utvärdera attityd- och beteendeförändringar liksom deltagarnas förmåga att vid behov överföra utbildningen till nya omständigheter.

Sammanfattningsvis visar resultaten från forskningsartiklarna att det är viktigt att skapa ett nolltoleransklimat. Sexuella trakasserier kan få fritt spelrum om arbetsplatsen har en kultur eller ett klimat som ger utrymme för olika typer av sexuella trakasserier såsom skämt, jargong, tafsande, närgångna blickar, ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Att skapa en kultur som bygger på ömsesidig hövlighet och respekt är därför en nödvändig komponent i att förebygga sexuella trakasserier. Det är viktigt att skapa ett tryggt arbetsplatsklimat där individer vågar påtala och anmäla att det pågår sexuella trakasserier på arbetsplatsen, utan repressalier. Arbetsgivare bör vara särskilt vaksamma på om organisationskulturen präglas av normer och attityder som kan förknippas med en destruktiv organisationskultur, exempelvis en macho-, tystnads-, bestraffnings- eller motståndskultur.

Forskningsartiklarna visar också att arbetsgivare kontinuerligt behöver undersöka hur ledarskapet i organisationen fungerar, då det har en stor inverkan på hur sexuella trakasserier kan förebyggas. Det handlar om hur olika ledarstilar påverkar risker för sexuella trakasserier. Ett aktivt, öppet och inkluderande ledarskap kan bidra till ett förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Aktiva och öppna chefer kan också vara receptiva för klagomål om sexuella trakasserier, vilket kan bidra till att anställda blir mer benägna att rapportera incidenter i och med att de upplever att klagomålen hanteras korrekt. Ett passivt ledarskap däremot utgör en påtaglig risk för att sexuella trakasserier nonchaleras. Bristen på handlingskraft leder till en tystnadsnorm som gör att förövare undgår konsekvenser. Det handlar sammantaget om att ständigt vara på sin vakt mot de normer, attityder och beteenden som riskerar att alstra och förstärka risker för sexuella trakasserier på olika nivåer i en organisation, för att nå målet om nolltolerans mot sexuella trakasserier.

Avslutande diskussion

Denna forskningsöversikt ger en bild av forskning om främjande och förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i arbetslivet. Vi hoppas att den ger nya kunskaper som i förlängningen kan bidra till att arbetsgivare bedriver ett effektivt arbete mot sexuella trakasserier.

I arbetet med forskningsöversikten har följande frågor varit vägledande:

- Hur ser forskningsläget ut när det gäller främjande och förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet?
- Hur ser forskningsläget ut när det gäller kunskap om effekten av främjande och förebyggande interventioner som används för att motverka sexuella trakasserier?

Forskningsöversikten gör inte anspråk på att vara heltäckande. En forskningsöversikt beskriver forskningsläget vid en viss tidpunkt. I detta fall omfattar forskningsöversikten internationella studier som publicerades 2015–2020. Vi kan konstatera att det finns en del internationell forskning om det förebyggande arbetet, men ytterst begränsat med forskning i svensk kontext.¹⁰⁶ Det saknas forskning om effekterna av interventioner som används för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet.

106 Jämför med Simonsson (2020).

Kunskap om främjande och förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet

Andra forskningsöversikter visar att det finns relativt mycket forskning som beskriver hur utbrett sexuella trakasserier är och hur sexuella trakasserier kan ta sig uttryck på arbetsplatser i Norden.¹⁰⁷ I denna forskningsöversikt kan vi dock konstatera att det finns viss internationell forskning om det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier i arbetslivet, även om den inte är särskilt utbredd. Det enkla svaret på våra frågor är därför att forskningsläget är tunt när det gäller det främjande och förebyggande arbetet för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. Samtidigt har vi kunnat identifiera 36 artiklar som på olika sätt berör frågan om hur sexuella trakasserier kan förebyggas i arbetslivet.

Sammantaget belyser dessa forskningsartiklar att det främjande och förebyggande arbetet handlar om olika delar av en process. Några av dem understryker vikten av att undersöka och analysera risker för diskriminering, medan andra inriktar sig på frågan om hur sexuella trakasserier kan åtgärdas eller förhindras genom olika insatser. Ytterligare ett fåtal artiklar beskriver vikten av att kontinuerligt följa upp insatta interventioner och åtgärder för att därigenom kunna revidera det förebyggande arbetet. Vissa teman återkommer i forskningsartiklarna, såsom organisationskultur, attityder och jargong, ledarskap och utbildningsinsatser. Artiklarna håller sig ofta på en övergripande nivå där individen – både chefer och medarbetare – har en vag roll i arbetet med att stävja sexuella trakasserier.

En central del i dessa forskningsartiklar är vikten av att ringa in den egna organisationskulturen. Det handlar om att undersöka vilka attityder, slentrianmässiga och negativa jargonger och beteenden som finns på arbetsplatsen mellan medarbetare samt hur ledarskap utövas. Forsknings-

107 Simonsson (2020).

artiklarna argumenterar för att arbetsgivare behöver undersöka organisationskulturen för att identifiera risker för sexuella trakasserier och därigenom kunna åtgärda dem. Detta påminner i många delar om diskrimineringslagens tredje kapitel om aktiva åtgärder – som föreskriver att arbetsgivare ska undersöka, analysera, åtgärda och följa upp – för att motverka diskriminering, däribland sexuella trakasserier.¹⁰⁸

Det är sällan forskningsartiklarna explicit beskriver hur en arbetsgivare ska bära sig åt för att undersöka organisationskultur, arbetsplatsklimat och ledarskap. Det ges förslag och exempel på hur enkäter, samtal, fokusgrupper och observationer kan användas, men inte några tydligare beskrivningar. Det är vanligen inte heller den samhällsvetenskapliga forskningens roll att skriva fram manualer för hur organisationer ska agera, utan forskning belyser snarare förutsättningar och utmaningar. Diskrimineringslagen innehåller inte heller exakta instruktioner, och enligt förarbetena vill lagstiftaren i stället att arbetsgivare anpassar sitt arbete med aktiva åtgärder utifrån den lokala kontexten. Med andra ord är det arbetsgivaren som, i samarbete med arbetstagarna, bäst kan avgöra hur risker för sexuella trakasserier kan undersökas och analyseras.

Tänkvärt är att de forskningsartiklar som vi har tagit del av inte utvecklar hur en organisation ska sätta fingret på sin egen organisationskultur. Inte heller ger de svar på hur arbetsgivare ska identifiera vilka attityder som de själva är medskapare av, eller vilket slags ledarskap som de som arbetsgivare utövar. För varje arbetsgivare innebär det en särskild utmaning att dels utveckla metoder för att i tid identifiera risker för sexuella trakasserier, dels vara öppen och mottaglig för resultaten av undersökningarna som kan innebära att arbetsgivare behöver ompröva det egna ledarskapet.

För att undersöka vilka utmaningar som finns i just din organisation kan ett första steg vara att fundera över och diskutera följande frågor på arbetsplatsen:

- Vilka attityder och vilken jargong finns på arbetsplatsen?
- Hur upplevs jargongen?
- Kan den uppfattas som exkluderande eller kränkande?
- Hur uppträder vi gentemot varandra?
- Vad anses vara lämpliga och olämpliga beteenden på vår arbetsplats?

Några av artiklarna diskuterar policyer mot sexuella trakasserier, eller det som i diskrimineringslagen benämns riktlinjer och rutiner för att förhindra sexuella trakasserier.¹⁰⁹ Den vetenskapliga diskussionen om riktlinjers och rutiners funktion och effektivitet är omfattande, och handlar delvis om att riktlinjer och rutiner förblir verkningslösa – trots att avsikterna är goda. De har en legitimerande effekt för verksamheten, men ofta sker en särkoppling mellan riktlinjens intentioner och den verkliga verksamheten.¹¹⁰ I korthet betyder det att riktlinjer och rutiner beskriver att ett visst beteende ska främjas och vissa handlingsalternativ ska råda framför andra, men deras innehåll förblir okänt i organisationen (eller passar dåligt med andra etablerade rutiner) och därför uteblir den effekt som eftersträvas. Forskningsartiklarna betonar att arbetsgivare behöver ha riktlinjer och rutiner på plats, men att det är lika viktigt att arbetsgivare återkommande undersöker om medarbetarna känner till att de finns och om de tillämpas i det dagliga arbetet.

109 Diskrimineringslagen 3 kap. 6 §.

110 Se för exempel Brunsson (2002).

För att undersöka vilka utmaningar som finns i just din organisation kan ett första steg vara att fundera över och diskutera följande frågor på arbetsplatsen:

- Vet alla i organisationen vad som kan uppfattas som sexuella trakasserier?
- Finns det riktlinjer och rutiner mot sexuella trakasserier?
- Hur agerar chefer när sexuella trakasserier uppstår i organisationen?
- Vet chefer och medarbetare hur de ska agera och har de tillräckligt med kunskap?

I de aktuella artiklarna finns förvånansvärt lite fokus på medarbetare annat än i rollerna som offer, förövare och vittnen. Vi kan emellertid anta att medarbetare kan ha långt fler roller än så. I någon mån är ledarskapet och medarbetarskapet två kollektiv som gemensamt – om än med olika utgångspunkter – formar organisationskulturen och de attityder och jargonger som präglar samtal och beteenden. Forskningsartiklarna betonar att ett aktivt ledarskap är en förutsättning för att både förebygga och hantera sexuella trakasserier. Medarbetarskapet är däremot inte i centrum för analyserna, även om det aktiva medarbetarskapet – där medarbetaren är kapabel och har modet och mandatet att säga ifrån – troligen skapar bättre förutsättningar för att förebygga sexuella trakasserier än det passiva medarbetarskapet – där medarbetare tyst ser på. Våra sökningar efter forskningslitteratur har alltså inte gett några artiklar som sätter medarbetaren i fokus för analysen.

De artiklar som på något sätt berör medarbetares roll i att förebygga sexuella trakasserier gör det utifrån ett utbildningsperspektiv. Vanligen handlar det om utbildningsinsatser som ska göra medarbetare medvetna

om negativa jargonger, där de får öva på att vara hövliga och visa respekt gentemot varandra, eller om så kallade åskådar- eller alliansutbildningar som innebär att medarbetare får öva på att avbryta sexuella trakasserier eller ta den utsattes parti. När det gäller forskning som beskriver hur en arbetsgivare ska gå tillväga för att förhindra sexuella trakasserier framkommer bilden av att just utbildningar med olika inriktningar är betydelsefulla. Samtidigt blir det tydligt att utbildningar som enbart bockas av inte har någon egentlig påverkan. Effekten av utbildningarna är därmed inte entydig i de forskningsartiklar som vi har tagit del av.

För att identifiera vilka utmaningar som finns i just din organisation kan ett första steg vara att fundera över och diskutera följande frågor på arbetsplatsen:

- Har vi en gemensam bild av vad vi vill uppnå med våra utbildningsinsatser?
- Vilken kortsiktig och långsiktig effekt förväntar vi oss av utbildningsinsatsen?
- Är det möjligt att använda utbildning för att förändra attityder och beteenden på arbetsplatsen?
- Visar chefer engagemang och är medarbetarna motiverade?

I de studier som vi har tagit del av saknas även ett icke-binärt perspektiv, det vill säga perspektiv som ifrågasätter den binära tvåkönsnormen. De flesta studierna om sexuella trakasserier har någon form av maktperspektiv i sina analyser, vanligen genusperspektiv, och analyserar hur maktförhållandena mellan kvinnor och män ser ut på arbetsplatserna. När det gäller sexuella trakasserier handlar det ofta om att män beskrivs som förövare och kvinnor som utsatta för sexuella trakasserier.

Några enstaka studier förespråkar ett intersektionellt perspektiv som förklarar hur olika normer och maktordningar hänger samman, påverkar och förstärker varandra. Det saknas därmed forskning som belyser utsatthetens komplexitet och som lyfter fram hur flera mekanismer samspelar när individer utsätts för sexuella trakasserier. Den sortens kunskap skulle kunna ge arbetsgivare bättre insikter i hur sexuella trakasserier kan förebyggas.

De forskningsartiklar som denna forskningsöversikt bygger på håller sig på en relativt övergripande nivå, och i viss mån abstrakt nivå, när det gäller sätt att förebygga sexuella trakasserier. Det i sig behöver inte vara problematiskt, utan resultaten och resonemangen i artiklarna kan fortfarande ge en fingervisning om hur arbetsgivare kan arbeta med att förebygga sexuella trakasserier. Men en tydlig vägledning är svår att finna i forskningsmaterialet. I detta sammanhang är det relevant att påminna sig om att andra forskningsöversikter visar att utbredningen av sexuella trakasserier varierar mellan olika branscher och sektorer beroende på exempelvis anställningsformer och arbetsuppgifternas karaktär. Det innebär att det kan finns skilda sårbarhetsfaktorer inom olika yrken och branscher.¹¹¹ Det i sin tur kan också innebära att det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier behöver anpassas till branschens särskilda förutsättningar.

111 Se för exempel Simonsson (2020).

Du som arbetsgivare kan behöva fundera över vad branschens karaktäristika innebär för riskerna för sexuella trakasserier och för det förebyggande arbetet:

- Vad betyder det att verka i en bransch med många visstidsanställningar jämfört med en med många tillsvidareanställningar?
- Vad innebär det att verka i en bransch med ojämn könsfördelning?
- Vad innebär det att verka i en bransch som har ett starkt kundfokus jämfört med en som inte har det?
- Vad innebär det att verka i en bransch där kroppen är arbetsredskapet jämfört med andra branscher?

Kunskap om effekten av främjande och förebyggande interventioner för att motverka sexuella trakasserier

Det saknas forskning om effekterna av interventioner som används för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. Vi har därför även inkluderat studier om effekterna av interventioner som använts inom utbildningsväsendet. Dessvärre finns inte särskilt mycket forskning inom detta område, och som vi har konstaterat tidigare finns heller inte särskilt många studier som beskriver interventioner för att motverka sexuella trakasserier.

Det vi i första hand har identifierat är studier som beskriver effekterna av utbildningsinsatser för att motverka sexuella trakasserier. Men inte heller här är resultaten entydiga. I stället beskriver forskningsartiklarna att det finns olika förutsättningar som bör vara på plats för att en utbildningsinsats ska ha önskad effekt. Forskningsläget är i detta avseende mångtydigt och ger därmed inte någon självklar vägledning.

Som arbetsgivare har du en skyldighet att arbeta organiserat med att förebygga diskriminering, däribland sexuella trakasserier. Du behöver:

- undersöka och identifiera riskerna för sexuella trakasserier
- analysera på vilket sätt du tror att dessa bäst förebyggs och åtgärdas
- sätta in lämpliga åtgärder.¹¹²

I vilken utsträckning de fungerar på din arbetsplats och har önskad effekt, kan du enbart få svar på genom att själv regelbundet och systematiskt följa upp och utvärdera dina insatser.

112 Diskrimineringslagen (2008:567) 3 kap.

Referenser

Arbetsvärlden (2019). <https://www.arbetsvarlden.se/sa-minskar-vi-sexuella-trakasserier/> [hämtad 2021-08-24]. Podcast 2019-09-06.

Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Arbetsmiljöverket (2020). Arbetsmiljön 2019. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:2. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2019/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2019-rapport-2020-2.pdf.pdf>.

Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen (2019). Motverka och förebygg sexuella trakasserier på din arbetsplats. <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e44/1618941288080/stod-mellan-utsatt-utsatter-star-du-skrift.pdf>.

Bergold, Joa (2019). Kvinnlig fägring och machokultur? Sexuella trakasserier i arbetslivet bland LO-förbundens medlemmar. Stockholm: LO.

Bondestam, Fredrik och Maja Lundqvist (2018). Sexuella trakasserier i akademien. En internationell forskningsöversikt (VR 1813). Stockholm: Vetenskapsrådet.

Bilotta, Isabel Meghan K. Davenport, Felix Y. Wu och Margaret E. Beier (2019). "If we build it, will they come? Lack of incentives as barriers to implementing effective sexual harassment training". *Industrial and Organizational Psychology*, 12 s. 20–24.

Bradley, Brummel, Elana Newman, Bret Arnold och Autumn Slaughter (2019). "Sexual harassment and sexual assault training needs analysis for journalists". *Industrial and Organizational Psychology*. 12, s. 115–118.

Brottsbalk (1962:700).

Brunsson, Nils. (2002). *The Organization of Hypocrisy: Talk, Decisions and Actions in Organizations*. Malmö: Liber ekonomi.

Burleson, Seterra D. och Debra A. Major (2019). ”#I-Os matter—extending I-O research and theory even further into the design and implementation of sexual assault and harassment training: A STEM-based example”. *Industrial and Organizational Psychology*, vol 12. nr 1 s. 501–503.

Burrows, Dominique, Cassandra N. Phetmisy, Ivy Watson, Ryan L. Brown och Margaret E. Beier (2020). ”Coffee and corporate social responsibility: Not as simple as revitalizing training”. *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 13, s. 216–218.

Coker, Ann L. Heather M. Bush, Bonnie S. Fisher, Suzanne C. Swan, Corrine M. Williams, Emily R. Clear och Sarah DeGue (2016). *Multi-College Bystander Intervention Evaluation for Violence Prevention* *American Journal of Preventive Medicine*. vol. 50, nr. 3, s. 295–302.

Coker, Ann L. och Heather M. Bush (2020). ”Bystander Program Effectiveness to Reduce Violence and Violence Acceptance Within Sexual Minority Male and Female High School Students Using a Cluster RCT”. *Publisera online: 6 Januari 2020 # Society for Prevention Research 2020*.

Cubrich, Marc (2020). ”Expanding the focus: How considering gender and sexual minority experiences can improve sexual harassment training”. *Industrial and Organizational Psychology*, vol. nr. 13, s. 178–181.

Danna, Gabrielle C., Joel Hernandez, Bhindai Mahabir, Dhanisha Nandigama och Ho Kwan Cheung (2020). ”Who else besides (White) women? The need for representation in harassment training”. *Industrial and Organizational Psychology*, vol. nr. 13, s. 208–212.

Diskrimineringslagen (2008:567).

Diskrimineringsombudsmannen (2020 a). Vilja, förstå och kunna. En analys av kommuners riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Rapport 2020:1.

Diskrimineringsombudsmannen (2020 b). Bygg, förebygg och prioritera. En analys av bygg- och anläggningsbranschens riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Rapport 2020:2.

Diskrimineringsombudsmannen (2021 a). Din guide till aktiva åtgärder mot diskriminering. <https://aktiva-atgarder.do.se/> [hämtad 2021-05-25].

Diskrimineringsombudsmannen (2021 b). Trakasserier och sexuella trakasserier <https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/> [hämtad 2021-08-25].

Folke, Olle, Johanna Rickne, Seiki Tanaka och Yasuka Tateishi (2020). "Sexual Harassment of Women Leaders". *Daedalus*, vol. 149, nr. 1, s. 180–197.

Fransson, Susanne och Eberhard Stüber. (2015). *Diskrimineringslagen*. En kommentar. Stockholm: Norstedts juridik.

Fredriksson, Malin och Aida Alvinus (2019). "Organisationskultur och ledarstrategier i ljuset av #metoo". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 25, nr. 2, s. 28–45.

Folkhälsomyndigheten (2019). Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige 2017. Resultat från befolkningsundersökningen SRHR 2017. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/s/sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-i-sverige-2017/?pub=60999>.

Funck, Elin K. och Karlsson Tom S. (2021). Handbok för systematiska litteratur- och dokumentstudier inom samhällsvetenskapen. Förvaltningshögskolans rapporter nummer 158.

Gardner, Danielle M. och Jo M. Alanis (2020). "Together we stand: Ally training for discrimination and harassment reduction". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 13, s. 196–199.

George Jr, Felix (2020). "Integrating discrimination training with CSR programs". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 13, s. 182–185.

Griffith, Jennifer A. och Kelsey E. Medeiros(2020). "Expanding the footprint of sexual harassment prevention training: A power, credit, and leadership perspective". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 13, s. 137–141.

Gutworth, Melissa B. och Matt C. Howard (2019). "Improving sexual harassment training effectiveness with climate interventions". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 12, s. 68–72.

Hayes, Theodore L. och Leah E. Kaylor och Kathleen A. Oltman (2020). Coffee and controversy: How applied psychology can revitalize sexual harassment and racial discrimination training. *Industrial and Organizational Psychology* vol. 13, s. 117–136.

Icekson, Tamara, Aharon Tziner och Liad Bareket-Bojmel (2020). "One size does not fit all: Taking trainees' personal characteristics into consideration in sexual harassment and racial discrimination training". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 13, s. 191–195.

Ingenjörssförbundet (2021). Avsnitt 58 - Sexuella trakasserier på arbetsplatsen <https://poddtoppen.se/podcast/1449595554/ingenjorspodden/avsnitt-58-sexuella-trakasserier-pa-arbetsplatsen> [hämtad 2021-08-24].

Islam, Sayeedul, Xu Zhu, Holly Jacobs och Ranjit Nair (2019). "Actions of little consequence". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 12, s. 73–78.

Jacobson, Ryan K och Asia A. Eaton (2018). "How Organizational Policies Influence Bystander Likelihood of Reporting Moderate and Severe Sexual Harassment at Work". *Employ Respons Rights*. 30, s. 37–62.

Jämställdhetsmyndigheten (2019). Samlad kunskap mot sexuella trakasserier. Slutredovisning av uppdraget att samla och sprida kunskap om sexuella trakasserier. Rapport 2019:9. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/samlad-kunskap-mot-sexuella-trakasserier-20199> [hämtad 2021-08-24].

Khanna, Charu och Aarti Shyamsunder (2020). "Observer intervention training—filling an important gap". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 13, s. 154–158.

Kommissionen mot sexuella trakasserier (2018). Ett tillfälle att ta vara på för att skapa förändring. Rapport från Kommissionen mot sexuella trakasserier inom scenkonsten 2018. https://scenochfilm.se/wp-content/uploads/2018/04/rapport_ett_tillfalle_att_ta_vara_pa_webb.pdf [hämtad 2020-08-24].

Lee, Junghyun (2018). "Passive leadership and sexual harassment: Roles of observed hostility and workplace gender ratio". *Personnel Review*, vol. 47, nr 3, s. 594–612.

Ledarna (2021). poddtoppen Avsnitt 1 – Mobbning och sexuella trakasserier <https://poddtoppen.se/podcast/1515211316/pa-chefens-bord/avsnitt-1-mobbning-och-sexuella-trakasserier> [hämtad 2021-08-24].

Madera, Juan M. Lindsey Lee och Mary Dawson (2019). "Sexual harassment and sexual assault training: Consider the industry". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 12, s. 96–99.

Mainiero, Lisa (2019). "Workplace romance versus sexual harassment: a call to action regarding sexual hubris and sexploitation in the #MeToo era Gender in Management". *Gender in Management*, Vol. 35 Nr. 4, s. 329-347., vol. 35, nr. 4, s. 329–347.

Medeiros, Kelsey och Jennifer Griffith (2019). "#Ustoo: How I-O psychologists can extend the conversation on sexual harassment and sexual assault through workplace training". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 12, s. 1–19.

McDonald, Paula, Sara Charlesworth och Tina Graham (2015). "Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 53, s. 41–58.

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

Nagy, Mark S. och Deborah J. Curl-Nagy (2019). "Workplace civility training: An antidote to traditional sexual harassment training". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 12, s. 93–95.

Nordiska ministerrådet (2020). Sexuellt-trakasserad-på-jobbet-en-nordisk-forskningsoversikt. <https://www.norden.org/sv/publication/sexuellt-trakasserad-pa-jobbet> [hämtad 2021-11-12].

Ollo-López, Andrea och Imanol Nuñez (2018). "Exploring the organizational drivers of sexual harassment: Empowered jobs against isolation and tolerant climates". *Employee Relations*, vol. 40, nr 2, s. 174–192.

Perry, Elissa L., Carol T. Kulik, Francis D. Golom och Mateo Cruz (2019).

”Sexual harassment training: Often necessary but rarely sufficient”.
Industrial and Organizational Psychology, vol. 12, s. 89–92.

Rayyan for systematic reviews. (2021). Collaboration - Rayyan for Systematic Reviews - Guides at McGill Library. <https://libraryguides.mcgill.ca/rayyan> [hämtad 21-11-12].

Regeringsproposition 1997/98:55. Kvinnofrid.

Regeringsproposition 2015/16:135. Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.

Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter (2021). Begreppsordlista. <https://www.rfsl.se/hbtqi-fakta/begreppsordlista/> [hämtad 2021-08-18].

Robotham, Kathrina och Lilia Cortina (2019). ”Promoting respect as a solution to workplace harassment”. Equality, Diversity and Inclusion, vol. 40, nr. 4, s. 410–429.

Rubino, Cristina, Alan Witt, Derek R. Avery, Brenda L. Moore, David C. Wilson och Daniel P. McDonald (2018). ”And justice for all: How organizational justice climate deters sexual harassment”. Personnel Psychology, vol. 71, nr. 4, s. 491–649.

Simonsson, Angelica (2020). Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv – en forskningsöversikt. Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs universitet.

Singletary Walker, Sarah, Enrica N. Ruggs, Regina M. Taylor och M. Lance Frazier (2019). ”Reporting sexual harassment: The role of psychological safety climate”. Industrial and Organizational Psychology, vol. 12, s. 106–109.

Steele, Logan M. och Joseph A. Vandello (2019). "When training backfires and what can be done about it". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 12, s. 30–33.

Svensk Scenkonst (2021) Avsnitt 4 Med- eller motarbetare. <https://www.svenskscenkonst.se/vaara-fraagor/partsgemensamt-arbete-mot-sexuella-trakasserier/scenrummet-podd/> [hämtad 2021-08-24]. podcast.

Tinkler, Justine och Jun Zhao (2020). "The Sexual Harassment of Federal Employees: Gender, Leadership Status, and Organizational Tolerance for Abuses of Power". *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 30, nr 3, s. 349–364.

Tjänstemännens centralorganisation (TCO) (2019). Bara 3 av 10 märker skillnad i arbetslivet två år efter #metoo. <https://www.tco.se/Aktuellt/Nyheter/2019/metoo/> [2020-01-07].

Universitets- och högskolerådet (2019 a). Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien. En internationell forskningsöversikt. Rapport 2019:3.

Universitets- och högskolerådet (2019 b). Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier. En undersökning på regeringens uppdrag. Rapport 2019:2.

Wallace, David M., Celeste Raver Luning, Judith E. Rosenstein, Andrew Ledford och Barbara Cyr-Roman (2020). "A culture of respect: Leader development and preventing destructive behavior". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 13, s. 225–229.

Walsh, Benjamin M. och Vicki J. Magley (2019). "Don't forget the role of civility interventions in workplace sexual harassment". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 12, s. 39–41.

Winterberg, Chase A. (2020). "Legal factors shaping workplace harassment training". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 13, s. 159–162.

Zabel, Kevin L. och Keith L. Zabel (2020). "Who says what (and how) to whom: A multilevel approach to improving workplace bias training". *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 13, s. 230–235.



Bilaga: Metod

I denna bilaga beskriver vi det tillvägagångsätt som har använts när vi har tagit fram den systematiska forskningsöversikten.

En systematisk forskningsöversikt innebär att sammanställa forskningsresultat som finns tillgängliga om en viss fråga vid en viss tidpunkt.¹ I detta fall handlar det om att identifiera, välja ut och skriva fram resultaten från forskning om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i arbetslivet. En viktig aspekt i den systematiska forskningsöversikten är att det ska vara möjligt för läsaren att följa med i den process som har lett fram till urvalet av publicerad forskning.

När du läser denna forskningsöversikt är det viktigt att vara medveten om att kunskap aldrig blir färdig. Perspektiv förändras, gamla resultat förkastas och nya resultat tillkommer. Dessutom är det viktigt att känna till att en systematisk forskningsöversikt, hur systematisk den än utger sig för att vara, aldrig kommer att vara heltäckande. Forskningsfrågor av den karaktär som vi har att göra med här spänner över flera discipliner och teoribildningar. Olika begrepp används för samma studieobjekt, och omvänt, samma begrepp används för olika studieobjekt.

Vid genomförandet av forskningsöversikter görs ett flertal val som påverkar vilken forskning som slutligen fångas in. Ibland leder vägvalen fram till ett finmaskigt nät, och i andra fall ett mer grovmaskigt, vilket får konsekvenser för vilka forskningsresultat som slutligen finns med i översikten.

1 Funck, Elin K. och Karlsson Tom S. (2021). Handbok för systematiska litteratur- och dokumentstudier inom samhällsvetenskapen. Förvaltningshögskolans rapporter nummer 158.

I arbetet med forskningsöversikten har vi på DO tagit hjälp av två forskare vid Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet och en bibliotekarie vid KvinnSam vid Göteborgs universitet. Dessa personer har i dialog med DO tagit fram förslag på databaser, söksträngar, urval av år och geografisk kontext samt urvals- och inkluderingskriterier. Forskarna har även gjort ett första urval av artiklar genom att läsa titlar och abstracts. DO har genom deras arbete fått tillgång till de artiklar som denna forskningsöversikt baseras på. DO:s utredare har närläst samtliga artiklar, analyserat och kategoriserat dem, och därefter skrivit översikten. De anlitade forskarna har utöver arbetet med sökningar och urval bidragit med värdefulla kommentarer och synpunkter på DO:s manus.

Litteratursökning

Avsikten med forskningsöversikten har varit att systematiskt finna all den forskning som belyser nedanstående frågor. Dessa frågor utgör därmed ramen för den litteratur som vi har inkluderat i forskningsöversikten:

- Hur ser forskningsläget ut när det gäller främjande och förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet?
- Hur ser forskningsläget ut när det gäller kunskap om effekten av de främjande och förebyggande interventioner som används för att motverka sexuella trakasserier?

I arbetet med forskningsöversikten har vi varit noga med att diskutera och dokumentera vilka val vi har gjort, för att undvika att godtycklighet påverkar innehållet. Nedan beskriver vi hur vi har gått tillväga för att vaska fram forskningsartiklarna som finns inom detta område. Vi har naturligtvis varit tvungna att göra många val och avgränsningar på vägen, och det är dessa som vi redogör för här. På så sätt ska du som läsare ha en möjlighet att se utifrån vilka premisser vi har tagit fram översikten.

Tidsperiod, geografisk kontext och typ av forskningslitteratur

I ett första steg diskuterades litteratursökningens inriktning med hänsyn till syftet med forskningsöversikten. I detta sammanhang beslöt vi att sökperioden skulle vara januari 2015-september 2020. Forskningsartiklar som publicerats efter september 2020 är därmed inte inkluderade. Avgränsningen i tid gjordes med utgångspunkt i att vi ville ha så aktuell forskning som möjligt.

Utöver detta valde vi tidigt att avgränsa oss till forskning som är publicerad och som har genomgått peer-review, alltså en kollegial granskning. Det innebär att forskningen som vi baserar översikten på finns publicerad i vetenskapliga tidskrifter, med undantag för fem forskningsöversikter som är framtagna på universitet eller av forskare i Sverige.

I ett tidigt skede diskuterade vi vilken geografisk avgränsning som sökningarna borde ha. Forskningsöversikten riktar sig till arbetstagare, HR-personal och arbetsgivare i det svenska arbetslivet, och vi är därmed främst intresserade av litteratur som är överförbar till den svenska kontexten. Tidigare forskningsöversikter om det förebyggande arbetet för att motverka sexuella trakasserier har visat att det finns väldigt få studier i Norden² vilket innebär att vi valde att bredda sökningen och inte göra någon geografisk avgränsning. Motivet till detta är att mycket av forskningen inom området handlar om det som kan beskrivas som mellanmänniskt beteende, vilket innebär att studier på andra geografiska platser även kan vara av relevans för arbetslivet i Sverige. Det är med andra ord rimligt att anta att studier som handlar om hur sexuella trakasserier kan förebyggas i arbetslivet i andra länder, även har en relevans för hur svenska arbetsgivare kan arbeta förebyggande.

2 Simonsson, Angelica (2020). Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv – en forskningsöversikt. Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs universitet.

Skillnaderna mellan länderna kan i viss mån antas vara mindre än skillnaderna mellan olika branscher.

Vid genomläsning av artiklar valde vi bort de artiklar som beskriver och behandlar frågor som ligger långt bort från den svenska kontexten, såsom juridiska artiklar som diskuterar juridiska spørsmål som rör ett annat land. Att inkludera studier utanför Sverige har givit oss ett bredare material att basera forskningsöversikten på, men samtidigt innebär det att de flesta studier är genomförda med fokus på arbetslivet i andra länder. Eftersom artiklarna är publicerade i vetenskapliga tidskrifter har de också en teoridrivnen ansats, vilket innebär att många av resultaten är generaliserbara och möjliga att överföra till andra kontexter än den där studien faktiskt är genomförd.

Söksträngar

I ett andra steg diskuterades vilka sökord och söksträngar som skulle användas för att få fram forskning om de två frågor som vi ville besvara med forskningsöversikten.

I detta sammanhang diskuterades även hur vi ska definiera sexuella trakasserier. Vi har valt att inte definiera sexuella trakasserier utan låtit forskningsartiklarna själva stå för definitionerna. Det innebär att vi valt att söka efter sexuella trakasserier, men vi är medvetna om att forskningsartiklarna kan ha olika definitioner av sexuella trakasserier, och att dessa inte utgår från den svenska diskrimineringslagen.

Andra frågor som diskuterades i samband med framtagandet av söksträngar var hur sökningarna skulle kunna fånga artiklar om det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier. Vi ville undvika artiklar som beskriver förekomst av och erfarenheter av sexuella trakasserier, och i stället särskilja artiklar om det förebyggande arbetet. I första hand ville vi identifiera studier som är kopplade till omständigheter och villkor i det förebyggande arbetet så som det regleras i diskrimineringslagen snarare

än i arbetsmiljölagen. Det är inte självklart hur dessa perspektiv kan särskiljas i artiklarna, men det har varit vår ambition att identifiera artiklar som särskilt tar ett diskrimineringsperspektiv.

Med utgångspunkt i ovanstående diskussioner togs sökblock fram som skulle hjälpa oss att identifiera artiklar som berör de två frågorna som vi ville besvara med forskningsöversikten. Efter testsökningar justerades dessa sökblock något och vi använde oss slutligen av fyra sökblock bestående av ett antal söksträngar. Detta är de fyra sökblocken:

- A.** Främjande/förebyggande
- B.** Arbetsgivare
- C.** Sexuella trakasserier
- D.** Effekter/utvärdering

Kombinationen av block A, B och C förväntades besvara forskningsfråga 1: Hur ser forskningsläget ut när det gäller främjande och förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet?

Söksträng för fråga 1 löd:

(prevent* OR counteract* OR action* OR resist* OR "best practice" OR strateg* OR measure* OR intervent* OR stop* OR promot* OR "active measures" OR "positive action") AND ("sex* harass*" OR metoo OR "Me too" OR "sex* suggest*" OR "sex* advanc*") AND (employ* OR coworker* OR colleague* OR boss* OR CEO OR CE OR "chief executive officer" OR "human resource*" OR "person* manag*" OR manag* OR personnel OR institution* OR organization* OR organisation* OR leader*)

Kombinationen av block A, C och D förväntades identifiera artiklar som kan ge svar på fråga 2: Hur ser forskningsläget ut när det gäller kunskap om effekten av de främjande och förebyggande interventioner som används för att motverka sexuella trakasserier? I denna söksträng valde vi att inte lägga in sökblock B om arbetsgivare. Anledningen var att vi redan

känner till att det saknas forskning om effekterna av interventioner mot sexuella trakasserier i arbetslivet.³ Däremot kände vi till att det finns en del forskning, om än begränsad, som utvärderar interventioner inom utbildningsområdet. Genom att inte ta med sökblock B ökade vi möjligheten att fånga in denna forskning, som vi bedömer kan vara av viss relevans för arbetslivet.

Söksträng för fråga 2 löd:

("sex* harass*" OR metoo OR "me too" OR "sex* suggest*" OR "sex* advanc*") AND (effect* OR efficac* OR evaluat* OR benchmark* OR "follow up" OR assess*) W/5 (prevent* OR counteract* OR action* OR resist* OR "best practice" OR strateg* OR measure* OR intervent* OR stop* OR promot* OR "active measures" OR "positive action" OR program OR policy OR policies* OR guideline* OR training* OR educati*)

Databaser och resultat

Det genomfördes två sökningar en för varje fråga. Dessa sökningar utfördes i fyra internationella tvärvetenskapliga databaser (Gender Studies Database, ProQuest Social Sciences, Scopus och Web of Science) den 14 september 2020. Databaserna innehåller referenser till både artiklar, böcker, bokkapitel, konferensbidrag och rapporter. Givet uppdraget avgränsades sökningarna till peer review-artiklar, alltså kollegialt granskade artiklar.

Sökningarna resulterade i 1 807 respektive 594 träffar för de båda frågorna. Efter att dubletter rensats bort återstod 1 038 respektive 307 artiklar.

3 Simonsson, Angelica (2020). Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv – en forskningsöversikt. Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs universitet.

Tabell 1: Antal träffar per fråga i respektive databas

Databaser	Antal träffar fråga 1	Antal träffar fråga 2
Scopus	582	218
Web of Science	526	193
ProQuest Social Sciences	658	173
Gender Studies Database	39	10
Totalt antal träffar	1 805	594
Totalt efter dubblettrensning	1 038	307

För att säkerställa sökstrategins kvalitet granskades söksträngarna av KvinnSam och Nationella sekretariatet för genusforskning med hjälp av Peer Review of Electronic Search Strategies (PRESS), där en checklista med olika frågor om operationalisering, sökteknik, stavning, begränsningar med mera gick igenom för varje söksträng.⁴

Inklusion och exklusion – slutgiltigt urval av artiklar

I nästa steg påbörjades urvalet av de artiklar som slutligen skulle komma att inkluderas i denna forskningsöversikt. Med hjälp av verktyget Rayyan QCRI, som används för systematiska översikter, läste de två forskarna från Nationella sekretariatet för genusforskning titel och abstract för samtliga artiklar i träfflistan. Med utgångspunkt i de inklusions- och exklusionskriterier som vi diskuterat tillsammans under hela sökfasen valde de bort artiklar som hade fel fokus för forskningsöversikten. Arbetet genomfördes i ett så kallat ”blind mode” som finns i Rayyan och som syftar till att undvika att två samarbetande forskare påverkar varandra i beslutet om vilka artiklar som ska inkluderas eller exkluderas. Därigenom är förhoppningen att inklusions- och exklusionskriterierna ska styra valet av

4 McGowan, Sampson, Salzwedel, Cogo Foerster och Lefebvre (2016) För svensk översättning se KI:s bibliotek: <https://kib.ki.se/soka-vardera/systematiska-oversikter/press-2015-checklista-sokstrategier>.

vilka artiklar som inkluderas snarare än kollegans beslut.⁵ Slutligen jämförde forskarna sina resultat och diskuterade de artiklar som forskarna inte var överens om att inkludera eller exkludera. Ett ytterligare urval gjordes sedan baserat på närläsning av fulltexter. Resultatet, en lista över det slutgiltiga urvalet av 90 artiklar, lämnades sedan till DO.

Utredare hos DO har därefter läst igenom samtliga artiklar som levererats till oss, samt även gått igenom abstracts till samtliga träffar i söklistorna. Utifrån denna kompletterande närläsning har ytterligare artiklar plockats bort, då flera av dessa inte ansetts vara relevanta för de två frågor som översikten ska besvara. Flera artiklar handlar om sexuellt våld, som ligger för långt från sexuella trakasserier så som det definieras i diskrimineringslagen. Andra artiklar har alltför snävt empiriskt fokus på exempelvis den amerikanska militären, och där vi gjort bedömningen att artikelns resultat inte är överförbart till den svenska arbetsmarknaden. Vidare har vi tagit bort artiklar som har fokuserat på en juridisk fråga i en annan kontext än den svenska. Det slutgiltiga antalet artiklar som forskningsöversikten bygger på är 36 stycken. Utöver dessa artiklar, som vi fått fram i de systematiska sökningarna, har vi även baserat översikten på fem tidigare svenska forskningsöversikter om sexuella trakasserier med fokus på sexuella trakasserier i Norden.

5 Rayyan for systematic reviews. (2021). Collaboration -Rayyan for Systematic Reviews -Guides at McGill Library. <https://libraryguides.mcgill.ca/rayyan> [hämtad 21-11-12].

Analys och tematisering av forskningsartiklarnas innehåll

För att kunna beskriva forskningsläget och den kunskap som finns om det främjande och förebyggande arbetet för att motverka sexuella trakasserier har vi läst och analyserat artiklarna för att hitta gemensamma mönster. Utredare på DO har närläst de 36 artiklarna och de fem forskningsöversikterna i flera steg för att därigenom successivt identifiera gemensamma mönster och teman. Tidigt i analysarbetet konstaterade vi att det fanns några återkommande teman i forskningen: organisationskultur och arbetsplatsklimat, attityder och jargonger, ledarskap, och utbildningar. Vi kunde också konstatera att det fanns få artiklar som explicit berörde medarbetarskapet i relation till frågan om sexuella trakasserier. Däremot fanns det artiklar som beskrev betydelsen av en god attityd och jargong mellan medarbetare, och vikten av att medarbetare lär sig att ingripa när de bevittnar sexuella trakasserier (åskådaruutbildningar eller ”bystander”-utbildningar).

Vid ytterligare genomläsning av artiklarna, kunde vi konstatera att dessa teman – organisationskultur och arbetsplatsklimat, attityder och jargonger, ledarskap och utbildningar – vanligen är relaterade till processorienterade frågor. Det handlar alltså om hur arbetsgivare ska agera för att motverka sexuella trakasserier, och hur de kan åstadkomma detta genom att undersöka och identifiera risker samt sätta in rätt åtgärder för att förhindra sexuella trakasserier, eller hur de kan följa upp åtgärderna för att säkerställa att insatserna har haft effekt.

Med utgångspunkt i detta, och i vår ambition att skriva en forskningsöversikt som är av relevans för arbetstagare och arbetsgivare, har vi i tematiseringen av forskningslitteraturen valt att beskriva resultaten i relation till de fyra steg som återfinns i den svenska diskrimineringslagen om aktiva åtgärder – undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. Detta betyder inte att forskningen som vi tagit del av utgår från de fyra stegen, men forskningsartiklarna har koppling till dem.

I vårt arbete med att läsa igenom och försöka beskriva forskningsläget i relation till våra två frågor har vi också konstaterat att forskningen ibland är motsägelsefull, och att det saknas vissa perspektiv som därmed inte återges i denna översikt. Det handlar om studier som är intersektionella, studier som inte har ett binärt perspektiv på offer kontra förövare, vanligen beskrivet som kvinna kontra man, och studier om medarbetarskap i relation till förebyggande av sexuella trakasserier.

DO

www.do.se

Box 4057

169 04 Solna

Telefon 08-120 20 700

facebook.com/Diskrimineringsombudsmannen

ISBN 978-91-88175-22-9

