



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier
i svenskt och nordiskt arbetsliv 2020:1

Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv

– en forskningsöversikt



NATIONELLA
SEKRETARIATET FÖR
GENUSFORSKNING

Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt
och nordiskt arbetsliv – en forskningsöversikt.

Författare: Angelica Simonsson

Utgivare: Nationella sekretariatet för genusforskning
Göteborgs universitet, Box 709, 405 30 Göteborg

www.genus.gu.se

ISBN: 978 91 519 5561 2

Göteborg 2020

Innehåll

FÖRORD	5
SAMMANFATTNING	6
1. INLEDNING	9
Uppdrag och syfte	9
Disposition	10
Bakgrund – en forskningsmässig lucka	11
Metod och tillvägagångssätt	13
Omsökprocessen	13
Avgränsningar	14
Sakkunnigförfarande	16
Material och analys	16
Internationell utblick	17
Förekomst i EU	17
Individ- eller organisationsproblem?	18
Policy och punktinsatser	19
Organisationsteori med genusperspektiv	20
2. FÖREBYGGANDE ARBETE MOT SEXUELLA TRAKASSERIER I SVENSKT OCH NORDISKT ARBETSLIV	21
Förebyggande arbete i fokus	21
Diskussionsforum för ökad medvetenhet inom polisen	22
Kommunala chefers hantering av sexuella trakasserier	23
Effekter av psykosociala arbetsplatsinsatser i fyra sektorer	24
Förebyggande inom akademien	25
Sexuella trakasserier i fokus	27
Sexuella trakasserier i akademien	28
Sexuella trakasserier i försvarsmakten	30
Sexuella trakasserier i skogsnäringen	31
Sexuella trakasserier i sjöfarten	32

Sektorsövergripande studier	34
Annan utsatthet i fokus	37
Teoretisk studie	38
Arbetsmiljö i fokus	39
Arbetsmiljö och akademi – medicinsk fakultet	39
Arbetsmiljö och vårddyrken	41
Sektorsövergripande studie	42
Sammanfattade resultat	43
Sammanfattande reflektioner	44
3. BEST PRACTICE	49
Kontextens betydelse	49
Bystander-program i Nordamerika	52
Exemplet Green Dot	54
Förebyggande arbete i svensk skola	57
Förändrade attityder bland skolelever	58
Metoder mot mobbning	59
Organisationsutveckling och förändring som arbetsätt	60
Preventionsnivåer	61
Ramverk för prevention	62
Policy och ärendehantering inte tillräckligt	63
Utbildning och former för utbildning	63
Kunskapsgap mellan facklitteratur och forskning	64
Analys på organisationsnivå	65
Sammanfattade resultat	66
Sammanfattande reflektioner	68
4. SAMMANFATTADE RESULTAT, REFLEKTIONER OCH REKOMMENDATIONER	70
Sammanfattade resultat	70
Avslutande reflektioner	72
Nio rekommendationer till arbetsmarknadens parter i Norden	74
5. REFERENSER	77
BILAGA 1	82
BILAGA 2	85
BILAGA 3	88

Förord

Utsattheten för sexuella trakasserier är utbredd i svenskt och nordiskt arbetsliv och det preventiva arbetet är i behov av forskningsdriven kunskap för att utvecklas. Kantar Sifo har beställt denna forskningsöversikt inom ramen för ”Samverkan för ett hållbart och inkluderande arbetsliv, fritt från trakasserier”, vilket finansieras av: Unionen, LO, Handelsanställdas förbund, BAO (Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation), Svenska Bankföreningen och TSN (Trygghetsstiftelsen). Syftet med samverkansinitiativet är att ta fram kunskap och verktyg för att förebygga sexuella trakasserier på svensk arbetsmarknad. Den aktuella studien omfattar forskning om arbetslivet i hela Norden, dels för att utvidga kunskapsunderlaget och möjliggöra en komparativ blick, dels för att tillgodose en vidare efterfrågan av systematisk kunskap i de nordiska länderna.

Arbetet med forskningsöversikten har utförts vid Nationella sekretariatet för genusforskning av Angelica Simonsson i samråd med sekretariatets expertgrupp för sexuella trakasserier.

Fredrik Bondestam

Föreståndare vid Nationella sekretariatet för genusforskning

Sammanfattning

I denna forskningsöversikt sammanfattas och analyseras forskning om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv. Syftet med forskningsöversikten är att sammanställa forskningsbaserad kunskap om hur förekomst och konsekvenser av sexuella trakasserier i arbetslivet kan förebyggas. På grund av det för syftet relativt magra forskningsunderlaget om svenskt och nordiskt arbetsliv har kompletterande studier inkluderats i forskningsöversikten. Dessa studier handlar mer direkt om förebyggande arbete och är antingen hämtade från utbildningsområdet eller från en annan geografisk kontext än den nordiska. I forskningsöversikten sammanställs dessa under rubriken Best practice. Forskningsöversiktens mest väsentliga resultat sammanfattas nedan, åtföljt av en kortare reflektion.

Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv

Det mest slående resultatet i forskningsöversikten är att forskning som i första hand fokuserar på förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv till stora delar saknas. Förebyggande av sexuella trakasserier är istället något som ofta ligger vid sidan av studiernas egentliga fokus. Studier som direkt undersöker effekter av förebyggande metoder eller arbetssätt är i stort sett frånvarande. Detta resultat är i linje med det internationella forskningsläget, även om det internationellt finns mer av ett etablerat forskningsfält.

Definitionerna av sexuella trakasserier och liknande begrepp är ofta kortfattade och hur begreppen används i studierna är oftast otydligt. Detta leder till svårigheter att dra generella slutsatser om resultat och effekter.

Förebyggande arbete beskrivs oftast inte på något fördjupat sätt, vilket leder till oklarheter om vad det är som ska förebyggas och hur detta ska gå till. Även detta leder till svårigheter att dra generella slutsatser om resultat och effekter.

De rekommendationer som ges om förebyggande insatser ligger oftare på organisatorisk nivå än på individnivå, men innebörden av de föreslagna insatserna förblir ofta relativt oklar eftersom insatserna inte beskrivs närmre. Policy tas upp återkommande i flera studier, men beskrivningarna varierar stort, från effektiv till ineffektiv och även som negativ.

Flera studier visar att kvinnor utvecklar strategier för att undvika sexuella trakasserier på arbetsplatser, såsom att isolera sig socialt, att helt undvika vissa sociala sammankomster, eller att aktivt välja bort vissa inriktningar i arbetet.

Bystander-program i Nordamerika och förebyggande arbete i svensk skola

I de närlästa publikationerna återfinns studier som visar att studenter som deltar i bystander-program har lägre benägenhet att sympatisera med normer som understödjer sexuellt våld och lägre benägenhet att uppvisa acceptans för våld i relationer. Studenter vid universitet med bystander-program har i studier visat sig rapportera lägre grad av utsatthet för sexuella trakasserier och förföljelse. Manualbaserade metoder som inte grundar sig i någon analys av lokala förutsättningar och behov har visat sig vara ineffektiva i anti-mobbingsprogram i svensk skola. Förebyggande arbetssätt vid enskilda skolor föreslås istället bygga på lokala kartläggningar och analyser av behov, bland annat utifrån kön.

Organisationsperspektiv

Det finns forskningsbaserat stöd för att förebyggande arbete behöver bygga på djup förståelse av vad sexuella trakasserier är, samt att metoder behöver anpassas beroende på syftet. Föreläsningar kan vara kunskaps-höjande, men för att påverka beteenden och färdigheter föreslås mer interaktiva tillvägagångssätt. Istället för att rikta analys och lösningar mot enskilda individer föreslås organisationsnivån ingå i såväl analys som lösning med utgångspunkt i en bred problembeskrivning som beaktar faktorer som kan bidra till ett gynnsamt organisationsklimat, såsom exempelvis HR-processer och -praktiker, ledarskap, belönings-system, transparens och eventuella skillnader i status. Studier pekar på att ledarskapet är betydelsefullt i det förebyggande arbetet och att stöttande ledarskap påverkar motivationen i förändringsarbete.

Sammanfattande reflektion

Bilden som framträder i forskningsöversikten är att de ingående studierna om förebyggande arbete i svenskt och nordiskt arbetsliv snarast bör ses som konturerna runt en forskningslucka. Bristen på direkta undersökningar av förebyggande av sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv är slående och innebär ett stort behov av mer forskningsbaserad kunskap. De rekommendationer för förebyggande arbete som studierna lyfter fram är sällan specifika eller fördjupade, vilket pekar på behovet av att kommande studier explicit undersöker effekterna av olika strategier, arbetssätt och metoder, gärna med ett jämförande perspektiv, för att skapa vetenskapliga belägg för möjligheterna att förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet.

Det forskningsbaserade kunskapsläget om förebyggande arbete i svenskt och nordiskt arbetsliv är således inte entydigt. Policy är exempelvis något som berörs i flera av studierna, men någon entydig bild av policyns förtjänster finns inte. Snarare problematiseras olika aspekter av hur policy används i arbetslivet, och här lyfts såväl positiva

som negativa aspekter och effekter fram. En slutsats som kan dras är att policys i sig inte kan sägas vara tillräckligt som förebyggande åtgärd. Policys bör snarare upprättas med största möjliga omsorg och eftertanke. Studierna i översikten ger en inblick i villkor i arbetslivet och sexuella trakasserier som fenomen, vilket kan användas för att fördjupa förståelsen av sexuella trakasserier och därmed läggs också viss grund för det förebyggande arbetet ute i arbetslivet. Kunskap om kvinnors olika strategier för att undvika sexuella trakasserier är exempelvis viktig för att skapa en förståelse av vad som krävs för att skapa lika villkor på arbetsplatser. Kunskap om ledarskapets betydelse är viktig i utarbetande av ledarskapsutbildningar. Kunskap om att normaliseringsprocesser kopplade till arbetets karaktär och arbetsplatsens kultur har stor betydelse för förekomst av sexuella trakasserier är viktig i utarbetande av arbetsätt och metoder. Trots det uppenbara behovet av mer forskningsbaserad kunskap på området tillför alltså studierna i kapitlet om Best practice och studierna i kapitlet om förebyggande arbete i svenskt och nordiskt arbetsliv väsentlig forskningsbaserad kunskap till det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier i arbetslivet.

Inledning

Uppdrag och syfte

Syftet med denna forskningsöversikt är att sammanställa och presentera forskningsbaserad kunskap om strategier, arbetssätt och metoder för att förebygga förekomst och effekt av sexuella trakasserier i arbetsmiljöer på svensk och nordisk arbetsmarknad. Syftet är också att komplettera den tillgängliga forskningsbaserade kunskapen om sexuella trakasserier på svensk och nordisk arbetsmarknad genom att presentera en internationell utblick, samt att ge några internationella exempel på Best practice, med tillhörande analys av andra faktorer som kan verka förebyggande. Det övergripande uppdraget är att skapa ett tillgängligt kunskapsunderlag om hur sexuella trakasserier kan förebyggas och som kan fungera som ett stöd i det preventiva arbetet på svensk och nordisk arbetsmarknad. Som ett första steg i detta arbete vill Kantar Sifo göra en forskningsbaserad kunskapsöversikt om preventiva metoder mot sexuella trakasserier och annan utsatthet i arbetslivet. Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet har på uppdrag av Kantar Sifo tagit fram föreliggande forskningsöversikt.

Enligt överenskommelse med Kantar Sifo ska innehållsligt fokus i kunskapsöversikten vara:

- konkreta, forskningsbaserade och utvärderade metoder för att förebygga förekomsten och effekter av sexuella trakasserier i arbetsmiljöer,
- exempel på andra preventiva strategier som bidragit till att begränsa både förekomst och effekter av utsatthet kopplat till andra diskrimineringsgrunder, samt
- en analys av andra faktorer (strukturella, organisatoriska, relationella och individuella) som kan verka förebyggande i arbetsmiljöer, utifrån etablerade kunskaper och kunskapsperspektiv i aktuella forskningsfält

Vidare föreskriver uppdraget att översikten i slutänden ska:

- bygga på forskning som gallrats fram genom systematiska vetenskapliga sökprocesser i relevanta litteraturlösningsdatabaser för vetenskapliga publikationer,

- kvalitetsgranskas i en peer-review-process av andra forskare,
- referera och sammanställa konkreta exempel på utvärderade metoder och andra arbetssätt som är dokumenterat effektiva,
- utformas och skrivs på ett tillgängligt språk och i övrigt anpassas med aktuella målgrupper i åtanke, samt
- ge konkreta rekommendationer kring innehåll i och utformning av framtida interventioner för att förebygga sexuella trakasserier inom ramen för pågående samverkansprogram i regi av Kantar Sifo

På uppdrag av Nationella sekretariatet för genusforskning har arbetet med forskningsöversikten genomförts av Angelica Simonsson, fil. dr i pedagogiskt arbete, verksam vid Nationella sekretariatet för genusforskning samt vid Institutionen för pedagogik och specialpedagogik vid Göteborgs universitet, i samråd med expertgruppen för sexuella trakasserier vid Nationella sekretariatet för genusforskning.

Disposition

Inledningsvis ges en sammanfattning av forskningsöversiktens huvudsakliga resultat. I det första kapitlet görs därefter en beskrivning av uppdraget och dess syfte. Vidare görs en kortare beskrivning av bakgrunden. Därefter presenteras metod och tillvägagångssätt, och här finns även förteckningar över de publikationer som ingår i översikten. I kapitlets avslutande del ges en utblick till internationell forskning om förebyggande av sexuella trakasserier i arbetslivet.

I det andra kapitlet refereras forskning om förebyggande av sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv. Detta kapitel är uppdelat i tre tematiska avsnitt där det första presenterar studier med fokus på förebyggande arbete, det andra presenterar studier med fokus på sexuella trakasserier och det tredje presenterar studier med fokus på arbetsmiljö. Kapitlet avslutas med sammanfattande resultat och reflektioner.

I det tredje kapitlet refereras forskning under rubriken Best practice. Även detta kapitel är indelat i tre tematiska avsnitt där ett presenterar studier om bystander-program i nordamerikansk utbildningskontext, ett presenterar studier om förebyggande arbete i svensk skola och ett presenterar studier om organisationsutveckling och förändring. Kapitlet avslutas med sammanfattande resultat och reflektioner.

Forskningsöversikten avslutas med en sammanfattning av resultaten och sammanfattande reflektioner. Allra sist presenteras en lista med nio rekommendationer för arbetsmarknadens parter i Norden.

Bakgrund – en forskningsmässig lucka

Utsatthet för sexuella trakasserier på svenska och nordiska arbetsplatser är utbredd, vilket metoo-uppropet hösten 2017 visar. Kantar Sifos egen kartläggning bland den yrkesarbetande allmänheten visar att var tredje kvinna utsätts under sitt yrkesliv och var nionde ung kvinna har utsatts under det senaste året (Kantar Sifo, 2018) i Sverige. I Brottsförebyggande rådets nationella trygghetsundersökning 2018 syns utsattheten bland unga kvinnor i Sverige också tydligt. Här uppger 13,9 procent av unga kvinnor 16-19 år att de utsatts för trakasserier under 2017 (Brottsförebyggande rådet, 2019). Bland kvinnor i hela den undersökta befolkningen uppgav 6,7 procent att de utsatts för trakasserier, och bland män var motsvarande siffra 5,1 procent (Brottsförebyggande rådet, 2019). I en studie från 2017 om förekomst av sexuella trakasserier inom EU uppger 45-55 procent av kvinnorna att de utsatts för sexuella trakasserier någon gång sedan de fyllt 15 år (Latcheva, 2017). Kunskapen om utsatthetens utbredning är, metoo 2017 till trots, inte något nytt. Exempelvis visade Lundgren, Heimer, Westerstrand och Kalliokoski redan 2001 i prevalensstudien *Slagen Dam* att utsattheten för sexuella trakasserier är utbredd bland kvinnor i Sverige.

Utsatthet för sexuella trakasserier framstår således som ett utbrett problem på svensk arbetsmarknad¹. Trots att den utbredda förekomsten av sexuella trakasserier har visats i såväl nationella som internationella studier är studier om förebyggande arbete mot förekomst och konsekvenser av sexuella trakasserier en bristvara i vetenskapliga publikationer om svenskt och nordiskt arbetsliv. Den här forskningsöversikten handlar därför till stor del om att beskriva en lucka i forskningen. Inledningsvis görs här ett försök att skissa fram vad som ringar in denna lucka. Vad vet vi om sexuella trakasserier som gör att det går att hävda att det finns en forskningsmässig lucka vad gäller förebyggande arbete i svenskt och nordiskt arbetsliv?

Vi vet att sexuella trakasserier förekommer och är ett genomgripande strukturellt problem i arbetslivet i Sverige och hela Norden. Det finns empiriskt grundad kunskap från ett vetenskapligt fält där sexuella trakasserier studerats och där en forskningsgrundad inramning av fenomenet och samhällsproblematiken gjorts. Fokus har inom fältet främst legat på att försöka fastställa i vilken grad fenomenet förekommer, vem som drabbas och eventuella konsekvenser av att bli

¹ Att mäta förekomst av sexuella trakasserier är förenat med stora metodologiska utmaningar. Begreppet är svårdefinierat och det råder inte samstämmighet kring någon definition. Definitioner skiljer sig åt såväl teoretiskt som juridiskt, vilket också betyder att det finns stora variationer över tid och geografiskt sett. I denna forskningsöversikt är definitionsproblematiken inte utredd. Sexuella trakasserier förstås på olika sätt i de olika studier som refereras. För en mer ingående genomgång av den metodologiska betydelsen av begreppets mångtydighet i relation till studier som avser mäta förekomst, se exempelvis Bondestam och Lundqvist, 2018 och Carstensen, 2016.

utsatt (Lundqvist och Bondestam, 2019; McDonald, 2012). Fältet som sådant dras med metodologiska problem som bland annat handlar om svårigheter att definiera grundläggande begrepp (Bondestam och Lundqvist, 2018; Carstensen, 2016).

Vi vet också att såväl ojämställdhet som ojämlikhet är sammankopplade med utsatthet för sexuella trakasserier. Arbetsmarknaden är segregerad och hierarkiserad, bland annat utifrån kön, vilket skapar sårbarhet i form av bland annat ekonomisk och social ojämlikhet.

Vi vet därför att sexuella trakasserier i arbetslivet kan beskrivas som ett samhällsfenomen och en genomgripande samhällsproblematisering. Vi vet också att det finns ett empiriskt definierat behov och en forskningsmässigt grundad politisk strävan efter att stävja detta samhällsfenomen och komma till rätta med problemet genom att förebygga det.

Vi vet att det pågår förebyggande arbete ute i arbetslivet i Sverige och i hela Norden, inte sällan understött av arbetstagarorganisationer. Runtom på många arbetsplatser pågår i olika utsträckning ett arbete som handlar om att försöka förebygga sexuella trakasserier. Detta arbete tar sig uttryck bland annat i reviderade policys, utbildningar om diskrimineringslagen och normmedvetenhet, ledarskapsutbildningar i olika tappning och olika metoder för bemötande och stöd i ärenden när någon utsatts. Ofta görs detta arbete inom ramen för arbetsgivarens lagstadgade ansvar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (se diskussion om detta i Svenaeus, 2020). Råd och rekommendationer om hur detta arbete bör riktas och utformas återfinns inom bland annat fackliga publikationer och handböcker (se t. ex. Bergold, 2018; Svenaeus, 2019) samt i publikationer producerade av olika myndigheter (se t. ex. Lindholm, 2014; Arbetsmiljöverket, 2018; Jämställdhetsmyndigheten, 2019). Vad vi också vet är att det förebyggande arbete som görs inom arbetslivet i Sverige och Norden har studerats vetenskapligt i mycket begränsad omfattning. Därtill finns det ett stort frågetecken kring huruvida detta förebyggande arbete grundas i forskningsbaserad kunskap.

Vi vet att det finns ett litet internationellt forskningsfält som har just förebyggande arbete mot förekomst och konsekvenser av sexuella trakasserier som sitt fokus. Framträdande i detta forskningsfält är studier som undersöker aspekter av våld och sexuellt våld mot barn och unga, särskilt inom utbildningssystemet. Den metodologiska definitionsproblematiken som präglar forskning om sexuella trakasserier generellt präglar även forskning om förebyggande arbete. Inom internationell forskning finns exempel på kritik mot att administrativa metoder inom arbetslivet, såsom ärendehantering, ofta resulterar i en förenkling av problematiken. Det som främst karakteriserar de få internationella forskningsöversikter som finns om forskning om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier är dock att de så tydligt

pekar på bristen av studier som undersöker förebyggande arbete (se t. ex. McDonald, Charlesworth och Graham, 2015; Pina et al., 2009). Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i arbetslivet har alltså till stora delar förblivit ett område som det inte forskas om.

Vi vet således att det råder brist på forskning om förebyggande av sexuella trakasserier i arbetslivet såväl nationellt som internationellt. Studier som undersöker förebyggande arbete mot förekomst och konsekvenser av sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv är det som utgör denna forskningsöversikts främsta fokus. Eftersom utbudet av studier som faktiskt undersöker just förebyggande av sexuella trakasserier i arbetslivet i Sverige och Norden är så pass skralt får dessa studier dock istället ses som en del av en kontur som ringar in en lucka i forskningen. Den bild som tecknas i forskningsöversikten ska därför också snarast ses som konturerna runt en forskningsmässig lucka. Denna slutsats kan med fördel ses som en uppmaning om inriktning på framtida forskning.

Metod och tillvägagångssätt

I det här avsnittet beskrivs sökprocessen, avgränsningar, tillvägagångssätt och material. I bilaga 2 redovisas en förteckning över de publikationer som närlästs och refereras i nästkommande kapitel.

Om sökprocessen

En systematisk litteratursökning har genomförts med hjälp av KvinnSam², ett nationellt bibliotek för genusforskning vid Göteborgs universitetsbibliotek.³ Fokus för sökstrategin har diskuterats i samråd genom referensamtal och kontinuerlig kontakt mellan KvinnSam och rapportens författare. I denna process har en arbetsgrupp på Nationella sekretariatet för genusforskning med olika kompetenser om sexuella trakasserier varit involverad. Sökningarna för föreliggande forskningsöversikt skedde parallellt med sökningar för en forskningsöversikt om sexuella trakasserier och kunskapsbehov i Norden på uppdrag av NIKK, Nordisk information för kunskap om kön (Svensson, 2020).

Initialt identifierades fyra nyckeltermmer som centrala för litteratursökningarna: (1) sexuella trakasserier, (2) arbetslivet, (3) prevention, samt (4) Norden. Två sökfrågor formulerades utifrån nyckeltermerna som sedan låg till grund för operationaliseringen av sökfrågorna och konstruktionen av sökblock där närliggande ord och begrepp inkluderades. I syfte att täcka in både vetenskapliga publikationer och relevant material av annan karaktär valdes en kombination av både internationella artikeldatabaser och nationella bibliotekskataloger i

² Sökningen genomfördes av bibliotekarierna Sanna Hellgren och Louise Preinitz Gärdinge vid KvinnSam.

³ För mer info: www.ub.gu.se/kvinn

Norden. Sammanlagt genomfördes sökningarna i tio databaser under oktober 2019. Resultaten av sökningarna levererades via verktyget Rayyan QCRI där också ytterligare avgränsningar på publiceringsår och riktade sökningar genomfördes under urvalsprocessen. För en mer utförlig redogörelse för sökstrategin, se bilaga 1.

Eftersom de systematiska litteratursökningarna i databaserna resulterade i artiklar som till stora delar inte presenterar studier som undersöker förebyggande av sexuella trakasserier i arbetslivet fanns ett behov, givet uppdraget, av att hitta ytterligare studier. Kompletterande sökningar har därför varit nödvändiga. Denna sökprocess har genomförts av rapportens författare, främst med utgångspunkt i genomgångar av referenslistor i de studier som den systematiska litteratursökningen gav upphov till. Dessa genomgångar gav snöbollseffekt i termer av nya studier med nya referenslistor. Ett urval av dessa valdes därefter ut för närläsning i syfte att verkställa uppdraget. En genomgång av samtliga specialutgåvor under tidsperioden 2010-2019 i den identifierade nyckeltidskriften *Violence Against Women* gjordes också. Referenserna från dessa kompletterande sökningar begränsar sig inte till arbetsliv och inte till nordisk kontext, och sökningarna riktades mot studier som explicit undersöker förebyggande arbete mot sexuella trakasserier.

För en förteckning över de publikationer som slutgiltigt inkluderats och närlästs, se bilaga 2, och för en överblick över sökprocessen, se bilaga 3.

Avgränsningar

Givet uppdragets utformning har en del avgränsningar varit nödvändiga. De systematiska litteratursökningarna i databaser resulterade i en träfflista på 199 unika poster som levererades i verktyget Rayyan QCRI. Efter en dubbletrensning återstod 194 unika poster. I denna lista gjordes en första gallring av samtliga poster. Denna gallring utgick dels från typ av publikation. Givet uppdragets fokus och dess tidsmässiga begränsning gjordes en avgränsning där enbart studier som publicerats i vetenskapliga tidskrifter togs med, samt forskningsrapporter som givits ut av universitet. Således har vetenskapliga publikationer i form av exempelvis avhandlingar och kapitel i böcker valts bort.

Genom läsning av titel, abstract och nyckelord gjordes dessutom avgränsningar i urvalet utifrån undersökningens geografiska kontext och undersökningsfokus. Studier som genomförts i Sverige och Norden inkluderades, medan studier som genomförts i övriga världen exkluderades. I den mån studier undersökt Sverige och/eller Norden samt ytterligare någon del av världen inkluderades de. Studier som undersökt någon del av arbetslivet inkluderades, medan studier som enbart undersökt exempelvis barn och elever i skola valdes bort. I detta skede exkluderades en del studier som handlade om sexuella

trakasserier i skolan i Sverige givet uppdragets fokus på arbetsmiljöer och arbetsmarknad. De 23 studier som slutgiltigt inkluderades utifrån de 194 posterna undersökte generellt i låg grad förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Därför gjordes i ett senare skede valet att trots arbetslivsfokus faktiskt inkludera ett visst undersökningsfokus på elever i avsnittet om Best practice.

Studier som inte undersökte sexuella trakasserier eller aspekter av sexuella trakasserier exkluderades. Exempelvis valdes studier bort som undersökte arbetsmiljö och inte specifikt angav sexuella trakasserier som en del av det som undersöktes⁴.

Någon tidsmässig begränsning gällande publiceringsdatum av de 194 posterna gjordes inte.

Avslutningsvis ska nämnas att de systematiska litteratursökningarna i relevanta databaser också resulterade i en andra träfflista med 5971 poster. I denna sökning inbegreps dock inte sexuella trakasserier, utan istället riktades sökningen mot en femte nyckelterm, nämligen andra typer av utsatthet och diskriminering. Givet uppdragets tidsmässiga begränsningar har denna träfflista inte ingått i urvalet för föreliggande forskningsöversikt. Istället har urvalet begränsats till de studier som genererades genom den sökning som riktades mot just sexuella trakasserier. Med en bredare förståelse för utsatthetens mångdimensionalitet ligger det nära till hands att anta att det i denna träfflista finns studier med relevans för det bredare kunskapsunderlaget om hur sexuella trakasserier i arbetslivet kan förebyggas.

Avgränsningarna som gjorts påverkar de slutsatser som kan dras av forskningsöversikten. Relevant forskning om förebyggande av sexuella trakasserier skulle kunna finnas i bortsorterade avhandlingar och bokkapitel. Relevant forskning finns också sannolikt i den andra träfflistan där sexuella trakasserier inte användes som nyckelterm i sökningarna. Här inbegrips fenomenet dock sannolikt genom annan relevant begreppsanvändning.

⁴ Som tidigare nämnts är definitionsproblematiken inte utredd i denna forskningsöversikt. Sexuella trakasserier förstås på olika sätt i de olika studier som refereras och ibland används andra närliggande termer. För en förteckning över några av de termer som använts i de studier som refererats, se s. 47. För mer ingående genomgångar av den metodologiska betydelsen av begreppets mångtydighet i relation till studier som söker mäta förekomst, se exempelvis Bondestam och Lundqvist, 2018 och Carstensen, 2016.

Sakkunnigförfarande

Intern sakkunniggranskning av forskningsöversikten har skett vid Nationella sekretariatet för genusforskning. Författandet av översikten har dessutom skett i kontinuerligt samråd med expertgruppen för sexuella trakasserier vid Nationella sekretariatet för genusforskning.

Disposition och inriktning har stämts av kontinuerligt med uppdragsgivaren Kantar Sifo.

Material och analys

Av de 194 unika posterna från de systematiska litteratursökningarna har 23 publikationer närlästs och de refereras i kapitlet ”Forskning om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv”. De kompletterande sökningarna gav upphov till ytterligare tolv publikationer vilka närlästs och refereras i kapitlet ”Best practice”. En förteckning över dessa 35 publikationer finns i bilaga 2.

När publikationerna väl valts ut närlästes de i syfte att kunna presentera studiernas undersökningsfokus, metod, begreppsförståelse och resultat. Primärt fokus för läsningen av de publikationer som genererats från databassökningarna var studiernas sätt att ta sig an förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Eftersom det tidigt stod klart att de flesta studierna inte först och främst undersökt förebyggande arbete mot sexuella trakasserier kom läsningen att handla om att ringa in hur och i vilken grad studierna undersökte eller närmade sig (1) förebyggande arbete och (2) sexuella trakasserier. Läsningen av publikationerna gjordes i flera steg. I en första läsning kartlades studierna efter undersökningsland, syfte, metod, material och resultat. Studierna närhet till prevention lades till som kategori när det stod klart att detta tidigt behövde tydliggöras. Efter denna första kartläggning gjordes en tematisering med utgångspunkt i hur studierna förhöll sig till sexuella trakasserier och förebyggande arbete.

Läsningen av de publikationer som genererats från de kompletterande sökningarna såg delvis annorlunda ut. Publikationerna valdes ut i mer riktade sökningar och hur de förhöll sig till förebyggande arbete var en del av urvalskriterierna. Primärt fokus för läsningen av publikationerna från den kompletterande sökningen var studiernas sätt att ta sig an förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Syftet med denna läsning var att, i linje med uppdraget, söka sammanställa utvärderade metoder med relevans för svenskt och nordiskt arbetsliv. Läsningen fokuserade därför särskilt studiernas utformning, deras sätt att förhålla sig till sexuella trakasserier, samt deras sätt att förhålla sig till arbetsliv.

Den internationella forskning som finns inom området och som presenteras under rubriken ”Internationell utblick” har genomgående fungerat som analytiskt bollplank i läsningen.

Internationell utblick

Under denna rubrik ges en kortfattad presentation av den forskning som finns internationellt om förebyggande av sexuella trakasserier i arbetslivet. Först görs ett nedslag i hur bilden ser ut av förekomst av sexuella trakasserier i europeisk kontext, närmre bestämt inom EU-området. Därefter presenteras en övergripande bild av det internationella forskningsbaserade kunskapsläget. Därefter ges en kortare presentation av central teoribildning med genusperspektiv på organisation. Tematiseringen i avsnittet bygger på de resultat och slutsatser forskningen lyft fram. Dels beskrivs hur studier fokuserar på organisations- respektive individnivå, dels forskningens fokus på policy och punktinsatser, och dels görs en beskrivning av för fältet grundläggande organisationsteori med genusperspektiv.

Som redan påpekats är förebyggande av sexuella trakasserier ett forskningsfält som är eftersatt i Sverige och Norden. Internationellt sett är detta också ett eftersatt forskningsfält (McDonald, 2012), men jämförelsevis finns fler studier om omständigheter kring och förebyggande av sexuella trakasserier i internationell kontext än i svensk och nordisk. Syftet med det här avsnittet är därför att ge en kortare presentation av det internationella forskningsfältet för att på så sätt rama in de studier om svenskt och nordiskt arbetsliv som presenteras i nästa kapitel.

Förekomst i EU

Sexuella trakasserier riktade mot kvinnor är ett starkt genomsyrande och vanligt problem i EUs medlemsstater och trakasserier förekommer frekvent både på arbetsplatser, i utbildning, på fritid och i familjelivet (Latcheva, 2017). Samband har i studier uppvisats mellan utsatthet för sexuella trakasserier och olika sociodemografiska faktorer i EU. I sin studie visar Latcheva (2017) att det framför allt är unga kvinnor (18-29 år) som rapporterar högst nivåer av utsatthet för sexuella trakasserier. Resultat i samma studie visar att kvinnor inom EU-området med högre utbildningsnivå rapporterar högre nivåer av utsatthet för sexuella trakasserier än kvinnor med lägre utbildningsnivå; lönearbetande kvinnor rapporterar högre nivåer av utsatthet för sexuella trakasserier än kvinnor som inte lönearbetar; kvinnor på höga positioner i arbetslivet rapporterar högre nivåer av utsatthet än kvinnor på lägre positioner; kvinnor som har osäkra anställningar rapporterar högre nivåer av utsatthet för sexuella trakasserier än kvinnor med säkrare anställningsvillkor (Latcheva, 2017).

En del av resultaten i studien kan också kopplas till det som ibland kallas för ”annan utsatthet”. Studien visar exempelvis att kvinnor som inte definierar sig som heterosexuella rapporterar högre nivåer av utsatthet för sexuella trakasserier än kvinnor som definierar sig

som heterosexuella, samt att kvinnor som uppger att de har någon funktionsnedsättning eller hälsoproblem rapporterar utsatthet för sexuella trakasserier i högre grad än kvinnor som inte uppger några funktionsnedsättningar eller hälsoproblem (Latcheva, 2017).

Individ- eller organisationsproblem?

Att förebygga förekomst och konsekvenser av sexuella trakasserier i arbetslivet har studerats vetenskapligt ur flera olika perspektiv. Som internationellt forskningsfält framträder förebyggande av sexuella trakasserier i arbetslivet dels som ett underområde till forskning om sexuella trakasserier generellt (McDonald, 2012; Pina, Gannon och Saunders, 2009), dels som en mindre framträdande del av forskning om arbetsmiljö och arbetslivshälsa (McDonald, et al., 2015). Inom båda fälten finns metodologiska problem som bland annat har att göra med begreppsdefinitionen av sexuella trakasserier. Det är en grundläggande problematik som får betydelse för hur förebyggande insatser kan förmodas få effekt eller inte. Vad som utgör sexuella trakasserier och vem som har rätten att i olika sammanhang avgöra detta får direkt betydelse för *hur* och *vad* en arbetsplats kan anses behöva eller inte behöva ta ansvar för rörande förekomst och konsekvenser av sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Framträdande inom forskning om sexuella trakasserier generellt är att fenomenet sexuella trakasserier definierats och beskrivits som ett individproblem snarare än något som medför konsekvenser på systemnivå (McDonald et al., 2015). Det finns fler studier med individfokus än vad det finns om organisationsfaktorer, vilket gör att det finns lite forskningsbaserad kunskap om organisatoriska perspektiv på sexuella trakasserier (Stockdale och Nadler, 2012). Det har också påpekats att detta tvärdisciplinära forskningsfält har utvecklats vid sidan om andra perspektiv på problem i organisationer, vilka skulle kunna bidra med värdefulla insikter till förståelsen av förebyggande av sexuella trakasserier (McDonald et al., 2015).

Trots att det generellt sett finns fler studier som fokuserat på individnivån finns det ändå studier som beskriver och problematiserar sexuella trakasserier som ett fenomen på organisationsnivån snarare än på individnivån (Chamberlain, Crowley, Tope och Hodson, 2008). Atkinson och Standing (2019) diskuterar exempelvis de strategier mot genusbaserat våld ("gender-based violence" i original) som ofta används inom högre utbildning i Storbritannien. Till exempel, menar Atkinson och Standing (2019), utvecklas det inom högre utbildning ofta noll-toleranspolicys och arbetssätt för att hantera så kallad "lad culture" (s. 1346) bland studenter. Dessa policys och arbetssätt fokuserar på individen och inte på organisationen (Atkinson och Standing, 2019). Noll-toleranspolicys leder exempelvis ofta till att problemen individualiseras eftersom de tenderar att fokusera på enskilda incidenter. Istället för att individualisera

problemen borde fokus ligga på att övergripande hantera strukturell ojämlikhet på universiteten, menar Atkinson och Standing (2019). Det förebyggande arbetet inom akademien behöver därför istället riktas bredare mot sexism inom akademien och hur denna sexism samverkar med andra strukturer såsom klass och etnisk tillhörighet (Atkinson och Standing, 2019).

Ett annat exempel är Stockdale och Nadler (2012) som i sin översiktsstudie presenterar omständigheter och organisatoriska faktorer som i studier visat sig ha betydelse för förekomst av sexuella trakasserier. Arbetsplatser som präglas av en maskuliniserad och sexualiserad arbetsmiljö, eller där sexuella trakasserier tolereras, har visat sig vara arbetsplatser med hög risk för förekomst (Stockdale och Nadler, 2012). Även arbetsplatser som domineras av män har visat sig vara arbetsplatser med hög risk för förekomst (Stockdale och Nadler, 2012; Chamberlain et al, 2008). Arbetsplatser med en kultur som normaliserar sexualiserat våld och en kultur som präglas av bibehållen obalans i maktrelationer mellan män och kvinnor har också visat sig vara arbetsplatser med hög risk för förekomst av sexuella trakasserier (Stockdale och Nadler, 2012). Att på arbetsplatser inte ge några påföljder för den som utsätter andra för sexuella trakasserier identifieras som en riskfaktor (Stockdale och Nadler, 2012). Stockdale och Nadler (2012) lyfter också att tidigare mansdominerade arbetsplatser där kvinnor börjat träda in har visat sig vara arbetsplatser med hög risk. Tydligt och aktivt ledarskap signalerar avståndstagande från sexuella trakasserier och tydliga påföljder, vilket lyfts som väsentligt i det förebyggande arbetet (Stockdale och Nadler, 2012).

Policy och punktinsatser

Studier i Nordamerika rörande förebyggande av sexuella trakasserier på universitet och campus visar att de strategier för förändring som vidtagits ofta har fokuserat på att förändra och skärpa policy (Lewis och Marine, 2019). Detta har gjorts genom att exempelvis stärka rättsliga åtgärder eller införa interventionsprogram. Sådana angreppssätt kritiserar för att bygga på en alltför förenklad bild av såväl sexuella trakasserier som av förändringsarbete. Det saknas generellt evidens för att angreppssätten leder till någon förändring, främst eftersom de inte tar itu med den grundläggande normaliseringen av sexuella trakasserier (Lewis och Marine, 2019). För att skapa förändring behöver normaliseringsprocesser och genusrelationer stå i fokus, snarare än fokus på strategier och arbetssätt som syftar till att hantera sexuella trakasserier när de redan inträffat (Lewis och Marine, 2019). Sådana ansatser kräver pågående upprepade insatser snarare än enskilda punktinsatser (Lewis och Marine, 2019). För att förändring ska ske behöver också särskilt utsatta grupper tas i beaktande. På universitet och campus i USA utsätts exempelvis svarta kvinnor och hbtq-personer oftare än andra för sexuellt våld. För

att kunna åstadkomma förändring behöver alltså den lokala kontexten tas i beaktande rörande lokalt specifika system av makt och strukturer kopplade till exempelvis etnicitet, funktion, kön, sexuell läggning, klass och nationalitet (Lewis och Marine, 2019).

Enligt ovan refererade studier behöver strategier för att förebygga sexuella trakasserier bygga på en djup förståelse för både vad sexuella trakasserier är och en förståelse för organisation och organisationsförändring. Att förstå sexuella trakasserier som en del av ett kontinuum av sexuellt våld är ett sätt att öppna upp för en bredare förståelse av vilka riskfaktorerna för sexuella trakasserier är på arbetsplatser (Stockdale och Nadler, 2012). McDonald, et al. (2015) presenterar ett ramverk för förebyggande arbete som bygger på en sådan djupare förståelse av sexuella trakasserier, vilken grundar sig på kunskap från våldsforskning om prevention på tre nivåer. En mer genomgripande presentation av detta ges i översiktens kapitel om Best practice.

Organisationsteori med genusperspektiv

Acker (1990) identifierade tidigt vikten av att utveckla och använda ett organisationsteoretiskt perspektiv på genusaspekter i arbetslivet. Även om Acker (1990) inte studerade just sexuella trakasserier är hennes tidiga organisationsteori med genusteoretiskt perspektiv användbart för förståelsen av hur sexuella trakasserier på arbetsplatser kan förebyggas. Acker och Van Houten (1992) menar att det finns en könsmaktsskillnad i organisationer som består i en horisontell uppdelning av mäns och kvinnors arbeten, men även en vertikal och hierarkisk uppdelning där män generellt har högre positioner och inte förväntas ta order av kvinnor. Acker (1992) pekar på att genusrelationer i samhället reproduceras i organisationer, men att de dagliga praktiker som organiserande och styrande av organisationer innebär sker skenbart genusneutralt, och därmed osynliggörs genusaspekter av vardagspraktiker på arbetsplatser (Acker, 1992). Att arbetet sker på ett skenbart genusneutralt sätt medför att praktiker i organisationer kan fortsätta att återskapa genusstrukturen även om direkta initiativ för att komma tillrätta med jämställdhetsproblem är på plats (Acker, 1992). I botten av återskapandet av föreställningen om genusneutrala praktiker i organisationen finns föreställningen om "the disembodied worker" (Acker, 1992), vilken i sin tur bygger på föreställningar om arbetaren som man. Sådana föreställningar om maskulinitet inom arbetslivet menar Acker (1990) exkluderar och marginaliserar kvinnor i arbetslivet. Föreställningen om att arbetslivet är genusneutralt döljer på så sätt hur kvinnor blir marginaliserade och exkluderade (Acker, 1992). För att komma till rätta med denna exkludering på kort sikt föreslår Acker (1992) bland annat att arbetslivet bör eftersträva att utveckla demokratiska arbetsplatser med minskad hierarkisk indelning och ökat deltagande av medarbetare i beslutsfattande.

2. Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv

I detta avsnitt sammanfattas de 23 artiklar som valts ut för närläsning ur det material (N=194) som den systematiska sökningen resulterade i. Den övervägande delen av dessa studier utgör exempel på forskning där förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i arbetslivet framträder enbart i perifer mening. Studierna i materialet har delats upp i tre huvudkategorier baserat på hur deras undersökningsfokus förhåller sig till förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i arbetslivet. Denna uppdelning har gjorts för att skapa en överskådlig bild av den forskningsbaserade kunskap som finns, och därmed den forskningsbaserade kunskap som saknas på området. Studierna presenteras med följande rubriker och tematik:

- Förebyggande arbete i fokus
- Sexuella trakasserier i fokus
- Arbetsmiljö i fokus

Varje tema innehåller underrubriker som främst utgår från vilken bransch i arbetslivet som undersöks. Efter genomgång av studierna avslutas kapitlet med sammanfattade resultat och reflektioner.

Förebyggande arbete i fokus

I detta avsnitt refereras de studier som direkt undersöker förebyggande arbete mot förekomst eller konsekvenser av sexuella trakasserier. Studierna skiljer sig åt angående hur och i vilken omfattning de undersöker förebyggande arbete. Studierna skiljer sig också åt angående hur och i vilken omfattning de definierar sexuella trakasserier, samt inom vilken kontext undersökningen genomförts. Studier som utvärderar implementering av specifika metoder eller program och som bygger på ”den randomiserade kontrollmodellen” (Flygare, Frånberg,

Gill, Johansson, Lindberg, Osbeck & Söderström, 2011) saknas.⁵ Först presenteras tre enskilda studier som undersöker olika delar och aspekter av förebyggande arbete: dels inom polisen, dels inom kommunalt arbete och dels sektorsövergripande. Därefter presenteras två forskningsöversikter om sexuella trakasserier inom akademien.

Följande närlästa studier refereras i detta avsnitt:

Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2018). *Sexuella trakasserier i akademien. En internationell forskningsöversikt* (VR 1813). Stockholm: Vetenskapsrådet.

Friborg, M. K., Hansen, J. V., Aldrich, P. T., Folker, A. P., Kjaer, S., Nielsen, M. B. D., Rugulies, R., & Madsen, I. E. H. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *Bmc Public Health*, 17(1), 675.

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

Pétursdóttir, G. M., & Hjálmarsdóttir, K. A. (2019). Workplace sexual harassment: action, inaction and the way forward. *Icelandic Review of Politics & Administration*, 15(1), 91-111.

Salin, D. (2009). Organisational responses to workplace harassment. An exploratory study. *Personnel Review*, 38(1), 26-44.

Diskussionsforum för ökad medvetenhet inom polisen

Pétursdóttir & Hjálmarsdóttir (2019) utgör en av få kvalitativa studier om sexuella trakasserier som dessutom delvis har fokus på förebyggande av sexuella trakasserier. I studien undersöks motstånd i ett jämställdhetsprojekt som syftar till att motverka sexuella trakasserier inom polismyndigheten på Island. Studien, som bygger på aktionsforskning med material från såväl dokument som enskilda intervjuer och gruppsamtal, syftar också till att undersöka om mindre diskussionsforum kan motverka motstånd mot jämställdhetsprojekt.

Resultaten visar att det finns stora strukturella hinder i att tillämpa den verksamhetsplan som polismyndigheten har (Pétursdóttir & Hjálmarsdóttir, 2019). Analyser av diskussionsforumen visar dock att gruppsamtal verkar skapa ett tryggt klimat, och att detta som

⁵ Randomiserade kontrollerade studier innebär i korthet att personer fördelas slumpmässigt mellan olika grupper som blir föremål för olika typer av interventioner alternativt hamnar i en kontrollgrupp. Syftet är att det ska gå att göra en jämförelse mellan grupperna där utfallet ska kunna härledas till faktorer som ingått i interventionen och inte till något annat.

metod sammantaget verkar ha en positiv inverkan på individer som tidigare uttryckt motstånd mot jämställdhetsarbete (Pétursdóttir & Hjálmarsdóttir, 2019). Pétursdóttir och Hjálmarsdóttir (2019) visar också att diskussionsforumen fungerade bra för att höja medvetenhet om sexuella trakasserier. En av slutsatserna som dras i studien är att diskussionsforum likt de som använts i polisens jämställdhetsprojekt kan fungera som en del av ett arbete med att motverka en destruktiv arbetsplatskultur (Pétursdóttir & Hjálmarsdóttir, 2019)⁶.

Kommunala chefers hantering av sexuella trakasserier

I Salin (2009) undersöks vilka metoder personalchefer i finska kommuner använder för att hantera sexuella trakasserier och hur såväl organisatoriska faktorer som chefens personliga egenskaper påverkar vilka strategier cheferna använder. Undersökningen bygger dels på en webbaserad retrospektiv enkätstudie skickad till personalchefer i finska kommuner, dels på annat material som beskriver aspekter av de undersökta organisationernas karaktär.

Resultaten visar att organisationerna i undersökningen oftast använder så kallade försoningsmetoder vid fall av sexuella trakasserier. Dessa metoder handlar om att diskutera med de involverade parterna och/eller att konsultera någon form av företagshälsovård. I studien kategoriseras dessa ansatser som försonande metoder. Resultaten visar också att förflyttning av antingen förövare eller den utsatta var relativt vanligt. Förövare och utsatt förflyttades i nästan lika stor utsträckning. Att inte göra något alls, det vill säga att anamma en laissez-faire-approach, kom på tredje plats. Samtidigt var laissez-faire-approachen den metod som cheferna minst uppgav sig vilja använda vid framtida fall. Besträffande metoder användes mest sällan.

Resultaten visar också att faktorer som påverkade den strategi som användes var personalchefens kön, hur HR-funktionen i organisationen fungerar, att information om trakasserier givits, samt att utbildning för att öka medvetenhet om trakasserier givits. Resultaten visar inte på några samband mellan att ha en skriven policy och att agera på något särskilt sätt. Däremot visas i studien samband mellan att i organisationen å ena sidan använda sig av väl utvecklade HR-metoder och initiativ för ökad medvetenhet, och å andra sidan att vid faktiska fall använda sig av en försonande strategi. Att undvika att göra något alls hade i studien samband med storleken på kommunen. Kvinnor använde sig i högre grad av försonande metoder och förflyttning som metod. Män använde sig i högre grad av ingen metod alls, det vill säga anammade en laissez-faire-approach. Att använda sig av en besträffande metod hade inte något samband

⁶ Det ska påpekas att denna text ej lästs i sin helhet, utan enbart en svensk översättning av det isländska abstraktet.

med chefens könstillhörighet. Ålder och utbildningsnivå visade inte heller några samband.

Resultaten visar också att huruvida en organisation har någon skriven policy inte verkar öka möjligheten för att chefen gör något vid fall av sexuella trakasserier (Salin, 2009). Att ha en policy hade inte heller något samband med hur cheferna hanterade sexuella trakasserier. Salin (2009) diskuterar detta resultat i termer av att andra studier visat att om det bland personalen finns höga förväntningar på respektfullt bemötande blir de negativa hälsoeffekterna av att inte leva upp till detta höga. Salin lyfter detta som en effekt av känslan av att ha blivit sviken. Utsatta personer i miljöer med höga förväntningar på respektfullt bemötande har visat sig behöva mer stöd än personer i miljöer som varit öppet accepterande av negativt beteende (Salin, 2009). Att ha en skriven policy kan således ha en negativ inverkan på konsekvenserna av utsatthet för sexuella trakasserier (Salin, 2009).

Salin (2009) diskuterar också resultaten i denna studie gentemot resultaten av en annan studie (Salin, 2007) där det visas att män i högre utsträckning betraktar problem med mobbning på arbetsplatsen som ett individbundet problem snarare än som ett organisationsproblem. Detta tidigare resultat lyfts som intressant att beakta i relation till resultaten i denna studie (Salin, 2009) där män i högre grad visade sig vara benägna att inte göra något alls medan kvinnor i högre utsträckning använde sig av någon slags metod. Resultaten diskuteras också utifrån det faktum att studien är genomförd i Finland där arbetsplatser, enligt Salin (2009), oftast inte är så hierarkiskt indelade. Den försonande approachen kan i en sådan kontext vara effektiv, men Salin (2009) framhåller att försonande metoder snarare kan få en negativ effekt om situationen eskalerat till en konflikt.

Avslutningsvis kan sägas att Salin (2009) berör förebyggande arbete indirekt eftersom studien undersöker hur sexuella trakasserier tas om hand ur organisatorisk synvinkel och eftersom den undersöker organisatoriska faktorer påverkan på hur sexuella trakasserier förstås och därmed tas om hand i en organisation.

Effekter av psykosociala arbetsplatsinsatser i fyra sektorer

I Friborg, Hansen, Aldrich, Folker, Kjaer, Nielsen, Rugulies och Madsen (2017) undersöks samband mellan erfarenheter av utsatthet för sexuella trakasserier i arbetslivet å ena sidan och upplevelser av depressionssymtom å andra sidan. Studien har delvis fokus på förebyggande arbete. Den undersöker nämligen om arbetsplatsinsatser för psykosocial arbetsmiljö påverkar sambandet mellan utsatthet för sexuella trakasserier och angivna nivåer av depressionssymtom. Studien bygger på kvantitativ data om totalt 7603 anställda inom fyra sektorer (omsorgsarbete, kunskapsarbete, industriarbete och privat sektor) i Danmark.

Resultaten beskriver förekomst av sexuella trakasserier där skillnader mellan de olika sektorerna framstår som relativt tydliga (Friborg et al., 2017). Inom omsorgsarbete återfanns absolut högst förekomst, och därefter inom privat sektor. Resultaten visar också att utsatthet för sexuella trakasserier har samband med högre nivåer av angivna depressionssymtom (Friborg et al., 2017). Sambandet visade sig dessutom vara starkare om förövaren var kollega jämfört med om förövaren exempelvis var en kund eller patient. Studien visade inte på någon signifikant påverkan av psykosocialt inriktade arbetsplatsinitiativ och sexuella trakasserier eller nivåer av depression (Friborg et al., 2017).

Friborg et al. (2017) representerar ett sällsynt exempel på forskning som undersöker eventuella effekter på såväl förekomst som konsekvenser av sexuella trakasserier relaterat till arbetsmiljörelaterade insatser på arbetsplatser. Studien utvärderar dock inte någon särskild modell eller metod, utan tar ett brett grepp om arbetsmiljörelaterade insatser, något som också kommenteras av författarna. Någon närmre beskrivning av hur dessa initiativ ser ut eller hur de utformats görs inte. Enligt Friborg et al. (2017) går det inte att utesluta att insatser med fokus på förebyggande av sexuella trakasserier skulle kunna ge effekt på konsekvenser av sexuella trakasserier.

Vidare påpekar Friborg et al. (2017) att huruvida organisationer har tydliga riktlinjer eller inte kan få betydelse för om enskilda anställda ställs ensamma i att identifiera ett visst beteende som sexuella trakasserier eller inte. Friborg et al. (2017) lyfter också att normaliseringsprocesser i kundcentrerade organisationskulturer är något som kan få konsekvenser för hur personal kan behöva navigera runt sexuella trakasserier.

Studien visar att utsattheten företrädesvis verkar handla om trakasserier utförda av kunder, klienter och patienter, och kan på så sätt sägas bidra med generell kunskap om att förebyggande strategier behöver ta hänsyn till kunskap om utsatthet i den lokala sektorn och på den lokala arbetsplatsen (Friborg et al., 2017). Studien ger avslutningsvis rekommendationen att kommande forskning bör försöka identifiera metoder som förebygger sexuella trakasserier när förövaren är klient eller kund.

Förebyggande inom akademien

Två nyligen utgivna forskningsöversikter undersöker aspekter av sexuella trakasserier och förebyggande av sexuella trakasserier inom akademien (Bondestam och Lundqvist, 2018; Lundqvist och Bondestam, 2019). Företrädesvis innehåller dessa översikter internationella studier genomförda i länder utanför Norden. Det förekommer dock ett mindre antal studier från svensk och nordisk kontext och sammanfattande analyser till dessa. Dessa aspekter av forskningsöversikterna refereras nedan.

I en av de internationella forskningsöversikterna (Bondestam och

Lundqvist, 2018) om sexuella trakasserier i akademien sammanfattas och analyseras såväl internationella forskningsöversikter som topprankade forskningsartiklar om sexuella trakasserier i akademien. Främst är det studier som undersöker *förekomst* av sexuella trakasserier i akademien som refereras och analyseras. Eftersom fokus i Bondestam och Lundqvist (2018) till stora delar ligger utanför uppdraget i den här översikten kommenteras därför kort det som berör svensk och nordisk kontext.

I översikten av svenska studier konstateras att majoriteten av de som utsätts för sexuella trakasserier inom akademien är kvinnor (Bondestam och Lundqvist, 2018). En analys görs av de metodologiska aspekterna av studierna, samt av definitioner av sexuella trakasserier som har en juridisk betoning. Bondestam och Lundqvist (2018) menar att när de juridiska definitionerna av sexuella trakasserier blir styrande i forskningen "...riskerar den bredd av erfarenheter av utsatthet som människor i akademien har att förbises." (Bondestam och Lundqvist, 2018, s. 68).

I den andra internationella forskningsöversikten (Lundqvist och Bondestam, 2019) är det just *förebyggande* av sexuella trakasserier i akademien som står i fokus. Här sammanfattas ett antal internationella vetenskapliga studier som delas in och presenteras tematiskt beroende på vilken aspekt av förebyggande arbete de undersöker (Lundqvist och Bondestam, 2019): policy, ärendehantering och stödstrukturer, bystanders eller organisation och ledarskap. Översikten sammanfattar främst internationella studier utförda i företrädesvis Nordamerika. Några få undantag handlar om svensk kontext.

Gällande stödstruktur och ärendehantering finns ett avsnitt om tre svenska studier som är publicerade under 2000-talet. I studierna kritiserar vad som av forskarna kallas fältets "naivitet" (Lundqvist och Bondestam, 2019, s. 44) ifråga om tron på att säkra ärendehanteringsprocesser skulle verka förebyggande och därmed minska förekomst av sexuella trakasserier. Man pekar på att "policyer och kunskapsproduktion i svensk högskolesektor tenderar att eftersträva förenkling och formalisering av sexuella trakasserier i syfte att göra dem hanterbara" (Lundqvist och Bondestam, 2019, s. 44). Samtidigt identifieras i dessa tre studier en brist på kunskap om de normaliseringsprocesser som ligger till grund för sexuella trakasserier (Lundqvist och Bondestam, 2019). Detta beskrivs i termer av ett avstånd mellan "utsatthetens genealogi och ärendehanteringens byråkrati" (Lundqvist och Bondestam, 2019, s. 45), ett avstånd som får till effekt att den utsatte inte får något erkännande.

I forskningsöversikten framhålls avslutningsvis att förebyggande av sexuella trakasserier i arbetslivet också kräver organisationsteoretisk kunskap (Lundqvist och Bondestam, 2019). Forskningsöversiktens mer specifika slutsatser bygger på studier som företrädesvis rör förhållanden i Nordamerika, med några undantag, vilket egentligen ligger utanför denna översikts avgränsning. Studierna i Lundqvist och Bondestam

(2019) utgör ett i sammanhanget sällsynt bidrag i den bemärkelsen att de fokuserar just förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Sådana studier är bristvara i materialet som ligger som underlag till föreliggande översikt och därför redogörs här för några av slutsatserna.

Slutsatserna gällande policys är bland annat att dessa behöver ta sig an strukturella aspekter av trakasserier (Lundqvist och Bondestam, 2019). Vad gäller utbildningar behöver dessa bland annat ta sig an organisationsspecifika förutsättningar och genusnormer samt ta hänsyn till könssammansättningen i den grupp som utbildas (Lundqvist och Bondestam, 2019). Gällande ärendehantering konstateras att forskning som utvärderar rutiner saknas och att studier som landar i att förespråka bättre rutiner samtidigt är kritiska mot rutiner (Lundqvist och Bondestam, 2019). Bystander-insatser⁷ har i studier visat sig kunna ha positiva effekter på förekomst av sexuella trakasserier, medan frånvaro av fokus på bystanders har visat samband med normalisering av sexuella trakasserier (Lundqvist och Bondestam, 2019). Vad gäller organisation och ledarskap lyfts i slutsatserna bland annat att passivt ledarskap ökar risken för förekomst av sexuella trakasserier och att organisatoriska egenskaper som ökar jobbtillfredsställelse också minskar förekomst av sexuella trakasserier (Lundqvist och Bondestam, 2019). Översikten visar även att förekomst av sexuella trakasserier mot kvinnor är högre på mansdominerade arbetsplatser (Lundqvist och Bondestam, 2019). I den fördjupade analysen av forskningsläget lyfter Lundqvist och Bondestam (2019) att forskningsbaserad kunskap om organisation och ledarskap behöver inkluderas i forskning om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier.

Sexuella trakasserier i fokus

I detta avsnitt refereras de studier som explicit undersöker sexuella trakasserier. Studierna skiljer sig åt angående hur och i vilken omfattning de undersöker sexuella trakasserier i arbetslivet. Studierna skiljer sig också åt gällande vilken kontext det är som undersökts. Resultaten av studierna i detta avsnitt bidrar indirekt till kunskap som är värdefull för det förebyggande arbetet. Detta eftersom de bidrar med kontextspecifik kunskap om sexuella trakasserier som fenomen. Studierna presenteras sektorsvis där så är möjligt för att ge överblick över forskningsbaserad kunskap om sexuella trakasserier. En teoretiskt inriktad och två storskaliga sektorsövergripande studier refereras också.

Följande närlästa studier refereras i detta avsnitt:

Bergman, B. (2003). The validation of the women workplace culture

⁷ För en genomgång av vad bystander-program kan innebära samt av forskning om bystander-program, se kapitlet om Best practice i denna forskningsöversikt.

questionnaire: gender-related stress and health for Swedish working women. *Sex Roles*, 49(5), 287-297.

Bildt, C. (2005). Sexual harassment: relation to other forms of discrimination and to health among women and men. *Work*, 24(3), 251-259.

Björk, S. & Wahlström, M. (2018). *Normer som skaver. Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad* (Forskningsrapporter i Sociologi Nr 148). Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet.

Carstensen, G. (2016). Sexual harassment reconsidered: the forgotten grey zone. *NORA: Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24(4), 267-280.

Estrada, A. X. & Berggren, A. W. (2009). Sexual harassment and its impact for women officers and cadets in the Swedish armed forces. *Military Psychology*, 21(2), 162-185.

Heikkinen, A. M., Wickström, G. J., Leino-Kilpi, H., & Katajisto, J. (2007). Privacy and dual loyalties in occupational health practice. *Nursing Ethics*, 14(5), 675-690.

Hogh, A., Conway, P. M., Clausen, T., Huitfeldt Madsen, I. E., & Burr, H. (2016). Unwanted sexual attention at work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study. *Bmc Public Health*, 16, 678.

Johansson, M., Johansson, K., & Andersson, E. (2018). #Metoo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 33(5), 419-425.

Muhonen, T. (2016). Exploring gender harassment among university teachers and researchers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(1), 131-142.

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine-Oxford*, 62(3), 226-228.

Thomas, M.A. (2006). Sexual harassment in a residential occupation: the experiences of women seafarers. *Health Education Journal*, 65(2), 170-179.

Weibull, L. (2005). *Kvinnan på väg in i ledet. Intryck från mönstring och värnplik hos en grupp kvinnor som mönstrat 1999-2002* (ILM Serie F:32). Stockholm: Försvarshögskolan, Institutionen för Ledarskap och management.

Sexuella trakasserier i akademien

I Muhonen (2016) undersöks genusrelaterade trakasserier, vilket definieras som en subtil form av sexuella trakasserier, och hur detta relaterar till organisatoriska faktorer såsom ledarskap, arbetsbörda och jobbtillfredsställelse på en högskola i Sverige. Studien bygger på en enkätundersökning med 322 deltagare varav 186 kvinnor och 136 män med fasta anställningar som undervisande och forskande personal. I studien används en skala för att mäta genusrelaterade trakasserier och en annan skala för att mäta organisationsfaktorerna (Muhonen, 2016).

Resultaten i studien visar betydligt högre förekomst av genusrelaterade trakasserier hos kvinnor än hos män på högskolan (Muhonen, 2016). Utsattheten hos såväl kvinnor som män har i studien samband med upplevelser av höga jobbkrav och av ledarskapet som mindre rättvist (Muhonen, 2016). Studien visar även på ett samband mellan lägre förekomst av genusrelaterade trakasserier hos kvinnor som hade kvinnor som chefer, men Muhonen (2016) lyfter att detta snarare kan ha att göra med att dessa arbetsplatser eventuellt var kvinnodominerade. Med andra ord berodde kanske den lägre förekomsten av genusrelaterade trakasserier för kvinnor som hade kvinnor som chefer på den så kallade könskompositionen, "the gender composition of the group" (Muhonen, 2016, s. 139), på arbetsplatsen.

Resultaten presenteras ligga i linje med andra studier som pekar ut stressiga arbetsmiljöer som riskfaktorer för arbetsplatsrelaterade trakasserier samt att ledarskapsstilar är av betydelse för förekomst av trakasserande beteenden på arbetsplatser (Muhonen, 2016). Muhonen (2016) hänvisar också till andra studier som pekar på att organisatoriska faktorer spelar en betydande roll för förekomst av sexuella trakasserier. Detta indikerar att sexuella trakasserier bör ses som ett organisatoriskt snarare än individuellt problem, enligt Muhonen (2016). Det betyder att organisatoriska metoder behöver stå i fokus för att förebygga genusrelaterade trakasserier.

Avslutningsvis påpekar Muhonen (2016) att eftersom resultaten visade på samband mellan förekomst av genusrelaterade trakasserier och både ledarskapet hos närmsta chef och dålig jobbtillfredsställelse, så bör universitet ta detta i beaktande när ledarskapsutbildningar utformas.

I Bildt (2005) undersöks relationen mellan sexuella trakasserier, könsdiskriminering ("gender discrimination" i original, s. 251), mobbning, konflikter och informella beslutsstrukturer på ett universitet i Sverige. Vidare undersöks relationen mellan dessa samband och hur detta påverkar hälsan för män och kvinnor. Studien baseras på ett material från en enkät bland undervisande och forskande personal, inkluderat doktorander, med en svarsfrekvens på 68 procent där 599 kvinnor och 796 män svarade.

Resultaten visar att konflikter och brist på jämställdhet hade samband

med utsatthet för sexuella trakasserier bland kvinnorna (Bildt, 2005). Resultaten visar också att informella beslutsstrukturer påverkade mäns hälsa mer negativt än kvinnors (Bildt, 2005). I studien beskrivs trakasserier på arbetsplatsen som något som handlar mer om hur arbetsplatsen fungerar än om individuella egenskaper hos en eller flera enskilda arbetstagare (Bildt, 2005). Bildt (2005) menar att eftersom resultaten visar att arbetsplatsen som organisation är av betydelse för förekomst av sexuella trakasserier är det viktigt att interventioner fokuserar på just organisationen snarare än på den trakasserade individen (Bildt, 2005). Här ges dock inte någon mer specifik inramning än att detta nämns som en slutsats i en avslutande mening.

Sexuella trakasserier i försvarsmakten

Två av studierna i urvalet undersöker olika aspekter av sexuella trakasserier i försvarsmakten. I Estrada och Berggren (2009) undersöks dels metoder för att undersöka förekomst av sexuella trakasserier, men studien undersöker också förekomst av olika typer av sexuella trakasserier samt konsekvenserna av dessa för kvinnor i den svenska armén. Samtliga kvinnliga kadetter och officerare i den svenska armén (424 kvinnor) fick möjlighet att besvara en enkät och studien bygger på de 326 enkätsvar som inkom.

Resultaten visar att sexuella trakasserier i form av fientlig arbetsmiljö var mer förekommande än sexuella trakasserier av typen ”quid pro quo”, dvs. att någon typ av sexuella tjänster krävs för viss belöning eller utebliven bestraffning (Estrada och Berggren, 2009). Resultaten visar också att utsatthet för sexuella trakasserier associeras med minskad jobbtillfredsställelse, minskat engagemang för organisationen, minskad effektivitet i arbetsgruppen, samt försämrade psykisk och fysisk hälsa (Estrada och Berggren, 2009).

Estrada och Berggren (2009) diskuterar vidare hur studiens resultat har använts för att utveckla policy om sexuella trakasserier i armén, för att etablera ett program för förbandschefer och likabehandlingsombud (”equal opportunity officers” i original, s. 180) och för att fortsätta att undersöka sexuella trakasserier av kvinnor i armén. Detta presenteras enbart i korta ordalag. Slutsatser dras om att problemen behöver adresseras i kulturella termer och kontexter (Estrada och Berggren, 2009), men inte heller detta specificeras närmre.

I Weibull (2005) undersöks om så kallad tjejmönstring, där kvinnor mönstrar enbart tillsammans med andra kvinnor, ger några kvalitativa fördelar jämfört med mönstring som genomförs tillsammans med män. Studien är genomförd i Sverige och bygger på en enkätundersökning där kvinnor från två grupper har svarat. Den ena gruppen hade tjejmönstrat och från denna grupp svarade 128 kvinnor på enkäten medan jämförelsegruppen hade mönstrat tillsammans med män och i denna grupp svarade 87 kvinnor på enkäten (Weibull, 2005).

I studien undersöks betydligt fler aspekter av tjejmönstring än just sexuella trakasserier, men här redovisas enbart de resultat som handlar om sexuella trakasserier. Ett resultat i studien är att 31 procent av de kvinnor som har militär erfarenhet har utsatts för sexuella trakasserier (Weibull, 2005). 24 procent av de som tjejmönstrat rapporterar att de utsatts, medan 44 procent av de som mönstrat tillsammans med män uppger att de utsatts (Weibull, 2005). De som varit utsatta för sexuella trakasserier var generellt också mer missnöjda med bland annat sin befattning, hade fler konflikter med såväl befäl som värnpliktiga och uppgav lägre allmän trivsel (Weibull, 2005).

Studien ger inte några generella rekommendationer rörande förebyggande arbete. Dock menar Weibull (2005) att resultaten ger visst stöd åt antaganden om att tjejmönstring får en stärkande effekt på kvinnor. Den lägre rapporterade utsattheten skulle, menar Weibull (2005), kunna vara ett resultat av att tjejmönstringen genom informella samtal med erfarna kvinnor inom försvarsmakten erbjuder större möjlighet till insikt om hur viktigt det är att sätta gränser och vilka möjligheter det finns att anmäla. Weibull ger med andra ord implicit förslag om förebyggande arbete riktat mot kvinnor på ett mer individuellt plan.

Sexuella trakasserier i skogsnäringen

En av studierna i urvalet undersöker vittnesmål från skogsnäringens branschspecifika metoo-upprop. I Johansson, Johansson och Andersson (2018) undersöks anonyma vittnesmål av sexuella trakasserier i svensk skogsnäringsssektor. Artikeln utgör ett sällsynt bidrag sett till dess metodansats. Studien använder vittnesmålen i det sektorspecifika metoo-uppropet ”Slutavverket” för att analysera förståelser av hur sexuella trakasserier skapas i relation till genusstrukturer och förståelser av den svenska skogsnäringens organisationer (Johansson et al., 2018). Syftet med studien är också att ge förslag på en förbättrad organisatorisk förståelse av och policyutveckling om diskriminering och trakasserier (Johansson et al., 2018). De hundra första vittnesmålen som publicerades under hashtaggen ”Slutavverket” under en dryg månad vintern 2017/2018 analyserades med hjälp av innehållsanalys. Fokus i analysen låg på förståelser av ojämställdhet och sexuella trakasserier i det dagliga arbetet inom skogsbranschen (Johansson et al., 2018).

I studien definieras sexuella trakasserier som en del av görandet av genus där genusrelationer skapas genom sexualiserade former av manlig kontroll över kvinnor (Johansson et al., 2018). Studien utgår också från att den organisatoriska kontexten är viktig för att förstå fenomenet sexuella trakasserier på arbetsplatser (Johansson et al., 2018). Johansson et al. (2018) framhåller hur olika positioner, funktioner och normer i organisationer är med och skapar möjligheter för sexuella trakasserier.

Resultaten presenteras i form av en tematiserad beskrivning av hur genus och arbetsplatsrelationer hör ihop i skogsbranschen. Tre gemensamma teman i vittnesmålen identifieras (Johansson et al., 2018). Det första är objektifiering och handlar om kvinnors upplevelser av att bli förminskade och reducerade till kropp (Johansson et al., 2018). Det andra temat handlar om osäkra och könade platser, eller med andra ord, att platser upplevs som osäkra kopplat till att kön och genus görs relevant på dessa platser till nackdel för kvinnor (Johansson et al., 2018). Det tredje temat handlar om praktiker som återskapar sexistiska och androcentriska normer, men även om hur motstånd mot detta görs (Johansson et al., 2018). Till det tredje temat hör därmed berättelser om normaliseringspraktiker där kvinnor förväntas hantera mäns sexualitet. Hit hör också berättelser om att kvinnor förväntas stå ut med detta och inte förväntas klaga på den typen av jargong och organisationskultur såvida de inte vill bli betraktade som känsliga eller jobbiga (Johansson et al., 2018).

Studien landar i en sammanfattad förståelse av hur skogsbranschen strukturerar och återskapar en kultur av manlig dominans genom att begränsa säkerheten för kvinnor och genom att begränsa inkluderandet av kvinnor (Johansson et al., 2018). Resultaten kopplas till andra studier av skogsbranschen som visar hur skogsbruket och den manliga kroppen konstrueras i relation till varandra och där kompetens kopplas samman med män och manskroppar (Johansson et al., 2018). Med andra ord problematiseras hur meritokrati förstås och behöver problematiseras inom skogsbranschens organisationer.

Studiens resultat indikerar, menar Johansson et al. (2018), att en genusteoretisk förståelse av sexualitet är nödvändig för att kunna arbeta på ett förebyggande sätt. Johansson et al. (2018) pekar också på att det behöver riktas mer uppmärksamhet mot sexualitet i forskningen för att bättre kunna förstå och förändra de könade och kulturella processer som finns i skogsbranschen. Forskningen behöver dessutom fokusera på de mekanismer som gör att sexistiskt beteende kan ta plats på arbetsplatser i skogsbranschen (Johansson et al., 2018).

Sexuella trakasserier i sjöfarten

En av studierna i urvalet undersöker sexuella trakasserier i sjöfarten. I Thomas (2006) undersöks erfarenheter av sexuella trakasserier av kvinnor som arbetar ombord på lastfartyg i Sverige, Kina, Tyskland, Portugal, Singapore, Spanien och Storbritannien. Studien undersöker vidare betydelsen av arbetsplatsens karaktär och arbetskulturen för såväl förekomst som upplevelse av sexuella trakasserier (Thomas, 2006). I särskilt fokus för undersökningen är omständigheten att arbetet på lastfartyget kräver att arbetsplatsen också är den plats där man bor under den period man arbetar. Studien bygger på material från intervjuer med 33 kvinnor som arbetar inom sjöfarten

på lastfartyg från de sju länderna, samt två fokusgruppsintervjuer (Thomas, 2006).

Resultaten visar att erfarenheter av utsatthet för sexuella trakasserier var vanligt bland de som intervjuades (Thomas, 2006). De intervjuade kvinnorna berättade om olika typer av trakasserier såsom bland annat sexistiska kommentarer, sexuella kommentarer, att ofrivilligt behöva ta del av pornografiska bilder och att bli sexuellt ofredade medan de sov (Thomas, 2006). Resultaten visar dessutom att sårbarheten för utsatthet för sexuella trakasserier upplevdes som extra stor när kvinnorna hade lägst rang på båten (Thomas, 2006). Att vara lägst i rang innebar att kvinnorna inte kunde sätta något emot i form av att exempelvis ha makt att själva bestraffa de som trakasserade, vilket var något de upplevde i högre grad att de kunde göra när de stigit i rang (Thomas, 2006). Den inbördes hierarkin på arbetsplatsen hade alltså betydelse för vilken grad kvinnorna blev utsatta och hur denna utsatthet tog sig uttryck (Thomas, 2006).

I studien undersöks även arbetsplatsens fysiska kontexts betydelse för förekomst och upplevelser av sexuella trakasserier, särskilt då kopplat till att bo och arbeta på samma ställe, i det här fallet på lastfartyget. Resultaten visar att arbetsplatsens fysiska och sociala miljö hade betydelse för förståelsen och förekomsten av sexuella trakasserier (Thomas, 2006). Med hänvisning till att arbetsplatsen är mansdominerad berättade kvinnorna om sexuella trakasserier som något näst intill oundvikligt på lastfartygen (Thomas, 2006). Vissa pratade om det som något man får förvänta sig: en endemisk aspekt av arbetsplatsen (Thomas, 2006). Att männen var bortresta från sina partners användes också i berättelserna som ett sätt att förstå och förklara männens sexuella närmanden (Thomas, 2006).

Att bo och arbeta på arbetsplatsen uttrycks ge upphov till ökade risker att utsättas för sexuella trakasserier på grund av det utökade antalet timmar på arbetsplatsen samt den delvis utsuddade gränsen mellan privatliv och arbete (Thomas, 2006). Bland annat berättade en del kvinnor om att bli betraktade när de duschade och sov, samt om titthål på toaletter och om män som masturberat utanför deras sovkabiner (Thomas, 2006). Att leva på arbetsplatsen visade sig också påverka upplevelserna av trakasserier negativt bland annat eftersom känslan av att inte kunna komma undan från trakasserier eller förövaren var så uppenbar (Thomas, 2006). Stöd fanns inte heller på plats, vilket påverkade upplevelsen negativt (Thomas, 2006).

Kvinnorna försökte i de flesta fall hantera trakasserier själva, utan att rapportera dem (Thomas, 2006). Enbart i extrema fall hade några försökt rapportera, vilket inte alltid hade tagits emot på något stöttande sätt (Thomas, 2006). En strategi för att navigera runt trakasserier var att isolera sig socialt (Thomas, 2006). Vissa hade också fått förklarat för sig att de skulle ta hand om detta själva, medan andra hade blivit

omplacerade trots att de själva tyckt att förövaren var den som borde ha omplacerats (Thomas, 2006).

Slutsatserna som dras i studien är att den fysiska och sociala arbetsmiljön påverkar såväl förekomst som upplevelsen av utsattheten, vilket påvisar vikten av att ta hänsyn till arbetsplatsens kontext när man utvecklar förebyggande strategier (Thomas, 2006). Att inte kunna komma undan vare sig trakasserande praktiker eller förövare påverkar upplevelserna av trakasserier på ett negativt sätt, och så även att inte ha tillgång till något stöd utan att istället vara avskuren från såväl formellt som informellt stöd på fastlandet (Thomas, 2006). Att vistas länge på arbetsplatsen och att inte ha tydliga gränser mellan det privata och arbetet identifieras som riskfaktorer (Thomas, 2006).

Thomas (2006) ger avslutningsvis rekommendationer till hur lastfartygsnäringen bör hantera sexuella trakasserier, givet studiens resultat. Med referens till andra studier som visat att en tydlig och synlig policy mot sexuella trakasserier har visat sig vara effektiv i just sjöfartsnäringen drar Thomas (2006) slutsatsen att sådana policys behöver introduceras och utvecklas av arbetsgivaren i denna bransch. Thomas (2006) menar också att frågor om trakasserier och mobbning behöver tas upp i sjöfararutbildningar samt att dessa behöver utveckla en förståelse för företagspolicys och rutiner vid trakasserier. Thomas (2006) påpekar också att företagen bör ha en person som arbetar med att ta hand om anmälningar av sexuella trakasserier på fastlandet.

Sektorsövergripande studier

Fyra av studierna i urvalet undersöker på olika sätt flera sektorer på delvis övergripande plan. I Hogh, Conway, Clausen, Huitfeldt Madsen och Burr (2016) står ”ovälkommen sexuell uppmärksamhet” (“unwanted sexual attention” i original, s. 2) i fokus. Studien undersöker inte förebyggande av sexuella trakasserier, men landar i förslag på preventiva insatser. Genom en kvantitativ longitudinell studie med data från 14605 anställda i Danmark undersöks eventuella samband mellan utsatthet för ovälkommen sexuell uppmärksamhet och långtidssjukfrånvaro från arbetet (Hogh et al., 2016). Resultaten visar ett samband mellan långtidssjukfrånvaro hos män och utsatthet för ovälkommen sexuell uppmärksamhet från kollegor (Hogh et al., 2016). Resultaten visar också en förhöjd men inte statistiskt säkerställd risk för långtidssjukfrånvaro hos kvinnor (Hogh et al., 2016). Hogh et al. (2016) påpekar att större statistiska studier behöver göras för att bekräfta resultaten i studien.

Hogh et al. (2016) menar att det finns såväl individuella som organisatoriska kostnader behäftade med ovälkommen sexuell uppmärksamhet på jobbet. Det handlar, menar Hogh et al. (2016), bland annat om lägre effektivitet och kostnader i samband med att behöva ta in vikarier för att täcka upp för sjukfrånvaron. Hogh et al. (2016)

föreslår därför preventiva insatser på tre nivåer. Den första nivån är organisatorisk och handlar om att det behöver utvecklas policys som också handlar om att hantera sexuella trakasserier och utbildning av ledning (Hogh et al., 2016). Den andra nivån handlar om arbetsmiljön och riskanalyser inom ramen för denna (Hogh et al., 2016). Den tredje nivån är individnivå och här handlar det enligt Hogh et al. (2016) om så kallad ”assertiveness training” (s. 8), dvs. utbildning i att vara och visa sig bestämd, samt socialt stöd.

I Nielsen och Einarsen (2012) undersöks samband mellan upplevelser av sexuella trakasserier på arbetsplatsen och psykisk ohälsa (”psychological distress” i original, s. 226). Studien bygger på enkät-svar från ett representativt urval av 1775 anställda individer i Norge.

Resultaten visar att erfarenheter av sexuella trakasserier har ett signifikant samband med psykisk ohälsa hos kvinnor, något Nielsen och Einarsen (2012) menar ligger i linje med andra liknande studier. Detta indikerar att sexuella trakasserier för kvinnor är en social stressfaktor eftersom sexuella trakasserier, särskilt om de är återkommande, ökar känslor av obehag vilket över tid kan leda till psykisk ohälsa (Nielsen och Einarsen, 2012). Nielsen och Einarsen (2012) drar slutsatsen att arbetsplatsmetoder mot sexuella trakasserier förväntas leda till en minskning i ”mental disorders” (s. 226). Med andra ord landar studien i att arbetsplatser bör göra insatser och att detta torde få en positiv inverkan på de psykologiska konsekvenserna av sexuella trakasserier.

I Heikkinen, Wickström, Leino-Kilpi och Katajisto (2007) undersöks främst hur sjuksköterskor och läkare inom företagshälsovården i Finland hanterar etiska dilemman kopplade till dubbla lojaliteter och att bryta eller inte bryta anonymiteten för patienterna. Studien bygger på material från en enkätundersökning med 140 företagssjuksköterskor och 94 företagsläkare (Heikkinen et al., 2007). Enkäten hade en experimentell design där de svarande fick ta ställning till åtta påhittade fall med etiska dilemman kopplade till patienters anonymitet relativt sin arbetsgivare. För varje fiktivt fall ombads de svarande ta ställning till sex olika alternativa sätt att gå tillväga samt vilket resonemang som underbyggde deras val. Ett av de fall som undersöks handlar om hur företagssjuksköterskor och företagsläkare hanterar information från arbetstagare om utsatthet för sexuella trakasserier. Definitionen av sexuella trakasserier är i studien att detta är något brottsligt som innebär ”a violation against physical privacy” (Heikkinen et al., 2007, s. 688).

Resultaten visar att när företagssjuksköterskor och företagsläkare fick ta ställning till hur man skulle agera när en kvinna berättade om utsatthet för sexuella trakasserier på arbetsplatsen svarade de flesta att de skulle hantera det antingen genom att föreslå ”tripartate co-operation” (Heikkinen et al., 2007, s. 687), dvs. att försöka lösa

situationen genom samarbete med såväl den utsatte arbetstagaren som arbetsgivaren, eller genom att hänvisa till att den utsatte kunde göra en formell anmälan (Heikkinen et al., 2007).

Heikkinen et al. (2007) drar den generella slutsatsen att det enda sättet att effektivt förebygga de negativa konsekvenser som etiska dilemman kopplade till dubbla lojaliteter innebär, bland annat när en arbetstagare berättar om utsatthet för sexuella trakasserier, är genom tidig och aktiv intervention. Att på ett optimalt sätt balansera mellan att upprätthålla patientens anonymitet och att delge arbetsgivaren information är därför viktigt för personer som arbetar inom företagshälsovården (Heikkinen et al., 2007). Heikkinen et al. (2007) drar även slutsatsen att försöka lösa situationen genom samarbete är det mest legitima tillvägagångssättet när det finns dubbla lojaliteter involverade. Det viktiga då är, påpekar Heikkinen et al. (2007), att det kan ske en konfidentiell diskussion mellan båda parter där båda kan höra varandra under ledning av en tredje utomstående part.

Studien handlar alltså främst om att förebygga negativa konsekvenser som kan uppstå i själva ärendehantering och/eller i stödet som den utsatte får inom ramen för sin anställning.

I Bergman (2003) undersöks vad som beskrivs som vita arbetande kvinnor i Sverige ("groups of white working women" i original, s. 288). Studien undersöker om vita kvinnor i traditionellt mansdominerade yrken upplever en högre grad av könsrelaterade problem ("gender-related problems" i original, s. 287) än vita kvinnor i traditionellt kvinnodominerade organisationer i Sverige. Syftet är också att undersöka relationen mellan upplevd genusroll ("gender-role perceptions/experiences" i original, s. 288) och självrapporterade medicinska symtom, psykisk stress och jobbtillfredsställelse (Bergman, 2003). Studien syftar dessutom till att validera resultat från en tidigare studie med ett begränsat empiriskt material, samt att därmed testa denna utvecklade enkät (Bergman, 2003). Studien bygger på ett enkätmaterial med tester inom områdena arbetsplatskultur, arbetsmiljö och hälsa där 446 vita kvinnor på ett universitet, ett sjukhus och en mansdominerad industri deltog (Bergman, 2003).

Resultaten visar att kvinnor som arbetar i mansdominerade organisationer rapporterar så kallade könsrelaterade problem i högre grad än kvinnor i traditionellt kvinnodominerade organisationer (Bergman, 2003). Rapporteringen av könsrelaterade problem var högre för kvinnor på universitetet än i den mansdominerade industrin (Bergman, 2003).

En av slutsatserna som dras är att aspekter av struktur och kultur behöver förändras för att bättre kunna ta hand om kvinnors så kallade preferenser och för att på så sätt kunna undvika systematisk diskriminering av kvinnor, samt vad Bergman (2003) kallar för mikroojämställdheter ("microinequalities" i original, Bergman, 2003, s. 296). Bergman kommer i artikeln implicit med förslag som

också ligger på individnivå. Bland annat menar Bergman (2003) att socialt och emotionellt stöd är viktigt för kvinnors hälsa och att det är viktigt att förbättra medvetenheten om de svårigheter kvinnor möter inom olika fält (Bergman, 2003). Andra förslag ligger dock på strukturell nivå. Bergman (2003) menar att ett viktigt steg för att arbeta mot könsrelaterade problem på arbetsplatsen är att hitta nya sätt att förändra negativa attityder mot kvinnor eftersom sådana kan påverka kvinnors hälsa negativt. Någon mer specifik hänvisning till hur denna attitydförändring skulle kunna åstadkommas ges dock inte.

Annan utsatthet i fokus

I en av studierna i urvalet undersöktes primärt annan utsatthet i arbetslivet, nämligen sexuell läggning. Björk och Wahlström (2018) undersöker hur hbtq-personer som arbetar inom Göteborgs stad upplever sin sociala arbetsmiljö och vilka konsekvenserna av arbetsmiljön kan vara för hbtq-personers välbefinnande. I fokus för studien står undersökandet av heteronormativa praktiker i arbetslivet (Björk och Wahlström, 2018). Studien bygger på svar från en webbenkät, samt intervjuer från dels slumpmässiga urval inom förvaltningen och dels ett självselekteringsurval riktat till hbtq-personer (Björk och Wahlström, 2018). 1006 personer svarade på enkäten, varav 206 hbtq-identifierande personer. 12 intervjuer genomfördes (Björk och Wahlström, 2018).

Resultaten visar att hbtq-personer känner ett behov av att utifrån ett risktänkande ta ställning till sin eventuella öppenhet, vilket enligt Björk och Wahlström (2018) behöver ses i ljuset av att heteronormativa strukturer råder i organisationen. Resultaten visar också att gruppen hbtq-personer var överrepresenterade gällande utsatthet för både sexuella trakasserier, mobbning och kränkande särbehandling (Björk och Wahlström, 2018). Icke-binära och transpersoner visade sig vara särskilt utsatta och man fann också en koppling till ålder där yngre rapporterade utsatthet i högre grad än äldre (Björk och Wahlström, 2018). I studien visas också ett signifikant samband mellan utsatthet för kränkningar på arbetsplatsen och lägre grad av psykiskt välbefinnande (Björk och Wahlström, 2018).

Rapporten ger i ett avslutande avsnitt rekommendationer om fortsatt arbete med arbetsmiljön i Göteborgs stad inom tre olika områden. Dels föreslår Björk och Wahlström (2018) att arbetet för att motverka trakasserier och kränkningar ska stärkas. Dels föreslås ett fortsatt arbete med ”normmedvetet ledarskap” (Björk och Wahlström, 2018, s. 8). Dels föreslås ett stärkt normkritiskt arbete med utgångspunkt i ”verksamhetsanpassade utbildningar” (Björk och Wahlström, 2018, s. 8) som även inkluderar fokus på andra normer såsom normer om etnicitet och funktionsnedsättning. I detta avslutande kapitel konstaterar Björk och Wahlström (2018) att trots att Göteborgs stad länge har haft policys och verktyg i sitt arbete för att motverka trakasserier

är hbtq-personer utsatta i högre grad än personer som inte identifierar sig som hbtq.

Björk och Wahlström (2018) gör avslutningsvis några metodologiska reflektioner och menar att det förekommer andra typer av kränkningar som är mer subtila och omedvetna än de som uppfattas som diskriminering och trakasserier. Dessa kränkningar är osynliga i olika enkäter, menar Björk och Wahlström (2018), och rekommenderar därför organisationen att med hjälp av "...normförändrande arbete, utbildning och tillfällen för diskussion om normer" (s. 102) synliggöra dessa problem, vilka har sin grund i "...okunskap och brist på reflektion" (s. 102). Ledarskapet och cheferna pekas ut som nyckelpersoner när det gäller att förändra normer (Björk och Wahlström, 2018). Vidare påpekas att det är viktigt att cheferna är engagerade och visar att dessa frågor är prioriterade samt att arbetet med normförändring är systematiskt och sammanhållet för att på så sätt vara en del av den "ordinarie verksamheten" (Björk och Wahlström, 2018, s. 102).

Teoretisk studie

En av studierna i urvalet gör en teoretisk analys av definitionen av sexuella trakasserier. Carstensen (2016) analyserar de begreppsmässiga mångtydigheter som råder runt sexuella trakasserier. I fokus för denna teoretiska studie står en analys av relationen mellan omständigheter kring det Carstensen (2016) kallar det "subjektiva", nämligen den utsattes perspektiv, och det "objektiva", nämligen den juridiska bedömningen. Artikeln utgörs av en analys av olika sätt att resonera om sexuella trakasserier beroende på om utgångspunkten är det subjektiva eller det objektiva perspektivet, samt av konsekvenserna av hur detta praktiseras.

Carstensen (2016) menar att mångtydigheterna som omger hur sexuella trakasserier ska definieras och vem som ska definiera detta resulterar i en jämställdhetsmässig gråzon; problematiska beteenden accepteras och normaliseras i vissa fall och den subjektiva uppfattningen får betydelse enbart när den bekräftar den objektiva. Vidare menar Carstensen (2016) att det därför är viktigt att ifrågasätta den rådande normativa uppfattningen att det är den utsatte som ska definiera huruvida sexuella trakasserier har skett eller inte. Slutsatserna i artikeln är att den rådande normativa uppfattningen där den subjektiva uppfattningen ges företräde i att definiera vad som ska räknas som sexuella trakasserier, inte kommer åt de negativa genusstrukturerna på arbetsplatser (Carstensen, 2016). Med andra ord, så länge den utsattes definition av ett beteende är det som är avgörande blir det svårt att förändra negativa genusstrukturer. Carstensen (2016) menar att detta fokus på beteende och inte på struktur i själva verket kan motarbeta syftet att skapa jämställdhet.

Arbetsmiljö i fokus

I detta avsnitt refereras de studier som undersöker arbetsmiljö. Studierna skiljer sig åt avseende vilken kontext som studeras, samt angående hur och i vilken omfattning de undersöker arbetsmiljö. Studierna skiljer sig också åt gällande det sätt som sexuella trakasserier undersöks som en del av arbetsmiljön. Resultaten av studierna i detta avsnitt bidrar på olika sätt indirekt till kunskap som är av betydelse för det förebyggande arbetet. Sexuella trakasserier är en del av en arbetsmiljöproblematik och kunskap om arbetsmiljö är därmed en del av den bredare kunskapsbilden om sexuella trakasserier i arbetslivet.

Till övervägande del är sexuella trakasserier en perifer del av det som är studiernas primära fokus. Studierna presenteras sektorsvis för att ge en överblick. En storskalig sektorsövergripande studie refereras också.

Följande närlästa studier refereras i detta avsnitt:

Clausen, T., Hogh, A., Carneiro, I. G., & Borg, V. (2012a). Does psychological well-being mediate the association between experiences of acts of offensive behaviour and turnover among care workers? A longitudinal analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 69(6), 1301-1313.

Clausen, T., Hogh, A., & Borg, V. (2012b). Acts of offensive behaviour and risk of long-term sickness absence in the Danish elder-care services: a prospective analysis of register-based outcomes. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(4), 381-387.

Kristoffersson, E., Diderichsen, S., Verdonk, P., Lagro-Janssen, T., Hamberg, K., & Andersson, J. (2018). To select or be selected - gendered experiences in clinical training affect medical students' specialty preferences. *Bmc Medical Education*, 18(1), 268.

Ljungkrona Falk, L., Augustin, H., Torén, K., & Magnusson, M. (2019). Doctoral students' perceived working environment, obstacles and opportunities at a Swedish medical faculty: a qualitative study. *Bmc Medical Education*, 19, 250.

Niedhammer, I., Chastang, J-Francois., Sultan-Taieb, H., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2012). Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. *European Journal of Public Health*, 23(4), 622-629.

Arbetsmiljö och akademi – medicinsk fakultet

I urvalet finns två studier som fokuserar på arbetsmiljö inom medicinska fakulteter. I Ljungkrona Falk, Augustin, Torén och Magnusson (2019) studeras doktoranders erfarenheter av arbetsvillkoren vid en medicinsk fakultet i Sverige. Studien baseras på 16 intervjuer med 11 kvinnor och 5 män där huvudfrågorna fokuserade på positiva och

negativa erfarenheter av forskningsmiljön på institutionen (Ljungkrona Falk et al., 2019).

Fokus i studien är varken sexuella trakasserier eller förebyggande arbete rörande sexuella trakasserier explicit, men undersökningen berör aspekter av könstillhörighet och andra utsatthetsgrunder kopplat till diskriminering, samt hur dessa påverkar doktorandernas tillvaro. I sammanhanget bedöms studien därför vara intressant eftersom den undersöker delar av en arbetsmiljöproblematik som har relevans för den bredare kunskapsbilden om sexuella trakasserier i arbetslivet.

Resultaten beskrivs i termer av huruvida doktoranderna är nöjda eller inte med exempelvis handledning och nivåer av stress. I studiens resultat presenteras att ingen av doktoranderna uttryckte erfarenheter av diskriminering relaterad till genus (Ljungkrona Falk et al., 2019). I korta ordalag nämns också att icke-europeiska doktorander verkar ha svårare att få sina resultat publicerade (Ljungkrona Falk et al., 2019). Resultaten visar också att det finns höga krav på att arbeta på helger och fritid (Ljungkrona Falk et al., 2019).

Studien är inte genusteoretiskt inramad och resultaten problematiseras inte utifrån vare sig ett generellt maktperspektiv eller specifikt genusperspektiv.

Även i Kristoffersson, Diderichsen, Verdonk, Lagro-Janssen, Hamberg och Andersson (2018) är det akademin, medicinområdet och arbetsmiljö som står i fokus. Studien undersöker samband mellan läkarstudenters genusrelaterade erfarenheter i klinisk praktik och deras senare val av specialisering inom läkaryrket (Kristoffersson et al., 2018). Studien är teoretiskt inramad med en problematisering som utgår från att medicinområdet präglas av traditionellt maskulina normer om objektivitet, auktoritet och tävlingsinriktning, samt att erfarenheter av inkludering och exkludering påverkar den yrkesmässiga självuppfattningen (Kristoffersson et al., 2018). Studien baseras på enkätsvar från 250 sistaårsstudenter på läkarprogrammet i Umeå (Kristoffersson et al., 2018).

Resultaten visar att bland kvinnorna var den främsta anledningen till att undvika ett specialismråde att det fanns egna erfarenheter av ett hierarkiskt, fientligt och sexistiskt arbetsklimat (Kristoffersson et al., 2018). Bland män var istället den främsta anledningen till att undvika ett specialismråde att det inte fanns ett intresse för just det specialismrådet. Kristoffersson et al. (2018) drar slutsatsen att arbetsmiljön påverkar valet av specialismråde och detta verkar på ett mer ofördelaktigt sätt för kvinnor. Genusperspektiv på arbetsmiljön kopplas i studien direkt till den könsmässiga struktur i arbetsuppdelning som återfinns i det medicinska fältet.

Studien kan sägas tänga såväl sexuella trakasserier som förebyggande av sexuella trakasserier eftersom den kartlägger och diskuterar genusrelaterade villkor och förutsättningar inom

det medicinska fältet, där kvinnor framstår som ofördelaktigt behandlade.

Arbetsmiljö och vårddyrken

Tre av studierna i urvalet undersöker arbetsmiljö inom vårddyrken. I Clausen, T., Hogh, A., Carneiro Gomes, I., Borg, V. (2012a) undersöks eventuella samband mellan erfarenheter av att utsättas för stötande beteende ("acts of offensive behaviour" i original, s. 1302) och att sluta arbeta inom äldreomsorgen i Danmark. I studien undersöks också om psykologiskt välmående hade någon inverkan på det eventuella sambandet (Clausen et al., 2012a). Studien bygger på kvantitativ data från 4938 personer i en prospektiv kohortstudie bland anställda inom äldreomsorgen i 36 kommuner i Danmark (Clausen et al., 2012a). Clausen et al. (2012a) definierar stötande beteende som något som inkluderar mobbning, hot, våld och sexuella trakasserier. Dessa särskiljs alltså som praktiker som ingår i det övergripande stötande beteende som mäts (Clausen et al., 2012a). Sexuella trakasserier mäts som oönskad sexuell uppmärksamhet (Clausen et al., 2012a).

Resultaten visar att risken för att sluta arbeta inom äldreomsorgen är högre om en utsätts för mobbning, hot eller oönskad sexuell uppmärksamhet (Clausen et al., 2012a). Utsatthet för mobbning var det i studien som mest ökade risken för att personer slutade sitt arbete. Clausen et al. (2012a) fann också en viss dubbeltydighet i resultaten gällande oönskad sexuell uppmärksamhet. Dels fanns en ökad risk för att sluta arbeta bland de som utsatts för sexuella trakasserier vid något tillfälle (Clausen et al., 2012a). Däremot kunde studien inte visa någon ökad risk för att sluta arbeta bland de som mer frekvent utsattes för oönskad sexuell uppmärksamhet (Clausen et al., 2012a). Ett övergripande resultat i studien är att utsatthet för stötande beteende, där oönskad sexuell uppmärksamhet var en del, ökar såväl risken för att sluta sitt arbete som för att ha minskat välmående (Clausen et al., 2012a). Minskat välmående leder i sin tur till försämrade långsiktig arbetsförmåga (Clausen et al., 2012a).

Mot bakgrund av andra studier med liknande resultat drar Clausen et al. (2012a) slutsatsen att erfarenheter av stötande beteende ökar risken för sämre välmående och större benägenhet att sluta sitt arbete. Detta indikerar att psykosociala faktorer på arbetet har betydelse för personalomsättningen inom äldreomsorgen (Clausen et al., 2012a). Clausen et al. (2012a) föreslår därför att hälsovården och äldreomsorgen riktar uppmärksamhet mot hur stötande beteenden kan förebyggas och hanteras, samt hur de som utsätts kan stöttas. Med andra ord rekommenderas ett fokus på psykosociala faktorer i organisationen för att nå minskade kostnader på såväl individ- som organisationsnivå kopplade till hög personalomsättning.

I Clausen, Hogh och Borg (2012b) undersöks samband mellan

stötande beteenden (“acts of offensive behaviour” i original, s. 381), där sexuella trakasserier inkluderas som en del, och risk för långtidssjukskrivning över åtta veckor hos kvinnor som arbetar inom äldre-
vårdsomsorgen i Danmark. Studien bygger på material från en enkät med 9520 kvinnor som arbetar inom äldre-
vårdsomsorgen i Danmark, samt på material från registerdata om ekonomisk kompensation för sjukfrånvaro (Clausen et al., 2012b).

Clausen et al. (2012b) fann i studien inte några signifikanta samband mellan utsatthet för ovälkommen sexuell uppmärksamhet och långtidssjukfrånvaro. Däremot visades signifikanta samband mellan utsatthet för mobbning och långtidssjukfrånvaro. Sexuella trakasserier mäts i studien som oönskad sexuell uppmärksamhet (Clausen et al., 2012b). Att sexuella trakasserier mäts som ovälkommen sexuell uppmärksamhet (s. 383) är något som kommenteras i studien. Clausen et al. (2012b) påpekar att andra liknande studier som hittat samband mellan sexuella trakasserier och sjukfrånvaro har mätt sexuella trakasserier och inte ovälkommen sexuell uppmärksamhet. Detta gör, påpekar Clausen et al. (2012b), att dessa studier inte är direkt jämförbara.

Clausen et al. (2012b) drar slutsatsen att arbetsorganisationer behöver arbeta med hur fall av stötande beteende hanteras och förebyggs, samt hur utsatta kan stöttas. Detta kommenteras enbart i en mening och några mer konkreta förslag på hur detta förebyggande arbete bör genomföras ges inte.

Sektorsövergripande studie

I Niedhammer, Chastang, Sultan-Taieb, Vermeylen och Parent-Thirion (2012) undersöks samband mellan psykosociala faktorer och sjukfrånvaro i 31 länder i Europa. Studien bygger på kvantitativ data rörande 14881 män och 14799 kvinnor. I studien undersöks alltså inte sexuella trakasserier direkt, men de psykosociala faktorer som undersökts inkluderar bland annat fysiskt våld, sexuella trakasserier, diskriminering och mobbning (Niedhammer et al., 2012).

Studien presenterar generella resultat men även en del nationsspecifika. Bland annat lyfter Niedhammer et al. (2012) att höga psykologiska krav är en riskfaktor för lång sjukfrånvaro i just Sverige. Studien presenterar relativt generella slutsatser vilka behöver konkretiseras med hänsyn till den lokala kontexten, dvs. den nationella arbetsmarknaden. En av slutsatserna som dras handlar om resultatens betydelse för preventivt arbete. Preventivt arbete, menar Niedhammer et al. (2012), behöver på ett mer heltäckande sätt ta hänsyn till den psykosociala arbetsmiljön för att kunna minska sjukfrånvaro och öka arbetsrelaterad hälsa på europeisk nivå.

Studien undersöker alltså inte primärt sexuella trakasserier, men både sexuella trakasserier och diskriminering undersöks som en del av psykosociala faktorer på arbetsplatser. Med andra ord, sexuella

trakasserier undersöks som en del av arbetsmiljön, och kopplas samman med sjukfrånvaro.

Sammanfattade resultat

Här sammanfattas i punktform de huvudsakliga resultaten i översikten av forskning om förebyggande arbete mot förekomst och konsekvenser av sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv:

- Konsekvenser av sexuella trakasserier är i studierna bland annat psykisk ohälsa hos utsatta kvinnor, ökad långtidssjukskrivning hos utsatta män, lägre effektivitet på arbetet och högre vikariekostnader.
- Kvinnor utvecklar strategier för att undvika sexuella trakasserier på arbetsplatser, såsom att isolera sig socialt, att helt undvika vissa sociala sammankomster och att aktivt välja bort vissa arbetsuppgifter till förmån för andra.
- Passivt ledarskap ökar risken för förekomst av sexuella trakasserier.
- Policy tas upp återkommande, dels som effektiv, dels som ineffektiv och dels som negativ.
- Arbetsplatsens kontext, samt normaliseringsprocesser kopplade till arbetets karaktär och arbetsplatsens kultur behöver beaktas när förebyggande strategier utarbetas.
- Samtal i grupp på arbetsplatser kan fungera kunskapshöjande och ha positiv inverkan på motstånd mot jämställdhetsarbete.
- Studier vars primära undersökningsobjekt är förebyggande av sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv saknas till stora delar, eftersom förebyggande arbete ofta ligger vid sidan av studiernas egentliga undersökningsfokus. Konkreta förebyggande strategier, arbetssätt eller metoder har, med få undantag, inte varit i undersökningarnas primära fokus.
- Studierna utgör inte något samstämmigt fält eftersom de inte primärt undersöker förebyggande arbete. Snarare har studierna sin hemvist inom angränsande fält, såsom exempelvis sexuella trakasserier generellt och arbetsmiljö.
- Definitionerna av sexuella trakasserier och liknande begrepp är ofta bristfälliga och dess operationaliseringar är ofta oklara. Detta leder till svårigheter att dra generella slutsatser om resultat och effekter.
- Förebyggande arbete beskrivs oftast inte på något fördjupat sätt, vilket leder till oklarheter om vad det är som ska förebyggas och

hur detta ska gå till. Detta leder också till svårigheter att dra generella slutsatser om resultat och effekter.

- ”Slentrianmässiga rekommendationer” (Lundqvist och Bondestam, 2019, s. 15) om att förebyggande arbete behövs präglar studiernas fokus på förebyggande arbete.
- Rekommendationer om förebyggande insatser ligger oftare på organisatorisk nivå än på individnivå, men innebörden av de föreslagna insatserna förblir ofta relativt oklar eftersom insatserna inte beskrivs närmare.
- Intersektionella perspektiv saknas till stor del och med ett undantag utgår studierna från en binär könsförståelse, vilket innebär att forskningen tydligt utgår från två stabila köns kategorier: män och kvinnor. Därmed saknas kunskap dels om personer som inte identifierar sig som man eller kvinna, dels riskerar kunskapen som finns att bygga på en förenklad förståelse om kvinnor som grupp och män som grupp.
- Till övervägande del är det kvantitativa metoder som används.
- Förövarperspektiv på förebyggande arbete saknas.

Sammanfattande reflektioner

Det kan konstateras att den övervägande delen av de studier som hittats genom systematiska sökningar i relevanta databaser riktade mot forskning om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i arbetslivet faktiskt inte främst fokuserar på förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Det främsta övergripande resultatet i denna översikt är istället att studier vars primära undersökningsobjekt är förebyggande av sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv till stora delar saknas.

Det sätt som den övervägande majoriteten av studierna i denna översikt tar itu med förebyggande arbete mot sexuella trakasserier kan snarast liknas vid en slags bisak, alltså något som ligger vid sidan av, i relation till studiernas huvudsakliga undersökningsfokus. I själva verket är det enbart tre enskilda empiriska studier i materialet som kan sägas direkt undersöka aspekter av förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. I dessa studier är förebyggande arbete inte något entydigt och inte heller något som i större utsträckning definieras eller problematiseras. I en av studierna är det förebyggande arbete som mäts snarare rudimentärt definierat och operationaliserat.

Den generella bilden av hur och i vilken utsträckning förebyggande arbete definieras är mer samstämmig i materialet som helhet. Till största del fördjupas detta nämligen inte alls. Själva förebyggandet är ju inte heller vad som primärt undersöks i merparten av studierna,

med några få undantag. Istället inkluderas ofta "[s]lentränmässiga rekommendationer" (Lundqvist och Bondestam, 2019, s. 15) om förebyggande arbete som en del av de slutsatser som dras av studiernas resultat. Vad exakt det är som ska förebyggas eller hur detta ska gå till förblir, med något undantag, relativt oklart. Studier som på djupet undersöker, analyserar eller utvärderar direkta strategier, arbetssätt eller metoder för att förebygga förekomst eller konsekvenser av förekomst av sexuella trakasserier i Sverige eller i Norden står inte att finna i det material som undersökts.

I linje med vad som föreslagits tidigare handlar rekommendationerna i studierna oftast om organisatoriska faktorer och rekommendationer på strukturell nivå, och mer sällan om individnivån. Lundqvist och Bondestam (2019) menar att "individfokuserade förklaringsmodeller mer och mer byts ut mot just frågor kring organisation och ledarskap" (s. 53). I studierna förblir dessa rekommendationer dock relativt innebördslösa eftersom de sällan ges någon vidare definition. Slutsatser som dras handlar ofta om att sexuella trakasserier ska ses som ett organisatoriskt problem, men detta hanteras sedan inte i någon djupare bemärkelse. Förslagen på hur åtgärder skulle kunna se ut i praktiken framstår därmed som ganska ihåliga: sexuella trakasserier ska tas om hand som ett organisatoriskt problem.

En anledning till detta är bland annat att många av studierna inte är genusteoretiskt inramade och därför inte problematiserar sina resultat utifrån vare sig ett generellt maktkritiskt perspektiv eller ett specifikt genusperspektiv. Med hjälp av ett genusteoretiskt perspektiv skulle exempelvis jämställdhetsaspekter av arbets- och karriärvillkor i en del av studierna kunna lyftas fram och problematiseras. Exempelvis skulle resultat som visar på höga krav på att arbeta på helger och fritid kunna förmodas få konsekvenser för föräldrar. Ett annat exempel är resultat som indikerar olika villkor beroende på inom- eller utomeuropeisk härkomst, vilket teoretiskt skulle kunna lyftas i termer av jämlikhetsaspekter av arbets- och karriärvillkoren.

I majoriteten av studierna är olika aspekter av sexuella trakasserier i undersökningens fokus, men alltså inte *förebyggande* av sexuella trakasserier. I dessa studier undersöks sexuella trakasserier i arbetslivet på olika sätt, exempelvis i studier som syftar till att hitta samband mellan utsatthet och sjukfrånvaro, eller i studier som syftar till att undersöka uttryck för sexuella trakasserier specifikt i relation till vissa arbetsplatskontexter, såsom i akademien eller på lastfartyg. I vissa av dessa studier är det inte just sexuella trakasserier som är det primära undersökningsobjektet, utan snarare någon typ av genus- eller könsperspektiv på arbetsplatsförhållanden eller de samband som undersöks. Då är sexuella trakasserier ofta med som ett uttryck för någon typ av utsatthet baserat på kön.

Hur och i vilken utsträckning sexuella trakasserier definieras och

benämns som fenomen varierar i hög grad i studierna i materialet, vilket är problematiskt ur metodologisk synvinkel. I många av studierna är definitionerna av begreppen bristfälliga och operationaliseringarna oklara. Detta gäller i särskilt hög grad de studier där sexuella trakasserier är med enbart i perifer mening, men även de studier som har sexuella trakasserier som fokus präglas av rudimentära definitioner och operationaliseringar. I de studier som mer direkt undersöker aspekter av sexuella trakasserier är definitionerna dock överlag mer fördjupade. I studierna används bland annat följande begrepp:

sexual harassment, sexuella trakasserier, sexual discrimination, gender discrimination, gender-related harassment, gender-related problems, unwanted sexual attention, gender harassment, unequal experiences, gendered experiences, gender related discrimination, workplace harassment, acts of offensive behaviour, psykosociala faktorer, sexualised forms of male control

I många av studierna framstår det som att begreppen används i mer eller mindre synonym bemärkelse. I en del av studierna är detta något som problematiseras, men ofta sker inte någon djupare problematisering, vilket gör att det är relevant att ställa kritiska frågor om vilket fenomen det är som undersöks, samt om möjligheterna att jämföra studiernas resultat.

Andra utsatthetsgrunder än könstillhörighet anges mycket sällan i studierna. Enbart en av studierna undersöker primärt en annan utsatthetsgrund i relation till sexuella trakasserier, nämligen sexuell läggning. Flera av de övriga studierna tangerar emellertid i förbigående sexuella trakasseriers mångdimensionalitet och lyfter att utsatthetsgrunder såsom exempelvis kön, etnicitet och socioekonomisk tillhörighet ofta samvarierar. Enbart en av de enskilda studierna frångår en binär könsförståelse i sitt undersökningsfokus. Detta ligger i linje med vad som konstaterats i en tidigare forskningsöversikt om sexuella trakasserier i akademien (Bondestam och Lundqvist, 2018). I ljuset av att internationell (Lewis och Marine, 2019) såväl som nationell (Björk och Wahlström, 2018) forskning pekar på att det finns särskilt utsatta grupper i samhället framstår denna avsaknad som väsentlig och anmärkningsvärd.

I en del av studierna ligger huvudsakligt undersökningsfokus övergripande på konsekvenser av skilda förutsättningar och villkor i fysisk såväl som social och organisatorisk arbetsmiljö. Här är sexuella trakasserier inkluderat mest som en aspekt av exempelvis arbetsmiljön i stort eller mer specifikt som en aspekt av arbetsplatsvåld eller psykosocialt mående. Tre av dessa studier är storskaliga och har med sexuella trakasserier som en ytterst perifer del av vad som undersöks. Att sexuella trakasserier trots allt finns med kan ändå ses som väsentligt.

Studierna indikerar att sexuella trakasserier får konsekvenser för såväl individ som organisation. Bland annat framkommer att utsatthet för sexuella trakasserier har samband med en större benägenhet att sluta sitt arbete. Det framkommer också att arbetsmiljö som uppfattas som sexistisk väljs bort av kvinnor vilket kan skapa könsbaserad uppdelning på arbetsplatser. Arbetsplatser som är fria från sexuella trakasserier torde därför kunna mynna ut i lägre personalomsättning och mindre könsbaserad uppdelning inom vissa yrken. Givet arbetslivets reglering i Sverige där två grundläggande regelverk styr arbetsgivarens och arbetstagarans ansvar och rättigheter gällande arbetsmiljö, finns all anledning att undersöka hur arbetsmiljöarbetet, som styrs av Arbetsmiljölföreskrifter (AFS), kan organiseras i samklang med arbetet med aktiva åtgärder, som styrs av Diskrimineringslagen (SFS 2008:567).

Policy är något som tas upp återkommande i studierna, ibland som effektiv (Thomas, 2006), ibland som ineffektiv (till exempel Björk och Wahlström, 2018), ibland som negativ (Salin, 2009). Denna allt annat än entydiga bild av policyns förebyggande förtjänster, brister eller kostnader har också lyfts och kommenterats i en tidigare forskningsöversikt om förebyggande av sexuella trakasserier i akademien (Lundqvist och Bondestam, 2019). Lundqvist och Bondestam (2019) finner stöd för att policy behöver fylla vissa kriterier för att få effekt. Bland annat behöver policy ta utgångspunkt i utsattas erfarenheter, förankra sexuella trakasserier i en kontext, samt fokusera på såväl individ som grupp.

Företrädesvis är det kvantitativa metoder som används i studierna vilket behöver problematiseras utifrån att det här ofta är rudimentära begreppsdefinitioner och oklara operationaliseringar. Vad är det egentligen som mäts och vilka slutsatser kan dras av studiernas resultat? En ökad andel kvalitativa studier skulle kunna bidra med fördjupad förståelse för utsatthetens karaktär, vilket i sin tur skulle bidra med väsentlig kunskap för den som ska utarbeta förebyggande strategier, arbetssätt eller metoder. Kvantitativa och kvalitativa metoder behöver sannolikt komplettera varandra för att skapa ett så heltäckande kunskapsläge som möjligt.

Av ovan sammanfattning framgår att studierna överlag enbart i perifer mening undersöker förebyggande av sexuella trakasserier i svenskt och i nordiskt arbetsliv. Syftet med att ändå presentera studierna var för sig och med relativ detaljrikedom är att med önskvärd tydlighet visa hur forskningsunderlaget ser ut rörande förebyggande arbete mot sexuella trakasserier inom svensk och nordisk arbetsmarknad. Genomgången är alltså tänkt att fungera som en slags kontur runt ett fält som ännu är i sin linda. Kopplingar till förebyggande arbete mot förekomst och konsekvenser av sexuella trakasserier i arbetslivet kan ändå göras, vilket kommenterats i dessa reflektioner. Trots att sexuella trakasserier och förebyggande av detsamma i många av stu-

dierna ligger perifert, erbjuder studiernas resultat fördjupad kunskap om olika aspekter av organisation och arbetsmiljö inom olika sektorer och delar av arbetslivet. En bred och fördjupad förståelse för villkor och förutsättningar på arbetsplatser kopplat till strukturer och normer är en förutsättning för att ta itu med ett varaktigt förändringsarbete (Lewis och Marine, 2019). För att studierna i denna översikt ska kunna fylla denna funktion kan de dock behöva ramas in med hjälp av exempelvis genus- och organisationsteoretiska begrepp och modeller för att kopplingarna ska bli tydligare. Dessa begrepp och modeller kan erbjuda en förståelse för den strukturella betydelsen av kön och makt, och hur detta återskapas i arbetslivet tillsammans med andra maktordningar såsom exempelvis etnisk tillhörighet och sexuell läggning. Viss inblick i detta ges i avsnittet om organisationsteori med genusperspektiv i den internationella utblicken i föregående kapitel.

3. Best practice

Som framgår i föregående kapitel är det vetenskapliga underlaget gällande förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv tunt. I det underlag som våra sökningar gav finns visserligen en del enskilda studier som undersöker aspekter av sexuella trakasserier som fenomen i svenskt och nordiskt arbetsliv. Sökningarna gav däremot inte något direkt utslag gällande enskilda studier som vetenskapligt utvärderar enskilda strategier, arbetssätt eller metoder i arbetslivet (undantaget i viss mån Pétursdóttir och Hjálmarsdóttir, 2019; Salin, 2009; Friberg et al., 2017). Sökningarna gav inte heller några direkta exempel på studier som beskriver forskningsbaserade ansatser till förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv.

Internationellt sett är forskningsläget, med några undantag, ungefär detsamma (McDonald et al., 2015). I en internationell översikt av forskningsöversikter om interventioner för att minska våld mot kvinnor fann Ellsberg, Arango, Morton, Gennari, Kiplesund, Contreras och Watts (2015) att rigorösa vetenskapliga utvärderingar enbart gjorts inom områdena våld i nära relationer, överfallsvåldtäkt, kvinnlig könsstympning och barnnäktenskap. I samma studie visades även att två tredjedelar av dessa studier gjorts i USA (Ellsberg et al., 2015).

Flyttar vi nationellt blicken från den svenska arbetsmarknaden till utbildning i Sverige är forskningsläget delvis ett annat. Det finns studier som vetenskapligt utvärderat förebyggande insatser mot sexuella trakasserier i utbildningskontext i Sverige. Eftersom detta ligger utanför området *arbetsliv* i Sverige och Norden var dessa studier inte en del av det ursprungliga urvalet i denna översikt (se tidigare avsnitt om sökprocessen). Som svar på uppdraget att ge exempel på preventiva strategier som begränsar såväl förekomst som konsekvenser av utsatthet för sexuella trakasserier kommer detta kapitel därför att presentera studier som studerar en annan kontext än arbetslivet. Dessa studier har sökts fram genom andra sökmetoder (se tidigare avsnitt om sökprocessen). Denna presentation görs för att i översikten kunna ge exempel på strategier, arbetssätt och metoder där viss vetenskapligt utvärderad effekt har visats på förekomst av sexuella trakasserier eller som grundar sig på forskningsbaserad kunskap om förebyggande arbetssätt.

Kontextens betydelse

Givet att den övervägande delen av studierna är gjorda företrädesvis i USA (Ellsberg et al., 2015) är det viktigt att komma ihåg att den nordamerikanska kontexten på vissa väsentliga sätt skiljer sig från den

svenska. Juridiska, sociala och kulturella mekanismer inom nationell, regional och lokal arbetsmarknad har stor betydelse för förutsättningar och villkor på enskilda arbetsplatser. Det betyder att en strategi eller metod som fungerar på ett visst sätt på en viss arbetsplats inte med nödvändighet eller per automatik kommer att fungera på liknande sätt på en annan arbetsplats i en annan kontext. Särskilt viktigt är det att hålla detta i minne när en tittar på strategier och metoder som används i andra länder med helt eller delvis annan arbetsrätt och andra normer, vilket ger avtryck på arbetsorganisationers särdrag och handlingsutrymme och på arbetsmarknaden nationellt sett.

Givet att en stor del av studierna i detta avsnitt handlar om utbildning och förändring av beteenden bland elever och studenter är det viktigt att hålla i minne att den kontext som studeras också på en del väsentliga sätt skiljer sig från arbetslivet. Studierna som presenteras har inte fokuserat på utbildningssystemet som arbetsplats utan som studiemiljö. Liksom i fallet med den geografiska kontexten handlar det därför om delvis annan juridisk reglering och delvis andra sociala och kulturella mekanismer. Inte minst råder en annan hierarki inom utbildningskedjan, vilken struktureras av en väsentlig och i vissa avseenden lagstadgad maktuppdelning mellan elever och studenter å ena sidan och lärare och annan skolpersonal å den andra.

Geografisk såväl som innehållslig kontext spelar alltså roll för hur det går att tänka kring hur eventuella strategier, arbetssätt och metoder skulle gå att översätta och anpassa till svenskt och nordiskt arbetsliv. Studierna kan ändå bidra med värdefulla insikter om förebyggande arbete vilka med visst mått av lokal anpassning skulle kunna implementeras i nordisk arbetslivskontext.

Kapitlet är tematiskt indelat i tre avsnitt. Det första avsnittet handlar om vetenskapligt utvärderade bystander-program som återfinns i Nordamerika, företrädesvis i USA. Det andra avsnittet presenterar studier om metoder mot våld och mobbning i svenska skolor. Det tredje avsnittet handlar om studier om organisation och ledarskap. De tre avsnitten är inte en sammanställning av några samstämmiga fält, utan avsnitten bygger på ett urval av exempel på nationell och internationell forskning inom områdena.

Studierna presenteras med följande rubriker och tematik:

- Bystander-program i Nordamerika
- Förebyggande arbete i svensk skola
- Organisationsutveckling och förändring som arbetssätt

Varje tema innehåller underrubriker som främst utgår från framträdande resultat i de studier som refereras. Efter genomgång av studierna avslutas kapitlet med sammanfattade resultat och reflektioner.

Följande närlästa studier refereras i detta kapitel:

Antecol, H., & Cobb-Clark, D. (2003). Does sexual harassment training change attitudes? A view from the federal level. *Social Science Quarterly*, 84(4), 826–842.

Becton, J. B., Gilstrap, J. B., & Forsyth, M. (2017). Preventing and correcting workplace harassment: guidelines for employers. *Business Horizons*, 60(1), 101-111.

Coker, A. L., Cook-Craig, P. G., Williams, C. M., Fisher, B. S., Clera, E. R., Garcia, L. S., & Hegge, L. M. (2011). Evaluation of Green Dot: an active bystander intervention to reduce sexual violence on college campuses. *Violence Against Women*, 17(6), 777-796.

Coker, A.L., Fisher, B.S., Bush, H. M., Swan, S.C., Williams, C.M., Clear, E.R., & DeGue, S. (2015). Evaluation of the Green Dot bystander intervention to reduce interpersonal violence among college students across three campuses. *Violence Against Women*, 21(12), 1507-1527.

Coker, A. L., Bush, H. M., Fisher, B. S., Swan, S. C., Williams, C. M., Clear, E. R., & DeGue, S. (2016). Multi-college bystander intervention evaluation for violence prevention. *American Journal of Preventive Medicine*, 50(3), 295-302.

Crooks, C. V., Jaffe, P., Dunlop, C., Kerry, A. & Exner-Cortens, D. (2019). Preventing gender-based violence among adolescents and young adults: lessons from 25 years of program development and evaluation. *Violence Against Women*, 25(1), 29-55.

Eriksson, M., Gottzén, L., Andersson Bruck, K., Franzén, A., & Lindberg, D. (2018). *Utvärdering av Mentorerna i våldsprevention - Slutrapport*. Stockholm: Stockholms Universitet, Mälardalens Högskola & Örebro Universitet.

Flygare, E., Frånberg, G-M., Gill, P., Johansson, B., Lindberg, O., Osbeck, C., & Söderström, Å. (2011). *Utvärdering av metoder mot mobbning* (Rapport 353). Stockholm: Skolverket.

McDonald, P., Charlesworth, S., & Graham, T. (2015). Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 41-58.

Perry, E. L., Kulik, C. T., & Field, M. P. (2009). Sexual harassment training: recommendations to address gaps between the practitioner and research literature. *Human Resource Management*, 48(5), 817– 837.

Perry, E. L., Kulik, C. T., Golom, F. D., & Cruz, M. (2019). Sexual harassment training: often necessary but rarely sufficient. *Industrial and Organizational Psychology*, 12(1), 89 –92.

Preusser, M. K., Bartles, L. K., & Nordstrom, C.R. (2011). Sexual harassment training: person versus machine. *Public Personnel Management, 40(1)*, 47-62.

Bystander-program i Nordamerika

I USA finns vissa krav på universitet och college med viss statlig finansiering (Hensman Kettrey, Marx och Tanner-Smith, 2019) att ge studenter bystander-träning, som en del av en strategi att motverka sexuellt våld i college-miljöer. Det har under de senaste drygt tjugo åren utvecklats och implementerats ett antal olika bystander-program och en del av dessa har dessutom följts upp i vetenskapliga studier. Nedan presenteras inledningsvis en kort översikt över några av de mest utbredda bystander-programmen. Därefter presenteras resultaten av några enskilda studier som handlar specifikt om *ett* av dessa program, nämligen *Green Dot*. Syftet med att mer på djupet exemplifiera vetenskapliga studier gjorda av ett av dessa program är att ge möjlighet till en närmre inblick i dels hur programmen kan fungera och vad de riktar in sig på, och dels vilka de vetenskapliga resultaten i uppföljningen av dem varit.

Såväl forskningen om bystander-programmen som utvecklandet av programmen har gjorts delvis inom ramen för våldsforskningsfältet. I sammanhanget är detta betydelsefullt att lyfta fram eftersom det satt en del ramar för vad som varit i fokus i programmen och för vad som varit i forskarnas intresse att studera.

Förenklat kan sägas att syftet med programmen är att minska förekomst av sexuellt våld, i bred bemärkelse, i campus-miljöer genom att fokusera på "bystanders", dvs. alla de personer som finns i närheten, och deras makt och möjlighet att bryta in (Coker, Cook-Craig, Williams, Fisher, Clera, Garcia och Hegge, 2011). Ett antal teoretiskt och empiriskt underbyggda modeller om bystander-beteenden lägger grunden för vad programmen inriktar sig på. Mer specifikt fokuserar programmen på att ändra våldsunderstödjande normer genom ökat bystander-beteende. Bystander-beteende innefattar i korta ordalag att identifiera potentiellt våldsamma situationer eller utsagor *som* just potentiellt våldsamma och därefter på ett säkert sätt bryta situationen genom ord eller handling. Med detta sagt avgränsar sig alltså vare sig bystander-programmen eller studierna om dem till just sexuella trakasserier. De handlar inte heller om arbetslivet som sådant utan riktar istället in sig på studenter i campusmiljö. Å andra sidan, sett ur ett perspektiv där sexuella trakasserier i arbetslivet placeras in som en del av och ett uttryck för en kedja av förtryck mot kvinnor, som en del av "våldets kontinuum" (Lundgren, Heimer, Westerstrand och Kalliokoski, 2001), finns stor anledning att uppmärksamma den kunskap som dessa studier genererat.

I Crooks, Jaffe, Dunlop, Kerry och Exner-Cortens (2019) ges en beskrivande och bitvis problematiserande översikt av vad som definieras som evidensbaserade program för våldsprevention av genusbaserat våld för unga såväl inom grund- som högskola. Mer specifikt tar översikten upp program som riktar sig mot barn och unga, 12-24 år, och som riktar in sig på primär prevention. Den primära preventionen avser här insatser som generellt handlar om att minska riskerna för att våld mot kvinnor och flickor uppkommer och riktar in sig mot att reducera riskfaktorer och på att främja faktorer som stärker kvinnors och flickors säkerhet. Översikten täcker därför inte program som riktar sig mot särskilt utsatta undergrupper av kvinnor och flickor, eller program som mer generellt riktar sig mot att förebygga mobbning i bred bemärkelse. Nedan görs en sammanfattning av några av de program som beskrivs i översikten.

Tre program som använts i (motsvarande) grundskolor i USA och delvis även Kanada sammanfattas i översikten och dessa kommenteras kort här. Kopplat till implementeringen av dessa program har flertalet randomiserade kontrollerade studier (RCT, Randomized Controlled Trials) funnit positiva effekter. *The Four R* har visat effekt i termer av mindre relationsvåld än i jämförelsegruppen (Crooks et al., 2019). *Safe Dates* har visat effekt särskilt för redan relationsvåldsutsatta ungdomar i termer av minskning av förövarskap och utsatthet (Crooks et al., 2019). *Shifting Boundaries* har visat viss effekt på utsatthet för sexuella trakasserier i årskurs 6 och 7 (Crooks et al., 2019).

I översikten sammanfattas även program som används på universitet. Utöver *Green Dot* (som presenteras närmre i nästa avsnitt) görs en översikt av de studier som gjorts om *Bringing in the Bystander*. Detta program utgår från en förståelse av våldet som ett kontinuum där nedvärderande språk kopplas ihop med mer eller mindre aggressiva fysiska handlingar. Bland annat har detta program visat sig ge långvarig effekt på ökad självrapporterad beredskap att intervensera, det vill säga att använda sig av vad som kallas ett bystander-beteende (Crooks et al., 2019).

Program som specifikt riktar sig enbart till män presenteras också i översikten. Bland annat lyfts *Mentors in Violence Prevention* (MVP) fram. Detta program syftar till att främja kritiskt tänkande om genusnormer samt att uppmuntra studenter att istället för att observera i tystnad avbryta och säga till när de bevittnar våld eller får höra grovt språk. Resultat från studier visar dels att deltagarna i programmen var mer benägna att uppfatta våld som felaktigt, och dels att deltagarna var mer benägna att intervensera än jämförelsegruppen (Crooks et al., 2019).

I översiktsartikeln presenteras även förslag på vägar framåt för forskningen utifrån identifierade kunskapsluckor i fältet. Framförallt påpekas att särskilt utsatta grupper av kvinnor, såsom bland annat

kvinnor med funktionsnedsättning, kvinnor som inte är vita, inte lever heteronormativt eller kvinnor som misshandlats som barn, är oproportionerligt mer utsatta för våld. Däremot är de våldsförebyggande programmen ofta inte utvecklade för dessa grupper. Dessa grupper behöver dessutom involveras i forskningen. Crooks et al. (2019) menar att forskning som tar ett helhetsgrepp om dessa kvinnors situation behövs, och där behöver de utsatta kvinnorna själva vara delaktiga. Det framhålls att forskningen behöver fokusera mer på att producera data med respekt för de utsatta, vilket delvis kräver mer flexibilitet gällande forskningsdesigner och i värderandet av olika typer av kunskap (Crooks et al., 2019).

Exemplet Green Dot

Green Dot är ett interventionsprogram som syftar till att öka bystander-beteenden och minska dejtingvåld och sexuellt våld i College Campus-miljöer i USA. Green Dot har undersökts vetenskapligt ur flera perspektiv, såväl genom tvärsnittsstudier som longitudinella forskningsdesigner, och några av dessa studier presenteras nedan.

Minskade sympatier med sexuellt-våldsbejakande normer

I en av de tidigare studierna undersöker Coker et al. (2011) eventuella samband hos studenter som har tagit del av någon eller flera av Green Dots aktiviteter och dessa studenters benägenhet att dels sympatisera med normer som understödjer sexuellt våld, dels att uppvisa acceptans för dejtingvåld och slutligen att identifiera eller själva uppvisa bystander-beteenden.

Materialet hämtas från en tvärsnittsstudie där 2504 studenter inom den tidiga delen av sin college-utbildning, vilka rekryterats genom ett slumpmässigt urval från studentdatabasen vid University of Kentucky, svarade på en enkät. Enkäten undersökte dels om studenterna tagit del av någon av de specificerade Green Dot-aktiviteterna. Vidare ställdes frågor som syftade till att mäta hur de på olika skalor förhöll sig till uppfattningar om sexuellt våld och våld i relationer. Enkäten innehöll även självskattningar om bystander-beteenden. Fyra grupper av studenter jämfördes för att undersöka samband. En grupp hade lyssnat på den grundläggande motivationsföreläsningen på 50 minuter (Green Dot-föreläsningen) som handlar om bystander-beteenden och syftar till att få de som lyssnar (studenter såväl som personal) engagerade i förebyggande arbete. En grupp hade tagit del av en bystander-träning kallad SEEDS (Students Educating and Empowering to Develop Safety) där studenter under några timmar tränats i att identifiera våld och våldsamma situationer, samt tränats i att själva intervensera för att på så sätt agera proaktivt för att förebygga våld. En grupp var involverad i collegets VIP center (VIP – Violence Intervention and Prevention) antingen som volontärer eller genom att de själva sökt

rådgivning. Dessa hade inte deltagit i någon SEEDS-träning. Slutligen jämfördes dessa tre grupper med en kontrollgrupp som inte tagit del av vare sig motivationsföreläsning, bystander-träning eller varit involverade i VIP-centret på något sätt.

Resultaten visar att de som tagit del av någon typ av intervention, dvs. antingen lyssnat på motivationsföreläsningen, deltagit i bystander-träningen eller varit involverade i VIP-centret, både hade mindre benägenhet att sympatisera med normer som understödjer sexuellt våld och mindre benägenhet att uppvisa acceptans för våld i relationer än kontrollgruppen som inte tagit del av någon intervention. Vilken typ av intervention studenterna tagit del av spelade inte så stor roll. Däremot fanns skillnader mellan interventionsgrupperna gällande benägenheten att själv identifiera eller uppvisa bystander-beteende. De studenter som deltagit i bystander-träningsprogrammet (SEEDS) rapporterade i signifikant högre utsträckning att de observerat aktivt bystander-beteende än de som enbart lyssnat på motivationsföreläsningen. De som deltagit i bystander-träning (SEEDS) rapporterade också i signifikant högre utsträckning att de själva aktivt hade agerat som bystander under det gångna året än de som enbart lyssnat på motivationsföreläsningen. Sammanfattningsvis kan alltså sägas att de studenter som tagit del av någon typ av intervention genom Green Dot var mindre benägna att sympatisera med normer som understödjer sexuellt våld och specifikt dejtingvåld, och dessa studenter rapporterade också mer bystander-agerande än studenter i kontrollgruppen.

Studien undersöker däremot inte om bystander-beteende faktiskt minskar förekomst av sexuellt våld eller våld i relationer. Det är inte heller specifikt sexuella trakasserier som mäts, men beroende på vilken definitionsmässig begränsning som görs av begreppet, är det tydligt att det som mäts, bland annat normer runt sexuellt våld, är av betydelse när en undersöker metoder för att förebygga sexuella trakasserier. Studien i sig undersöker förebyggande arbete genom att den undersöker metoder för att påverka attityder till normer som identifierats som stärkande av sexism och sexuellt våldsbejakande. Studien undersöker också förebyggande arbete så till vida att den undersöker metoder för att påverka benägenhet att använda bystander-beteende, det vill säga att själv intervensera i en våldsam eller potentiellt våldsam situation.

Minskad utsatthet för sexuella trakasserier

I en studie av Coker, Fisher, Bush, Swan, Williams, Clear och De-Gue (2015) undersöks effekterna av Green Dot vid University of Kentucky på självrapporterad utsatthet och förövarskap kopplat till sexuellt våld. Mer specifikt jämförs grader av självrapporterad utsatthet och förövarskap mellan studenter på det universitet som genomfört bystander-träning (interventionsuniversitetet) och två demografiskt jämförbara universitet som inte haft något bystander-program.

Materialet hämtas från en komparativ studie där 7026 studenter svarat på en enkät online. Studenterna studerade antingen vid interventionsuniversitetet eller vid något av de två jämförelseuniversiteterna. Studenterna vid interventionsuniversitetet delades in i tre grupper: dels de som inte tagit del av någon Green Dot-träning alls, dels de som tagit del av fyra till sex timmars bystander-träning, och dels de som enbart lyssnat på en motivationsföreläsning. Studenterna vid de två jämförelseuniversiteterna hade inte vid sina universitet tagit del av någon typ av bystander-utbildning. Enkäten mätte fyra typer av våld, både utifrån ett förövar- och utsatthetsperspektiv: oönskat eller tilltvingat sex, sexuella trakasserier, förföljelse och fysiskt och psykologiskt våld inom relationer.

Det generella resultatet i studien är att studenter på interventionsuniversitetet rapporterade lägre grad av utsatthet än studenterna vid de två jämförelseuniversiteterna. Svaren vid interventionsuniversitetet visade signifikant lägre andel utsatta för sexuella trakasserier och förföljelse, något som mättes som en enhet.⁸ Även andelen som uppgav förövarskap av sexuella trakasserier och förföljelse var signifikant lägre vid interventionsuniversitetet.

Det fanns också en skillnad mellan svaren från män och kvinnor vid interventionsuniversitetet. Den lägre andelen rapporterad förövarskap av sexuella trakasserier och förföljelse var statistiskt signifikant bland män, men inte bland kvinnor.

Inom studentgruppen från interventionsuniversitetet fanns också en del skillnader. Bland kvinnorna visade resultaten att de som tagit del av bystander-träning uppgav mindre utsatthet för våld än de som inte tagit del av någon träning eller intervention. Även de kvinnor som tagit del av motivationsföreläsningen uppgav lägre utsatthet för våld än de som inte tagit del av någon intervention alls.

Resultaten diskuteras i artikeln med hänvisning till en teoretisk modell för spridning av förändrade beteenden som Green Dot bygger på. Modellen innebär att erbjudande att delta i bystander-träning riktas särskilt mot identifierade ledarskapsgestalter bland studenterna. Utöver dessa särskilt riktade erbjudanden om deltagande var bystander-träningen frivillig och öppen för alla. Författarna menar att resultaten kan vara en indikation på goda effekter av spridningen. Författarna framhåller också att de skillnader mellan män och kvinnor som uppmätts, där lägre grad av förövarskap uppmättes bland män men inte bland kvinnor, kan ses i ljuset av att bystander-träningen riktar in sig på att minska förövarskap av våld, vilket oftast utförs av män. Författarna ser därför denna skillnad som stödande för bystander-programmets effektivitet.

⁸ Med andra ord, när resultaten visas slås studenternas svar gällande förföljelse och sexuella trakasserier ihop, vilket gör att det i artikeln inte går att se resultaten för *enbart* sexuella trakasserier eller *enbart* för förföljelse.

Minskad utsatthet för våld

I en studie av Coker, Bush, Fisher, Swan, Williams, Clear och DeGue (2016) undersöks effekterna av Green Dot vid University of Kentucky på förekomsten av utsatthet för och förövarskap av sexuellt och interpersonellt våld över tid och i jämförelse med universitet som inte har något bystander-program.

En komparativ studie genomfördes, där förstaårsstudenter vid interventionsuniversitetet (University of Kentucky) och två jämförelseuniversitet fick svara på en enkät under tidsperioden 2010–2013, vilket gav fyra kohorter. De studenter som gick på interventionsuniversitetet kategoriserades som interventionsutsatta och de som gick på något av jämförelseuniversitetet kategoriserades som icke-interventionsutsatta. Totalt svarade 7111 på alla frågor och dessa ingick i analysen av svaren. Vita kvinnor var överrepresenterade bland de svarande på samtliga universitet och studenterna som svarade vid interventionsuniversitetet uppges samtliga vara heterosexuella. Studenterna fick svara på frågor om erfarenheter av olika typer av våld: oönskat sex, sexuella trakasserier, förföljelse samt fysiskt och psykiskt våld i relationer. Erfarenheter av dessa former undersöktes utifrån om studenten blivit utsatt för våld (utsatthet) eller om hen själv utsatt någon annan för våld (förövarskap).

Resultaten visar att utsatthet för våld var signifikant lägre bland studenterna vid interventionsuniversitetet än bland studenterna vid jämförelseuniversitetet när jämförelserna gällde svaren på frågor om oönskat sex, sexuella trakasserier, förföljelse och psykologiskt våld i relationer (Coker et al., 2016). Resultaten visar också att förövarskap av våld rapporterades i lägre grad vid interventionsuniversitetet gällande sexuella trakasserier, förföljelse och psykologiskt våld i relationer. Däremot visade resultaten inte på några skillnader mellan interventions- och jämförelseuniversitetet i rapporterad utsatthet för och utsättande av *fysiskt* våld i relationer. Skillnader fanns inte heller gällande rapportering av förövarskap av oönskat sex. Resultaten i studien som visar på konsekvent lägre grader av utsatthet vid interventionsuniversitetet över den undersökta tidsperioden (2010–2013, med fyra kohorter) är något författarna menar stödjer argumenten för att Green Dot ger effekt i form av minskad förekomst av utsatthet och utsättande av sexuellt våld.

Förebyggande arbete i svensk skola

Trots den generella bristen på studier om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier finns i Sverige en del studier som på olika sätt undersöker sexuella trakasserier i skolan. Elevers utsatthet och genusaspekter av elevers hälsa har främst varit i fokus i dessa studier. I dessa studier finns ofta en mer grundläggande genusteoretisk utgångspunkt än i ovan refererade studier från nordamerikansk kontext. I Gillander

Gådin, Weiner och Ahlgren (2013) visas exempelvis att normalisering av våld och trakasserier i skolan utgör tydliga utmaningar i en skolas arbete med ett hälsofrämjande projekt där jämställdhet var i fokus. Studien visar också att såväl elever som lärare gärna förklarade våld ur ett individperspektiv, vilket i studien lyfts fram som problematiskt eftersom det hindrar förändringar på organisationsnivå (Gillander Gådin et al., 2013). I Zetterström Dahlqvist, Landstedt, Young och Gillander Gådin (2015) visas samband mellan utsatthet för sexuella trakasserier och depression bland ungdomar. Zetterström Dahlqvist et al. (2016) drar därför slutsatsen att det är angeläget att förebygga sexuella trakasserier i skolan eftersom det orsakar depression hos såväl pojkar som flickor. I Gillander Gådin och Stein (2019) undersöks normalisering av sexuella trakasserier på organisationsnivå i svensk skola baserat på ett rättsfall där en flicka anmält utsatthet för sexuella trakasserier på sin skola till DO. Gillander Gådin och Stein (2019) visar flera faktorer på organisationsnivå som bidragit till en normalisering av sexuella trakasserier på skolan. Bland annat framhålls att skolan individualiserat trakasserierna genom att inte ta ansvar för trakasserierna utan att istället framhärda i att fokusera på såväl den utsatta som på förövaren (Gillander Gådin och Stein, 2019). Exempelvis hänvisades den utsatta flickan till stödsamtal vilket delvis placerade ansvaret för att få slut på trakasserierna på den utsatta. Studien pekar även ut att sexuella trakasserier inte normaliseras i ett vakuum, utan att normaliseringen kringgärdas av skillnader i makt mellan könen, vilket ignorerats på skolan ifråga (Gillander Gådin och Stein, 2019).

Det finns också exempel på vetenskapliga utvärderingar av program mot mobbning och våld i svensk skolkontext. Programmen i sig såväl som utvärderingarna fokuserar på eleverna och eventuella effekter på deras beteende eller utsatthet. Trots att det inte handlar om vare sig arbetsliv eller om sexuella trakasserier direkt står förebyggande av våld och utsatthet i fokus. Resultaten anses därför kunna säga något av generell betydelse för våldsförebyggande arbete (uppdraget ger inte utrymme att sammanfatta den inomvetenskapliga diskussionen om avgränsningen mellan mobbning och sexuella trakasserier). Nedan följer en närmare presentation av två omfattande utvärderingar.

Förändrade attityder bland skolelever

En svensk studie har utvärderat ett av de program som nämns i ovan avsnitt om bystander-program, nämligen MVP (Mentors in Violence Prevention). I Eriksson, Gottzén, Andersson Bruck, Franzén och Lindberg (2018) undersöks MVP i svensk kontext. Syftet med studien, som genomförts på uppdrag av Skolverket, är att utvärdera implementeringen av mentorer i våldsprevention (MVP) som översatts, anpassats för svensk skola och spridits av organisationen MÄN

(tidigare Män för jämställdhet) under 2015-2017. Sju skolor ingick i studien. Sex skolor arbetar med MVP och den sjunde jämförelseskolan arbetar inte med MVP. 832 elever deltog i första delstudien. Jämförelsegruppen bestod av elever som inte tagit del av MVP. Elever i denna jämförelsegrupp gick både i jämförelseskolan och i de skolor som arbetar med MVP. Deltagande observationer gjordes också när MÄN genomförde utbildning och handledning av personal samt under lektioner. Skolformer som ingick var grundskolans senare del (årskurs 7-9) och gymnasieskolan.

En delstudie undersökte kvantitativt programmets påverkan på elevers kunskaper, attityder och beteenden. En andra delstudie undersökte kvalitativt tillämpningen av MVP i praktiken. I denna delstudie intervjuades 14 personer i skolpersonalen och 26 elever i fem skolor. En tredje delstudie som undersökte mentorsdelen av programmet genererade inte tillräcklig data för att ge tillförlitliga resultat.

Resultaten visar på en positiv utvecklingstendens gällande attityder och kunskaper i den grupp som arbetar med MVP (Eriksson et al., 2018). Eriksson et al. (2018) menar att detta pekar på att det finns potential i programmet att förändra attityder hos eleverna gällande våldsbeteenden där ”fler beteenden betraktas som våld” (s. 22). Studien visade också att förändringen i attityd om våldsbeteenden höll i sig över tid, samt att vissa aspekter av organisation och ledning var väsentliga för genomförandet av MVP på skolorna. Att skollidningen var engagerad och tog ansvar för genomförandets förutsättningar framstod i studien som avgörande (Eriksson et al., 2018).

Metoder mot mobbning

I en vetenskaplig utvärdering av metoder mot mobbning, utgiven av Skolverket (2011), undersöker Flygare, Frånberg, Gill, Johansson, Lindberg, Osbeck och Söderström effekter av åtta program som används i stor utsträckning i svenska skolor. Sexuella trakasserier undersöks inte specifikt, men utvärderingen ställde frågor om metodernas effekt på att reducera såväl mobbning som diskriminering. I utvärderingen ingick 39 skolor. Fyra skolor valdes som representant för varje program, där ett av programmen enbart fick tre skolor. Dessutom ingick åtta kontrollskolor som inte genomförde något program mot mobbning alls. Utvärderingen bygger på data från en longitudinell kvasiexperimentell studie där såväl enkäter, intervjuer och insamling av demografisk grunddata ingick (Flygare et al., 2011). I metodavsnittet görs en reflektion om möjligheterna till att göra det som enligt forskarna är ”vedertagen praxis” (Flygare et al., 2011, s. 46) vid utvärdering av program likt dessa, nämligen randomiserade kontrollerade studier. Flygare et al. (2011) menar att de svenska förhållandena gör en sådan forskningsdesign svår att genomföra eftersom svenska skolor enligt lag alltid ska arbeta mot kränkande behandling och diskriminering.

Studiens resultat visar att vissa antimobbningssatser är effektiva, vissa är ineffektiva och vissa är kontraeffektiva (Flygare et al., 2011). Enbart en av insatserna visade sig vara effektiv i att reducera mobbning för såväl pojkar som flickor. Den insats som var effektiv på hela elevgruppen var ”kooperativa lag” (Flygare et al., 2011, s. 15), vilket innebär någon form av antimobbningsteam bestående av olika professioner. I övrigt visade sig insatsernas effektivitet skilja sig åt på gruppnivå beroende på kön. En av de insatser som visade sig kontraeffektiv var medling. Flygare et al. (2011) diskuterar om en av orsakerna till detta kan vara att medlingen används felaktigt. Eftersom medling är tänkt att användas där parterna är jämbördiga kan effekten bli fel om den används vid mobbning då parterna inte kan anses jämbördiga, enligt Flygare et al. (2011).

Slutsatserna som dras är att kontexten är avgörande för om en insats blir effektiv eller inte. Eftersom problematiken ser olika ut och har olika orsaker behöver såväl de förebyggande som åtgärdande insatserna också med nödvändighet skilja sig åt beroende på kontext. Att använda sig av manualbaserade metoder som inte grundar sig i någon analys av lokala förutsättningar och behov visade sig inte effektivt. Svårigheter att känna igen sig i övningarna och bristen på förankring av det som övades utanför själva övningstillfället anges som förklaringar till att det manualbaserade arbetssättet inte ger effekt (Flygare et al., 2011). Den slutgiltiga rekommendationen som ges är därför att inget av de utvärderade programmen bör rekommenderas (Flygare et al., 2011). Istället behöver de arbetssätt som används vid enskilda skolor ”bygga på väl genomförda kartläggningar och erfarenheter av relevans för den aktuella skolan” (Flygare et al., 2011, s. 208).

Organisationsutveckling och förändring som arbetssätt

Många av de studier som refererades i kapitlet om forskning om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv kom avslutningsvis med mer eller mindre slentrianmässiga rekommendationer om att insatser i praktiken bör rikta in sig på organisation. Vad detta i praktiken innebär beskrivs ofta inte närmare i studierna. Internationellt sett är det forskningsbaserade underlaget också tunt (McDonald et al., 2015; Perry, Kulik och Fields, 2009). Trots att program mot sexuella trakasserier numer utgör en ekonomiskt lukrativ industri i USA pekar studier på att det finns förvånansvärt lite forskningsbaserad kunskap om förebyggande arbete och interventioner på arbetsplatser. Istället har personalchefer och personalhandläggare i praktiken näst intill enbart tillgång till facklitteratur som inte är vetenskapligt grundad (Perry, et al, 2009). Studier inom området finns dock, med USA som kontext, och nedan presenteras ett urval av dessa.

Preventionsnivåer

McDonald et al (2015) presenterar ett teoretiskt ramverk för förebyggande arbete som bygger på djupare förståelse av sexuella trakasserier. Ramverket bygger dels på kunskap från våldsforskning om förebyggande strategiers tajming och funktion på organisationsnivå, och dels på praktiska riktlinjer rörande sexuella trakasserier i arbetslivet (McDonald et al., 2015). Inom våldsforskningen pratas ofta om prevention på tre nivåer: primär, sekundär och tertiär (McDonald et al., 2015). Den primära nivån innebär att kringgå våld, förebygga riskfaktorer och stärka förebyggande faktorer. Den andra nivån innebär att ta hand om incidenter direkt efter det skett. Den tertiära nivån handlar om att långsiktigt ta hand om pågående konsekvenser av sådant som hänt. McDonald et al. (2015) bygger sitt ramverk på en översikt av studier inom de tre nivåerna, vilken presenteras nedan.

Primärnivån

McDonald et al. (2015) menar att den forskning som finns om primärnivån ofta handlar om policy och utbildning. Studier visar dock att policy, för att vara effektiv, behöver bygga på en förståelse av sexuella trakasserier som ett organisatoriskt snarare än individuellt problem, eftersom den organisatoriska förståelsen ger förutsättningar för att ta tag i trakasserier gemensamt (McDonald et al., 2015). Policy behöver även vara synlig och ha syftet att åstadkomma nolltolerans snarare än visa på en image av nolltolerans (McDonald et al., 2015, s. 44). McDonald et al. (2015) pekar på att studier visar att anställdas tillit till att använda existerande policys ökar om det finns möjligheter till informell rådgivning och om det dessutom finns många sätt att berätta om utsatthet. För att policy ska fungera effektivt krävs också att sexuella trakasserier kopplas ihop med en förståelse för genusrelationer i övrigt så att sexuella trakasserier ses i ljuset av makt och genus (McDonald et al., 2015). Utbildning, den andra delen av det som forskning om primärnivån ofta handlar om, bör för att ge resultat ske på alla nivåer inom organisationen och vara regelbundet återkommande (McDonald et al., 2015).

Sekundärnivån

På den sekundära nivån är det den omedelbara responsen efter det att någon utsatts som står i fokus, och kritik har lyfts mot att de system som finns på arbetsplatser för att rapportera utsatthet ofta är bristfälliga (McDonald et al., 2015). I själva verket fyller de ofta inte funktionen av att ge utsatta någon röst och de kan istället underminera själva rapporteringen (McDonald et al., 2015). Studier visar istället att ärendehantering för klagomål mest verkar fylla en administrativ funktion av att skydda arbetsgivare från att bli stämda (McDonald et al., 2015). Rapportering av utsatthet för sexuella trakasserier kompliceras också,

menar McDonald et al. (2015), av att det ofta är svårt att leda i bevis vad som hänt annat än med hänvisning till vad som sagts och gjorts, vilket ofta skett utan närvarande vittnen. Inom forskningen föreslås därför att det som bör eftersträvas i rapporteringsprocessen är upplevd rättvisa (McDonald et al., 2015). Om processen upplevs som rättvis kan den också sägas vara effektiv (McDonald et al., 2015). Andra studier om sekundärnivån visar att milda sanktioner kan leda till att arbetstagare får intrycket av att arbetsplatsen tolererar sexuella trakasserier, vilket i sin tur leder till underrapportering (McDonald et al., 2015).

Tertiär nivå

På den tertiära nivån, det vill säga i det tredje stadiet, handlar det om att ta hand om och förebygga långsiktiga psykologiska, hälsomässiga och jobbrelaterade konsekvenser av utsatthet för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det handlar alltså här om att förebygga och ta hand om de kostnader sexuella trakasserier för med sig. För utsatta personer har studier visat att konsekvenserna kan bli bland annat ångest, ilska, lägre jobb-tillfredsställelse och lägre produktivitet (McDonald et al., 2015). För utsatta organisationer kan konsekvenserna bland annat bli ekonomiskt kostsamma i form av högre personalomsättning, lägre arbetsmoral, samt lägre anseende (McDonald et al., 2015). Trots kostnader på individnivå och för organisationerna finns knappt några studier som fokuserar på denna nivå (McDonald et al., 2015).

Ramverk för prevention

Utifrån genomgången av studier om strategier och arbetssätt på de olika preventionsnivåerna presenterar McDonald et al. (2015) ett förslag på ramverk för förebyggande av sexuella trakasserier i arbetslivet. Grunden är, framhåller McDonald et al. (2015), att tänka på förebyggande i termer av tid och funktion för att systematiskt och koordinerat ta itu med preventiva ansatser. I vilket skede, eller på vilken nivå, är interventionen tänkt att ske och vilken funktion ska den fylla? Med dessa två frågor i åtanke tas fokus bort från den utsatta individen och landar istället på organisationen (McDonald et al., 2015). Med andra ord blir detta ett sätt att rama in och skapa en förståelse av utsatthet som ett organisationsproblem snarare än ett individproblem. McDonald et al. (2015) menar att dessa dimensioner är viktiga verktyg att använda för att förstå varför sexuella trakasserier är ett stort problem och fenomen på arbetsplatser, trots att vi har lagstiftning som förbjuder det. Om insatser inte sker systematiskt, upprepat och koordinerat fortsätter arbetsmiljön vara gynnsam för trakasserier (McDonald et al., 2015). Forskningen tyder också på att mer fokus i arbetslivet bör ligga på den primära nivån, det vill säga det förebyggande arbetet, snarare än på ärendehantering och insatser riktade mot rapportering (McDonald et al., 2015).

Policy och ärendehantering inte tillräckligt

Ett exempel på en studie i närtid inom området är Becton, Gilstrap och Forsyth (2017). Syftet i studien är att ge rekommendationer för best practice gällande hur organisationer i arbetslivet bör utforma program mot sexuella trakasserier. Rekommendationerna bygger främst på forskning gjord inom HR management, men även på rekommendationer från praktiken. Författarna landar i sju punkter som specificerar vad ett program bör innehålla: en tydlig policy, tydliggjorda uttalanden om vilka beteenden som inte tillåts, en ärendehanteringsprocess där medarbetare uppmuntras att anmäla trakasserier, skydd från repressalier för den som anmäler och för eventuella vittnen, en utredningsprocess som skyddar alla inblandades integritet, återkommande utbildning och träning för såväl chefer som anställda där organisationens ståndpunkter lyfts och tydliggörs, samt avslutningsvis metoder för att se till att pågående trakasserier kan avbrytas med lämpligt stöd och disciplinära åtgärder som påföljd. Becton et al. (2017) understryker att skrivna policies och utvecklade ärendehanteringsprocesser inte är tillräckliga, utan att det också krävs att organisationer återkommande genomför utbildning med sin personal. Det bör tilläggas att denna artikel har sitt fokus på att ge rekommendationer för organisationer som verkar i USA för att möta de lagkrav som gäller där. Främst ligger också fokus på att hjälpa organisationer att se till att de har tillräckliga åtgärdsprogram för att de ska kunna uppvisa att de gjort vad som krävs vid eventuella juridiska stämningssprocesser.

Utbildning och former för utbildning

I Antecol och Cobb-Clark (2003) undersöktes om utbildning om sexuella trakasserier påverkar förståelser av vilka typer av beteenden som utgör sexuella trakasserier bland statligt anställda i USA. Materialet i studien bygger på en enkätundersökning bland 5875 anställda. Resultaten i den studien visar en tydlig påverkan av utbildningen på förståelser av vad som kan utgöra sexuella trakasserier. Framför allt var denna påverkan tydlig bland män. De som genomgått någon typ av utbildning om sexuella trakasserier var mer benägna att identifiera oönskade sexuella gester, kommentarer, beröring och påtryckningar för att gå ut på dejt, som former av sexuella trakasserier.

I Preusser, Bartles och Nordstrom (2011) undersöks om det har någon betydelse för lärandet och attityder om utbildning om sexuella trakasserier ges av en person eller om utbildningen ges digitalt. Materialet bygger på en studie med 70 deltagare från ett universitet i USA. Deltagarna delades slumpvis in i två grupper där den ena gruppen gick en datorbaserad utbildning och den andra en utbildning som hölls av en lärare. Båda utbildningarna varade cirka en till två timmar. Innehållet i båda typerna av utbildning var till stora delar

detsamma. Resultaten i studien visar att formen på utbildningen inte spelade någon roll för lärandet. Huvudsaken var att genomgå någon typ av utbildning, vilket resulterade i positiva effekter på lärandet. Resultaten visade dock att fler föredrog utbildningen ledd av en lärare än den datorbaserade utbildningen. Studien mäter inte förändringar i beteende.

Kunskapsgap mellan facklitteratur och forskning

Perry et al. (2009) undersöker skillnader mellan vad som skrivs i branschspecifik facklitteratur och vad den forskning som finns på området säger om vad som är effektiva arbetsätt. Syftet med studien är att tydliggöra skillnader som finns mellan forskningsresultat och rekommendationer inifrån praktiken för att på så sätt uppmuntra till mer utvärderade arbetsätt. I studien visar Perry et al. (2009) att många av de rekommendationer som ges i HR-facklitteratur skyddar arbetsgivarna från laga ansvar, men de ligger ofta inte i linje med vad forskningen rekommenderar. För att överbrygga den bristande samstämmigheten mellan facklitteraturens rekommendationer och den forskningsbaserade kunskapen föreslår Perry et al. (2009) förändringar i praktiken inom ett antal områden. För det första behövs ett brett perspektiv i problembeskrivningen och en utvärdering av den specifika organisationen behöver föregå alla eventuella insatser. En utvärdering av enskilda individers behov behöver också föregå insatserna. Perry et al. (2009) lyfter ledarskapets betydelse för hur effektiva eventuella insatser blir. Stöttande ledarskap har visat sig påverka motivationen positivt. Ytterligare ett område som presenteras handlar om vikten av att välja rätt metod beroende på vad syftet med insatsen är. Om syftet är att informera och höja kunskapsnivån om sexuella trakasserier behövs en annan typ av metoder än om syftet är att påverka medarbetarnas färdigheter att intervensera när sexuella trakasserier väl händer. Gäller insatsen kunskapsförmedling kan föreläsningar vara effektiva, men om syftet är att påverka medarbetarnas beteende och färdigheter krävs ofta mer interaktiva tillvägagångssätt (Perry et al., 2009). Ett annat område handlar om vikten av att följa upp de insatser som görs, och även här visar sig ledarskapets agerande vara av vikt för hur stor och varaktig effekten av insatserna blir eftersom uppföljningsaktiviteter kan ha positiv effekt på lärandet. Interna utvärderingar av insatsernas effekter behöver dessutom fokusera på såväl kunskapsnivå som färdigheter och beteende (Perry et al., 2009). Avslutningsvis pekar Perry et al. (2009) på att det är problematiskt dels att den forskning som finns inte når ut till praktiken, och dels att de problem som identifieras i praktiken inte adresseras i forskningen.

Analys på organisationsnivå

I en nyligen publicerad artikel diskuteras forskningsläget om förebyggande och hanterande av sexuella trakasserier specifikt gällande program för att motverka sexuella trakasserier (Perry, Kulik, Golom och Cruz, 2019). Artikeln bygger inte på någon enskild studie utan presenterar en utvärderande översikt över forskningsläget och de rekommendationer som ges ute i praktiken i organisationer. Det huvudsakliga budskapet i artikeln är att forskning visar att program mot sexuella trakasserier i arbetslivet ofta är nödvändiga men inte tillräckliga. Den främsta kritiken mot programmen är att de, för det första, ofta fokuserar på lösningar innan den lokala problematiken med sexuella trakasserier har identifierats och definierats tillräckligt. Detta betyder att andra lösningar än de som föreslås i programmen skulle kunna vara bättre. En ordentlig problembeskrivning är alltså det som först bör prioriteras enligt Perry et al. (2019). För det andra har dessa program ofta en individfokuserad syn på sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier ses alltså som ett problem som individer har och utgör. Lösningen blir då att fixa enskilda individer. Med detta perspektiv går organisationsnivån förlorad i såväl analysen som lösningen. För det tredje har dessa program en alltför snäv definition av vilken kontext som ska fokuseras. Med den snäva definitionen fokuseras sådant som direkt kan relateras till sexuella trakasserier, medan Perry et al. (2019) menar att fler faktorer behöver tas i beaktande, såsom främst ett bredare fokus på HR-processer och praktiker, ledarskap och belöningssystem i organisationen. Dessa faktorer ses som delaktiga i att skapa ett organisationsklimat som bidrar till problematiska beteenden.

Som alternativ presenterar Perry et al. (2019) ett perspektiv som tar sin utgångspunkt i teorier om organisationsutveckling och förändring (ODC, organizational development and change). Med ett sådant angreppssätt är det grundläggande med en ordentlig analys av organisationsnivån för att på så sätt komma fram till rätt sorts intervention som involverar såväl individ som organisation. Sexuella trakasserier på arbetsplatsen ses som något som reflekterar problematik på flera nivåer i organisationen, och för att komma tillrätta med det behöver alla delar i organisationen engageras. Detta för att olämpliga beteenden ofta förstärks på olika sätt genom exempelvis organisationens belöningssystem, ledarskap och organisationsstruktur. Fokus i angreppssättet är att förändra det system som det olämpliga beteendet förekommer i genom att rikta in sig på kulturförändring. Detta, menar Perry et al. (2019) kräver ofta en förändring i organisationens struktur och praktiker för att minska skillnader i status mellan anställda, för att öka anställdas medverkan i beslut och kommunikation, samt för att utveckla trygga platser ("safe spaces", s. 90) där anställda kan berätta om erfarenheter av utsatthet för bland annat sexuella trakasserier.

Slutsatserna som dras i artikeln är att framgångsrika arbetssätt

mot sexuella trakasserier måste baseras på en analys där hela organisationen ses som system. I denna analys behöver olika intressenter inom organisationen komma till tals för att få fram olika aspekter av den specifika organisationskontexten. Perry et al. (2019) föreslår därför ett arbetssätt där data samlas in kontinuerligt från olika delar av verksamheten och att personer från olika delar av verksamheten är delaktiga i att analysera data för att på så sätt skapa en gemensam bild av problematiken. För att åstadkomma förändring i organisationens kultur behöver insatser sedan utvecklas för att riktas mot faktorer både på individnivå, vilket bland annat handlar om ledarskapsstilar, på gruppnivå, vilket bland annat handlar om normer, och på organisationsnivå, vilket bland annat handlar om belöningsstrukturer. Dessutom behövs interna utvärderingssystem som kan följa utvecklingen på såväl individ- som organisationsnivå (Perry et al., 2019).

Sammanfattade resultat

Här sammanfattas i punktform de huvudsakliga resultaten i kapitlet om Best practice:

Bystander-program Nordamerika

- Deltagande i bystander-program har i studier visat sig ge resultat i form av mindre benägenhet att sympatisera med normer som understödjer sexuellt våld och mindre benägenhet att uppvisa acceptans för våld i relationer hos deltagarna jämfört med kontrollgrupper som inte tagit del av någon intervention.
- Lägre grad av självrapporterad utsatthet för sexuella trakasserier och förföljelse har visats bland studenter vid universitet med bystander-program.
- Lägre grad av självrapporterat förövarskap av sexuella trakasserier och förföljelse bland studenter (män) har visats vid universitet med bystander-program.

Förebyggande arbete i svensk skola

- Positiv utvecklingstendens gällande attityder och kunskaper har visats hos elever i svensk skola som arbetat med bystander-program.
- En engagerad och ansvarstagande skolledning har visats avgörande för genomförande av bystander-program i svensk skola.
- Att använda sig av manualbaserade metoder som inte grundar sig i någon analys av lokala förutsättningar och behov har visat sig vara ineffektivt i anti-mobbingsprogram i svensk skola.
- Förebyggande arbetssätt vid enskilda skolor behöver bygga på lokala kartläggningar och analyser av behov.

Organisationsperspektiv

- Förebyggande arbete behöver bygga på djup förståelse av vad sexuella trakasserier är.
- Studier visar att kortare utbildningar kan ge ökad kunskap om vad sexuella trakasserier är. Studierna mäter dock inte beteendeförändring. Utbildningar föreslås ske på alla nivåer i organisationen, samt vara återkommande.
- Metoder behöver anpassas beroende på syftet. Föreläsningar kan vara effektiva om kunskapsförmedling är syftet. För att påverka beteenden och färdigheter föreslås mer interaktiva tillvägagångssätt.
- Organisationsnivån föreslås ingå i såväl analys som lösning, snarare än att analys och lösning riktas mot enskilda individer. Ett brett perspektiv i problembeskrivningen och en utvärdering av den specifika organisationens behov föreslås föregå insatserna.
- Flera faktorer som är bidragande till ett gynnsamt organisationsklimat föreslås tas i beaktande i det förebyggande arbetet, såsom exempelvis HR-processer och praktiker, ledarskap, belöningsystem, transparens och statusskillnader.
- Förebyggande arbete kan angripas på tre nivåer. Den primära nivån innebär att förebygga riskfaktorer och stärka förebyggande faktorer. Den sekundära nivån innebär att ta hand om incidenter direkt efter det skett. Den tertiära nivån handlar om att långsiktigt ta hand om pågående konsekvenser av incidenter.
- Policy föreslås bygga på en förståelse av sexuella trakasserier som ett organisatoriskt och inte ett individuellt problem.
- Det finns stöd för att skrivna policys och utvecklade ärendehanteringsprocesser i sig inte är tillräckliga.
- Rapporteringsprocesser föreslås eftersträva upplevd rättvisa.
- Det finns stöd för att ledarskapet är betydelsefullt för hur effektiv eventuella insatser blir. Stöttande ledarskap har visat sig påverka motivationen positivt för utbildningsinsatser.

Sammanfattande reflektioner

I det här kapitlet har ett antal studier refererats vilka ligger utanför uppdragets egentliga inramning, nämligen arbetsliv i Sverige och Norden. De studier som ingått här har alla undersökt en annan kontext än svenskt och nordiskt arbetsliv och många av dem har inte heller direkt undersökt förebyggande av just sexuella trakasserier. Studierna har trots detta bedömts kunna bidra med väsentlig kunskap på området, och de inkluderades som ett svar på uppdraget att ge exempel på preventiva strategier som begränsar såväl förekomst som konsekvenser av utsatthet för sexuella trakasserier. Studierna i avsnittet har i olika utsträckning undersökt detta, men antingen i en geografisk kontext som ligger utanför Norden, eller i en undersökningskontext annan än arbetslivet. Det har i dessa studier inte heller funnits något samstämmigt fokus på sexuella trakasserier som fenomen. I studierna om bystander-interventioner har ett mer eller mindre brett grepp om våld och sexuellt våld undersökts. I den svenska utvärderingen av anti-mobbingsprogram i svensk skola var det primärt mobbning, men med diskriminering som tillägg, som studerades. I studierna om organisationsförändring var det främst sexuella trakasserier i amerikansk-juridisk mening som bildade utgångspunkt, även om det bland dessa studier också fanns ett bredare grepp om sexuella trakasserier som en del av ett våldskontinuum.

Den forskningsbaserade kunskap som dessa studier bidrar med erbjuder inte några handgripliga helhetslösningar för enskilda branscher eller arbetsplatser på svensk och nordisk arbetsmarknad. Däremot ger de matnyttig kunskap på två nivåer.

För det första visar den sammantagna bilden av dessa studier tydligt att förändringsarbete som syftar till att ändra beteenden i en viss organisation behöver böttna i en grundlig analys av lokala förutsättningar och behov på såväl organisations- som individnivå. Detta eftersom problematiken är komplex, att den böttnar i normer som inte begränsar sig till den enskilda medarbetaren eller arbetsplatsen, och att olika delar i organisationens struktur ofta förstärker problematiken genom olika processer och praktiker. De ingående studierna stärker de inledande resonemangen i detta kapitel; om de lokala förutsättningarna och behoven på organisations- och individnivå inte är utgångspunkten i arbetet riskerar insatserna att inte bara vara ineffektiva utan i värsta fall till och med kontraeffektiva (se exempel i Flygare et al., 2011).

För det andra utgör enskilda studier exempel på ansatser och insatser som i praktiken kan användas som konkret inspiration i det arbete som redan pågår inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som i Sverige styrs av Arbetsmiljölföreskrifter (AFS). Från studierna om bystander-programmen i Nordamerika finns värdefull kunskap som tyder på att förändringsarbete kan påverka benägenheten bland

den breda massan att utmana våldsbejakande normer och beteenden. Att både få öva sig på att känna igen våld och dessutom på att avbryta potentiellt våldsamt beteende visar sig kunna åstadkomma beteendeförändringar med viss gynnsam effekt på förekomst av våld. Fokus på insatser riktade mot majoritetskulturen framstår därför som värda att förorda. Från studierna som utvärderar antimobbningsprogram i svensk skolkontext finns värdefull kunskap om vikten av kontext och lokal förankring av ansatser som syftar till att motverka kränkande beteenden. Från forskning om organisationsutveckling och förändring finns värdefull kunskap om vikten av välgrundat systemtänk eftersom en organisations struktur påverkar och villkorar individuella beteenden, och eftersom facklitteratur i viss mån reducerar problematiken och föreslår alltför allmänna lösningar. Studierna om organisationsutveckling ger stöd till insatser som bygger på en lokal inventering av problemet och som beaktar faktorer som påverkar organisationsklimatet. Det finns också stöd för att ledarskapet har stor betydelse för hur framgångsrika insatserna blir.

4. Sammanfattade resultat, reflektioner och rekommendationer

I den här sammanfattningen kommer huvudresultaten av den forskning som refererats i översikten att diskuteras. Här sammanfattas de väsentliga resultaten från studier om förebyggande av sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv, såväl som de studier som refereras i kapitlet om Best practice. Därefter görs några sammanfattande reflektioner om den forskning som refererats i översikten som helhet. Slutligen presenteras nio rekommendationer till arbetsmarknadens parter i Norden, baserade på den forskning som refererats i översikten och på vedertagen kunskap inom det internationella forskningsfältet om sexuella trakasserier.

Sammanfattade resultat

Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv

- Studier vars primära undersökningsobjekt är förebyggande av sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv saknas till stora delar.
- Studierna utgör inte något samstämmigt fält, utan kan snarare ses som en hackig kontur runt ett fält i sin linda. Förebyggande arbete ligger ofta vid sidan av studiernas egentliga undersökningsfokus.
- Studiernas fokus på förebyggande arbete präglas av ”[s]lentrianmässiga rekommendationer” (Lundqvist och Bondestam, 2019, s. 15), och förebyggande arbete i sig definieras inte på något fördjupat sätt, vilket leder till oklarheter om vad det är som ska förebyggas och hur detta ska gå till.
- Definitionerna av sexuella trakasserier och liknande begrepp är ofta bristfälliga och operationaliseringarna i studierna är ofta otydliga.
- Andra utsatthetsgrunder än könstillhörighet anges mycket sällan i studierna, vilka också med ett undantag utgår från en binär könsförståelse.
- Policy tas upp återkommande, dels som effektiv, dels som ineffektiv och dels som negativ.

Bystander-program Nordamerika

- Mindre benägenhet att sympatisera med normer som understödjer sexuellt våld och mindre benägenhet att uppvisa acceptans för våld i relationer har visats hos deltagande studenter i bystander-program.
- Lägre grad av självrapporterad utsatthet för sexuella trakasserier och förföljelse har visats bland studenter vid universitet med bystander-program.
- Lägre grad av självrapporterat förövarskap av sexuella trakasserier och förföljelse bland studerande män har visats vid universitet med bystander-program.

Förebyggande arbete i svensk skola

- Positiva utvecklingstendenser gällande attityder och kunskaper om våld har visats hos elever i svensk skola som arbetat med bystander-program. Här visade sig ett engagerat och ansvarstagande skolledarskap vara avgörande för genomförandet.
- Manualbaserade metoder som inte grundar sig i någon analys av lokala förutsättningar och behov har visats sig vara ineffektivt i anti-mobbingsprogram i svensk skola. Förebyggande arbetssätt vid enskilda skolor behöver istället bygga på lokala kartläggningar och analyser av behov, bland annat utifrån kön.

Organisationsperspektiv

- Det förebyggande arbetet behöver bygga på djup förståelse av vad sexuella trakasserier är.
- Metoder behöver anpassas beroende på syftet. Föreläsningar kan vara effektiva om kunskapsförmedling är syftet. För att påverka beteenden och färdigheter föreslås mer interaktiva tillvägagångssätt. Utbildningar föreslås ske på alla nivåer i organisationen, samt vara återkommande.
- Organisationsnivån föreslås ingå i såväl analys som lösning, snarare än att analys och lösning riktas mot enskilda individer. Ett brett perspektiv i problembeskrivningen och en utvärdering av den specifika organisationens behov föreslås föregå insatserna.
- Flera faktorer som är bidragande till ett gynnsamt organisationsklimat föreslås tas i beaktande i det förebyggande arbetet, såsom exempelvis HR-processer och praktiker, ledarskap, belöningssystem, transparens och statuskillnader.
- Policy föreslås bygga på en förståelse av sexuella trakasserier som ett organisatoriskt och inte ett individuellt problem.

- Det finns stöd för att skrivna policys och utvecklade ärendehan-
teringsprocesser i sig inte är tillräckliga.
- Det finns stöd för att ledarskapet är betydelsefullt för hur effektiva
eventuella insatser blir. Stöttande ledarskap har visat sig påverka
motivationen positivt för utbildningsinsatser.

Avslutande reflektioner

Att prata om att förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet är en utmaning i sig. Vad menar vi egentligen med sexuella trakasserier? Vad är sexuella trakasserier för något slags fenomen? Vad är det som ska förebyggas, och hur? Var någonstans ska förebyggandet ske, och när och hur ska det riktas? Med utgångspunkt i det som framkommit i studierna som refererats i denna översikt framgår det tydligt att svaren inte är entydiga, än mindre tydliga. Vad som likväl är tydligt är att sexuella trakasserier är ett utbrett problem i svenskt och nordiskt arbetsliv (Svensson, 2020) och inom EU (Latcheva, 2017). Det är också tydligt att det dessutom är ett kostsamt problem (Hogh et al., 2016) såväl för organisationer som för enskilda individer.

De områden som undersökts i studierna om svenskt och nordiskt arbetsliv innefattar fysisk och psykisk hälsa och ohälsa, våld och våldsprevention, arbetsmiljö, mobbning och kränkningar, diskriminering och likabehandling, organisation och ledarskap, samt kultur, normer och makt. Inom varje område lyfts specifika och överlappande perspektiv på vad sexuella trakasserier innebär och vad förebyggande av sexuella trakasserier kan vara. Det framstår med all önskvärd tydlighet att forskningen om förebyggande av sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv i sin helhet är eftersatt och att det finns åtskilliga frågor som behöver tas om hand genom framtida vetenskapliga studier. Med få undantag har studierna som refererats en solid utgångspunkt i en binär könsförståelse och intersektionella perspektiv saknas i stor utsträckning.

Bondeham och Lundqvist (2018) pekar på att den övervägande delen av forskning som finns om förekomst av sexuella trakasserier baseras på kvantitativa studier. Samtidigt ges återkommande rekommendationer i studierna i föreliggande översikt om att förebyggande arbete måste vila på en fördjupad analys av lokala förutsättningar och behov. Om dessa rekommendationer ska tas på allvar behövs mer forskning som också använder sig av andra och kompletterande metoder. Förvisso finns det behov av utvärderande studier av ”den randomiserade kontrollmodellen” (Flygare et al., 2011, s. 46) i svensk och nordisk arbetslivskontext. Därutöver finns dock ett stort behov av studier som vilar på olika typer av kvalitativa metoder eller mixade metoder. Ett exempel på kvalitativ ingång är aktionsforskning, där frågor och analys bearbetas ur ett deltagarorienterat perspektiv. Med

aktionsforskning finns dessutom potential att koppla samman kompetensutveckling och forskning med ett kombinerat teoretiskt och praktiskt fokus som syftar till förändring och förbättring, ett grepp som är väl använt inom svensk skolforskning och skolutveckling (se exempelvis Langelotz, 2013, och Rönnerman, 2012).

För den som söker raka forskningsbaserade svar på hur sexuella trakasserier i arbetslivet kan förebyggas kan uppdraget te sig som något oöverstigit. Vilka strategier, arbetssätt och metoder fungerar på svensk och nordisk arbetsmarknad, och vilket vetenskapligt stöd finns? Trots att denna översikt inte ger några raka enkla svar på dessa frågor, helt enkelt därför att det vetenskapliga underlaget är allt för tunt, kan ändå vissa rekommendationer ges. Internationell forskning på området finns (Chamberlain, et al., 2008; Ellsberg et al., 2015; McDonald, 2012; McDonald et al., 2015; Pina et al., 2009), och de enskilda studier som refererats i denna forskningsöversikt, såväl gällande svenskt och nordiskt arbetsliv som internationellt sett och i utbildning, erbjuder fördjupad kunskap om sexuella trakasserier som fenomen och om förebyggande arbete. Med utgångspunkt i vad studier visar om vad som fungerar och vad som inte fungerar, finns trots allt en hel del forskningsbaserade förslag, framför allt med fokus på organisationsutveckling.

Med utgångspunkt i forskningsbaserad kunskap som bygger på såväl resultat från denna forskningsöversikt som på erfarenheter från ett bredare kunskapsfält om jämställdhetsintegrering och förändringsprocesser kopplade till kön och makt, ges i det följande nio rekommendationer för arbetsmarknadens parter och för forskningen.

Nio rekommendationer till arbetsmarknadens parter i Norden

(1) Involvera samtliga parter på arbetsmarknaden för att tillsammans skapa strategier, arbetssätt och insatser som vilar på en gemensam analys av problematiken. Arbetsgivare, arbetsgivarorganisationer, arbetstagare och arbetstagarorganisationer har alla specifik och nödvändig kunskap och inblick rörande förutsättningar och behov i specifika branscher och på specifika arbetsplatser. Med utgångspunkt bland annat i ILO-konvention om våld och trakasserier i arbetslivet (konvention 190) behöver arbetsmarknadens parter gemensamt utveckla strategier och insatser på olika nivåer, vilka utgår från en samlad analys och siktar åt samma håll.

(2) Förändringsarbete behöver organiseras hållbart. Hela verksamheten behöver engageras i arbetet med att förebygga sexuella trakasserier och dess konsekvenser, utifrån en långsiktig plan för arbetsmiljön. Förebyggande arbete behöver med nödvändighet involvera hela arbetsplatsen i såväl analys av nuläget som utvecklande och implementering av förändringsarbete. Sexuella trakasserier hänger samman med lokala och samhällsliga normer om kön och sexualitet som ofta förstärks av organisationsstrukturer. Alla verksamhetens delar behöver därför involveras för att identifiera lokala riskfaktorer och behov i hela verksamhetskedjan. Medarbetare och chefer på olika nivåer behöver involveras i såväl utformning som implementering, och nyckelpersoner behöver få mandat och erforderliga resurser att driva förändring. Relevant forskningsbaserad kunskap om aktuella problemområden och om implementering av förändring är nycklar för framgång.

(3) Att identifiera och förstå det problem som ska lösas är grunden för allt framgångsrikt förändringsarbete. Problemet art och omfattning behöver därför identifieras genom exempelvis mätningar av förekomst och därtill kopplade risk- och sårbarhetsfaktorer i arbetsmiljön. Forskningsbaserade metoder behöver användas för att identifiera och mäta förekomst och riskfaktorer eftersom exempelvis medarbetarenkäter och annan information i organisationers stödstrukturer riskerar att öka tystnadskulturen, förbise utsatthetens komplexitet och underminera arbetsgivarens trovärdighet i och med reducerandet av komplexiteten. Här är samverkan mellan skyddsombud (och liknande funktioner), arbetstagarorganisation och arbetsgivare avgörande för att problem-bilden ska bli korrekt.

(4) Ansatser och insatser i förebyggandet av sexuella trakasserier i Sverige kan ske inom ramen för det befintliga AFS-styrda arbets-

miljöarbetet, som då också styrs av Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Sexuella trakasserier och andra kränkningar i arbetslivet är fenomen som har stark koppling till organisation och ledarskap och som har konsekvenser för arbetslivshälsa och ekonomi. Oberoende av att de i dagsläget regleras genom två olika lagstiftningar är de fenomen som har mycket gemensamt. Det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier bör därför dra nytta av den systematik som redan finns på plats gällande arbetsmiljöarbetet. De preventiva strukturer och arbetssätt som redan finns behöver tydliggöras och prövas och eventuellt ersättas om de leder till risk, sårbarhet och faktisk utsatthet. Förändringsprocessen behöver kontinuerligt följas upp och utvärderas, samt kommuniceras internt och externt, i samverkan med samtliga parter.

(5) Ledarskapet på alla nivåer i organisationen behöver stärkas i utvecklandet av ett aktivt och positivt ledarskap. Ledarskapet har betydelse för att förankra förändringsarbete och för att därmed förstärka gynnsamma effekter av förändringsinsatser. Ledare behöver stärkas i att motverka exkluderande normer och motverka strukturer i organisationen som kan förstärka problematiska beteenden, såsom exempelvis starka hierarkier. Högsta ledningens stöd behöver kontinuerligt stärkas.

(6) Skapa effektiva och relevanta stödstrukturer för utsatta personer såväl som för presumtiva och faktiska förövare. Sådana stödstrukturer ska finnas på plats oavsett hur kunskapen ser ut om förekomst genom exempelvis inrapporterade fall. Anmälningrutiner behöver finnas på plats, men prioritet bör ligga på stödstrukturer som faktiskt minskar rädsla och minskar avståndet till att faktiskt berätta. Effektiva och relevanta stödstrukturer behöver utvecklas i samverkan mellan arbetsmarknadens olika parter.

(7) Fokusera särskilt på utsatta grupper på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Normer om kön och sexualitet samverkar med normer om exempelvis vithet, sexuell läggning, klass och ålder, och detta gör att vissa grupper av framför allt kvinnor är särskilt utsatta. Strategier, arbetssätt och metoder bör därför särskilt identifiera och beakta vilka förutsättningar och villkor som råder i varje given bransch och på varje given arbetsplats med hänsyn till särskilt utsatta grupper.

(8) Använd kunskaperna från bystander-inriktade ansatser som fokuserar på den positiva kraften hos alla de som finns runtomkring. Genom träning i att känna igen våld och i att avbryta och ifrågasätta våldsbejakande normer kan beteendeförändringar åstadkommas.

(9) Samtliga rekommendationer ovan bör beakta:

(a) att förändringsarbete alltid behöver inkludera utsattas erfarenheter och perspektiv,

(b) att forskningsbaserad kunskap bör vara grunden i det som görs vilket också kan skapa ny innovativ forskningsbaserad kunskap, och

(c) att komparativa och branschöverskridande analyser och förändringsprocesser ger kvalitet och förnyelse i bilden av den egna organisationen.

5. Referenser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & Society, 4*(2), 139-158.
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. I A. J. Mills., & P. Tancred (Red.), *Gendering Organizational Theory*. London: SAGE Publications Ltd.
- Acker, J. & Van Houten, D. R. (1992). Differential recruitment and control: the sex structuring of organizations. I A. J. Mills., & P. Tancred (Red.), *Gendering Organizational Theory*. London: SAGE Publications Ltd.
- Antecol, H., & Cobb-Clark, D. (2003). Does sexual harassment training change attitudes? A view from the federal level. *Social Science Quarterly, 84*(4), 826-842.
- Arbetsmiljöverket, (2018). *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Atkinson, K., & Standing, K. E. (2019). Changing the culture? A feminist academic activist critique. *Violence Against Women, 25*(11), 1331-1351.
- Becton, J. B., Gilstrap, J. B., & Forsyth, M. (2017). Preventing and correcting workplace harassment: guidelines for employers. *Business Horizons, 60*(1), 101-111.
- Bergman, B. (2003). The validation of the women workplace culture questionnaire: gender-related stress and health for Swedish working women. *Sex Roles, 49*(5), 287-297.
- Bergold, J. (2018). *Kvinnlig fägring och machokultur? Sexuella trakasserier i arbetslivet bland LO-förbundens medlemmar*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige, Enheten för välfärd, utbildning och arbetsmarknad.
- Bildt, C. (2005). Sexual harassment: relation to other forms of discrimination and to health among women and men. *Work, 24*(3), 251-259.
- Björk, S. & Wahlström, M. (2018). *Normer som skaver. Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad* (Forskningsrapporter i Sociologi Nr 148). Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet.
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2018). *Sexuella trakasserier i akademien. En internationell forskningsöversikt* (VR 1813). Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victims's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 91*(5), 998-1012.
- Brottsförebyggande rådet. (2019). *Nationella trygghetsundersökningen 2019. Om utsatthet, otrygghet och förtroende*. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Carstensen, G. (2016). Sexual harassment reconsidered: the forgotten grey zone. *NORA: Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 24*(4), 267-280.
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations, 35*(3), 262-295.
- Clausen, T., Høgh, A., Carneiro, I. G., & Borg, V. (2012a). Does psychological well-being mediate the association between experiences of acts of offensive behaviour and turnover among care workers? A longitudinal analysis. *Journal of Advanced Nursing, 69*(6), 1301-1313.

- Clausen, T., Høgh, A., & Borg, V. (2012b). Acts of offensive behaviour and risk of long-term sickness absence in the Danish elder-care services: a prospective analysis of register-based outcomes. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(4), 381-387.
- Coker, A. L., Cook-Craig, P. G., Williams, C. M., Fisher, B. S., Clera, E. R., Garcia, L. S., & Hegge, L. M. (2011). Evaluation of Green Dot: an active bystander intervention to reduce sexual violence on college campuses. *Violence Against Women*, 17(6), 777-796.
- Coker, A.L., Fisher, B.S., Bush, H. M., Swan, S.C., Williams, C.M., Clear, E.R., & DeGue, S. (2015). Evaluation of the Green Dot bystander intervention to reduce interpersonal violence among college students across three campuses. *Violence Against Women*, 21(12), 1507-1527.
- Coker, A.L., Bush, H. M., Fisher, B.S., Swan, S.C., Williams, C.M., Clear, E.R., & DeGue, S. (2016). Multi-college bystander intervention evaluation for violence prevention. *American Journal of Preventive Medicine*, 50(3), 295-302.
- Crooks, C. V., Jaffe, P., Dunlop, C., Kerry, A. & Exner-Cortens, D. (2019). Preventing gender-based violence among adolescents and young adults: lessons from 25 years of program development and evaluation. *Violence Against Women*, 25(1), 29-55.
- Ellsberg, M., Arango, D. J., Morton, M., Gennari, F., Kiplesund, S., Contreras, M., & Watts, C. (2015). Prevention of violence against women and girls: what does the evidence say?. *The Lancet*, 385(9977), 1555-1566.
- Eriksson, M., Gottzén, L., Andersson Bruck, K., Franzén, A., & Lindberg, D. (2018). *Utvärdering av Mentor i våldsprevention - Slutrapport*. Stockholm: Stockholms Universitet, Mälardalens Högskola & Örebro Universitet.
- Estrada, A. X. & Berggren, A. W. (2009). Sexual harassment and its impact for women officers and cadets in the Swedish armed forces. *Military Psychology*, 21(2), 162-185.
- Flygare, E., Frånberg, G-M., Gill, P., Johansson, B., Lindberg, O., Osbeck, C., & Söderström, Å. (2011). *Utvärdering av metoder mot mobbning* (Rapport 353). Stockholm: Skolverket.
- Friberg, M. K., Hansen, J. V., Aldrich, P. T., Folker, A. P., Kjaer, S., Nielsen, M. B. D., Rugulies, R., & Madsen, I. E. H. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *Bmc Public Health*, 17(1), 675.
- Geijer, P., & Menckel, E. (2003). *Hot och våld i detaljhandeln : en kunskapsöversikt baserad på nationell och internationell forskning*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet och Arbetsmiljöverket.
- Gillander Gådin, K., & Stein, N. (2019). Do schools normalise sexual harassment? An analyses of a legal case regarding sexual harassment in a Swedish high school. *Gender and Education*, 31(7), 920-937.
- Gillander Gådin, K., Weiner, G., & Ahlgren, C. (2013). School health promotion to increase empowerment, gender equality and pupil participation: a focus group study of a Swedish elementary school initiative. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(1), 54-70.
- Heikkinen, A. M., Wickström, G. J., Leino-Kilpi, H., & Katajisto, J. (2007). Privacy and dual loyalties in occupational health practice. *Nursing Ethics*, 14(5), 675-690.

- Hensman Kettrey, H., Marx, R. A., & Tanner-Smith, E. E. (2019). Effects of bystander programs on the prevention of sexual assault among adolescents and college students: a systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 15(1-2), 1-40.
- Hogh, A., Conway, P. M., Clausen, T., Huitfeldt Madsen, I. E., & Burr, H. (2016). Unwanted sexual attention at work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study. *Bmc Public Health*, 16, 678.
- Hunt, C.M., Davidson, M.J., Fielden, S.L., & Hoel, H. (2010). Reviewing sexual harassment in the workplace – an intervention model. *Personnel Review*, 39(5), 655-673.
- Johansson, M., Johansson, K., & Andersson, E. (2018). #Metoo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 33(5), 419-425.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2019). *Samlad kunskap mot sexuella trakasserier. Slutredovisning av uppdraget att samla och sprida kunskap om sexuella trakasserier*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Kantar Sifo, (2018). *Sexuella trakasserier i arbetslivet – resultat*. Hämtad 2020-03-11 från: <https://www.kantarsifo.se/rapporter-undersokningar/sexuella-trakasserier-i-arbetslivet-resultat>.
- Kristoffersson, E., Diderichsen, S., Verdonk, P., Lagro-Janssen, T., Hamberg, K., & Andersson, J. (2018). To select or be selected - gendered experiences in clinical training affect medical students' specialty preferences. *Bmc Medical Education*, 18(1), 268.
- Langelotz, L., 2013. *Vad gör en skicklig lärare? En studie om kollegial handledning som utvecklingspraktik* (Doctoral thesis, Gothenburg Studies in Educational Sciences, 348) Göteborg: Acta universitatis Gothoburgensis.
- Latcheva, R. (2017). Sexual Harassment in the European Union: a pervasive but still hidden form of gender-based violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(12), 1821-1852.
- Lewis, R., & Marine, S. B. (2019). Guest editors' introduction. *Violence Against Women*, 25(11), 1283-1289.
- Lindholm, K. (2014). *Från plan till praktik. En studie om förutsättningar och utmaningar i arbetet för lika rättigheter och möjligheter* (Rapport 2014:3). Solna: Diskrimineringsombudsmannen.
- Ljungkrona Falk, L., Augustin, H., Torén, K., & Magnusson, M. (2019). Doctoral students' perceived working environment, obstacles and opportunities at a Swedish medical faculty: a qualitative study. *Bmc Medical Education*, 19, 250.
- Lundgren, E., Heimer, G., Westerstrand, J., & Kalliokoski, A-M. (2001). *Slagen dam. Mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige – en omfattningsundersökning*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.
- Lundqvist, M. & Bondestam, F. (2019). *Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien. En internationell forskningsöversikt* (2019:3). Stockholm och Visby: Universitets- och högskolerådet.
- McDonald, P., Charlesworth, S., & Graham, T. (2015). Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 41-58.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: a review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17.

- McGowan J, Sampson M, Salzwedel DM, Cogo E, Foerster V, Lefebvre C. (2016). PRESS Peer Review of Electronic Search Strategies: 2015 guideline statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, 75, 40–46.
- Muhonen, T. (2016). Exploring gender harassment among university teachers and researchers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(1), 131-142.
- Niedhammer, I., Chastang, J-Francois., Sultan-Taieb, H., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2012). Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. *European Journal of Public Health*, 23(4), 622-629.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine-Oxford*, 62(3), 226-228.
- Pernrud, B. (2004). *Genus i akademien* (2004:1). Karlstad: Karlstad University.
- Perry, E. L., Kulik, C. T., & Field, M. P. (2009). Sexual harassment training: recommendations to address gaps between the practitioner and research literature. *Human Resource Management*, 48(5), 817– 837.
- Perry, E. L., Kulik, C. T., Golom, F. D., & Cruz, M. (2019). Sexual harassment training: often necessary but rarely sufficient. *Industrial and Organizational Psychology*, 12(1), 89 –92.
- Pétursdóttir, G. M., & Hjálmsdóttir, K. A. (2019). Workplace sexual harassment: action, inaction and the way forward. *Icelandic Review of Politics & Administration*, 15(1), 91-111.
- Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14(2), 126–138.
- Preusser, M. K., Bartles, L. K., & Nordstrom, C.R. (2011). Sexual harassment training: person versus machine. *Public Personnel Management*, 40(1), 47-62.
- Rönnerman, K. (Red.). (2012). *Aktionsforskning i praktiken: förskola och skola på vetenskaplig grund*. Lund: Studentlitteratur.
- Salin, D. (2009). Organisational responses to workplace harassment. an exploratory study. *Personnel Review*, 38(1), 26-44.
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Svenaesus, L. (2020). *Kanadamodellen – kollektivavtal i kampen mot sexuella trakasserier*. Stockholm: Arena Idé.
- Svenaesus, L. (2019). *Vad är diskriminering? En facklig handbok*. Stockholm: Offentliganställdas Förhandlingsråd.
- Svensson, M. (2020). *Sexuellt trakasserad på jobbet – En nordisk forskningsöversikt*. TemaNord, Nordic Council of Ministers, Copenhagen K.
- Stockdale, M. S., & Nadler, J. T. (2012). Situating sexual harassment in the broader context of interpersonal violence: research, theory, and policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 6(1), 148—176.
- Styhre, A. (2002). *Postmodern organisationsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Thomas, M.A. (2006). Sexual harassment in a residential occupation: the experiences of women seafarers. *Health Education Journal*, 65(2), 170-179.
- Weibull, L. (2005). *Kvinnan på väg in i ledet. Intryck från mönstring och värnplikt hos en grupp kvinnor som mönstrat 1999-2002* (ILM Serie F:32). Stockholm: Förvarshögskolan, Institutionen för Ledarskap och management.

Zetterström Dahlqvist, H., Landstedt, E., Young, R., & Gillander Gådin, K. (2015). Dimensions of peer sexual harassment victimization and depressive symptoms in adolescence: a longitudinal cross-lagged study in a Swedish sample. *Journal of Youth and Adolescence*, 45(5), 858-873.

Bilaga 1

Litteratursökning

Bibliotekarierna Sanna Hellgren och Louise Preinitz Gärdinge vid KvinnSam konsulterades för att genomföra litteratursökningar till en forskningsöversikt om sexuella trakasserier och annan typ av utsatthet på den nordiska arbetsmarknaden. Deras roll i sökprocessen har varit att utveckla sökstrategi, att genomföra sökningarna och leverera fulltexter under urvalsprocessen samt utvärdera och dokumentera sökstrategin. I denna bilaga beskrivs sökstrategin närmare.

Sökstrategi

Tillsammans med arbetsgruppen vid Nationella sekretariatet för genusforskning, inklusive forskningsöversiktens författare, diskuterades sökfokus för uppdraget och sökfrågor formulerades. Efter testsökningar och utvärdering av dessa beslutades att formulera två separata sökfrågor som tillsammans täckte in forskningsfrågan. Detta för att tematisera materialet inför urvalet och därmed underlätta urvalsprocessen. För tematiseringen gjordes en urskiljning av hur sexuella trakasserier som begrepp användes i den nordiska arbetslivsforskningen där litteratur som explicit använder sig av begreppet sexuella trakasserier skulle återfinnas. Denna sökfråga kompletterades med ytterligare en fråga där andra typer av utsatthet som inte explicit nämner sexuella trakasserier skulle återfinnas. Därmed formulerades sökfrågorna som:

1. Hur används begreppet "sexuella trakasserier" i litteratur om prevention av sexuella trakasserier på den nordiska arbetsmarknaden?
2. Vilken litteratur finns om prevention av sexuella trakasserier och annan typ av våld och utsatthet på den nordiska arbetsmarknaden?

Utifrån sökfrågorna togs begrepp och termer fram, som delades in i fem olika block:

- Block a: Sexuella trakasserier (enbart)
- Block b: Arbetsliv
- Block c: Norden
- Block d: Våld, utsatthet och diskriminering
- Block e: prevention

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

Sökfråga 1: sexuella trakasserier + arbetsliv + norden + prevention (sökblock a+b+c+e)

Sökfråga 2: arbetsliv + norden + våld/utsatthet + prevention (sökblock b+c+d+e)

Exempel på söksträng för sökfråga 1:

(arbet* OR anställ* OR villkor* OR workplace* OR “work* condition*” OR “work* life” OR “work* environment*” OR “work* ethic*” OR “work* secur*” OR “work* insecur*”) OR job* OR labour* OR labor* OR employ* OR precari* OR prekari*)(norden* OR nordisk* OR nordic* OR “northern countr*” OR skandinavi* OR scandinav* OR Sverige* OR svensk* OR swed* OR Finland* OR finsk* OR finnish* OR Suomi* OR Norge* OR norsk* OR norway* OR norwegian* OR Noreg* OR Danmark* OR dansk* OR Denmark* OR danish* OR Island* OR islän* OR Iceland*)((Sex* trak*) OR (sex* harass*)) (förebygg* OR prevent* OR motverk* OR counteract* OR åtgärd* OR action* OR motstånd* OR resist* OR “best practice” OR policy OR policies OR strateg* OR model* OR measure* OR guideline* OR riktlinj* OR handlingsplan* OR intervent* OR stop* OR stävja* OR promot* OR främja* OR förhindra* OR hinder* OR hindra*)

Databaser, avgränsningar och kvalitetsgranskning

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

publikationsår gjordes i databassökningarna, istället sorterades detta av rapportförfattarna i samband med egna utsökningar i materialet i verktyget Rayyan QCRI.

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

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

Databas	Antal träffar	Kommentar
LIBRIS (Sverige)	70	
Nationalbibliotekets samlingar (Finland)	7	
Oria (Norge)	30	
Gagnir (Island)	0	
REX (Danmark)	10	
Swepub (Sverige)	31	
Gender Studies Database (Ebsco)	8	
International Bibliography of the Social Sciences (IBSS) (ProQuest)	2	Riktad sökning mot "Anywhere except fulltext"
Scopus	46	Riktad sökning mot "Title, abstract, keywords"
Web of Science	37	Riktad sökning mot "Topic"
Total	241	
Efter dubblettrensning i Zotero	199	

För att säkerställa sökstrategins kvalitet granskades söksträngarna med hjälp av PRESS, Peer Review of Electronic Search Strategies, där en checklista med olika frågor om operationalisering, sök teknik, stavning, begränsningar m.m. gicks igenom för varje söksträng (McGowan J, Sampson M, Salzwedel DM, Cogo E, Foerster V, & Lefebvre C, 2016).

Bilaga 2

Förteckning över publikationer som refereras i kapitlet ”Forskning om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv”:

- Bergman, B. (2003). The validation of the women workplace culture questionnaire: gender-related stress and health for Swedish working women. *Sex Roles, 49*(5), 287-297.
- Bildt, C. (2005). Sexual harassment: relation to other forms of discrimination and to health among women and men. *Work, 24*(3), 251-259.
- Björk, S. & Wahlström, M. (2018). *Normer som skaver. Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad* (Forskningsrapporter i Sociologi Nr 148). Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet.
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2018). *Sexuella trakasserier i akademien. En internationell forskningsöversikt* (VR 1813). Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Carstensen, G. (2016). Sexual harassment reconsidered: the forgotten grey zone. *NORA: Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 24*(4), 267-280.
- Clausen, T., Hogh, A., Carneiro, I. G., & Borg, V. (2012a). Does psychological well-being mediate the association between experiences of acts of offensive behaviour and turnover among care workers? A longitudinal analysis. *Journal of Advanced Nursing, 69*(6), 1301-1313.
- Clausen, T., Hogh, A., & Borg, V. (2012b). Acts of offensive behaviour and risk of long-term sickness absence in the Danish elder-care services: a prospective analysis of register-based outcomes. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 85*(4), 381-387.
- Estrada, A. X. & Berggren, A. W. (2009). Sexual harassment and its impact for women officers and cadets in the Swedish armed forces. *Military Psychology, 21*(2), 162-185.
- Friberg, M. K., Hansen, J. V., Aldrich, P. T., Folker, A. P., Kjaer, S., Nielsen, M. B. D., Rugulies, R., & Madsen, I. E. H. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *Bmc Public Health, 17*(1), 675.
- Heikkinen, A. M., Wickström, G. J., Leino-Kilpi, H., & Katajisto, J. (2007). Privacy and dual loyalties in occupational health practice. *Nursing Ethics, 14*(5), 675-690.
- Hogh, A., Conway, P. M., Clausen, T., Huitfeldt Madsen, I. E., & Burr, H. (2016). Unwanted sexual attention at work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study. *Bmc Public Health, 16*, 678.
- Johansson, M., Johansson, K., & Andersson, E. (2018). #Metoo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control. *Scandinavian Journal of Forest Research, 33*(5), 419-425.
- Kristoffersson, E., Diderichsen, S., Verdonk, P., Lagro-Janssen, T., Hamberg, K., & Andersson, J. (2018). To select or be selected - gendered experiences in clinical

- training affect medical students' specialty preferences. *Bmc Medical Education*, 18(1), 268.
- Ljungkrona Falk, L., Augustin, H., Torén, K., & Magnusson, M. (2019). Doctoral students' perceived working environment, obstacles and opportunities at a Swedish medical faculty: a qualitative study. *Bmc Medical Education*, 19, 250.
- Lundqvist, M. & Bondestam, F. (2019). *Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien. En internationell forskningsöversikt* (2019:3). Stockholm och Visby: Universitets- och högskolerådet.
- Muhonen, T. (2016). Exploring gender harassment among university teachers and researchers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(1), 131-142.
- Niedhammer, I., Chastang, J-Francois., Sultan-Taieb, H., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2012). Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. *European Journal of Public Health*, 23(4), 622-629.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine-Oxford*, 62(3), 226-228.
- Pernrud, B. (2004). *Genus i akademien* (2004:1). Karlstad: Karlstad University.
- Pétursdóttir, G. M., & Hjálmsdóttir, K. A. (2019). Workplace sexual harassment: action, inaction and the way forward. *Icelandic Review of Politics & Administration*, 15(1), 91-111.
- Salin, D. (2009). Organisational responses to workplace harassment. An exploratory study. *Personnel Review*, 38(1), 26-44.
- Thomas, M.A. (2006). Sexual harassment in a residential occupation: the experiences of women seafarers. *Health Education Journal*, 65(2), 170-179.
- Weibull, L. (2005). *Kvinnan på väg in i ledet. Intryck från mönstring och värnplik hos en grupp kvinnor som mönstrat 1999-2002* (ILM Serie F:32). Stockholm: Försvarshögskolan, Institutionen för Ledarskap och management.

Förteckning över publikationer som refereras i kapitlet ”Best practice”:

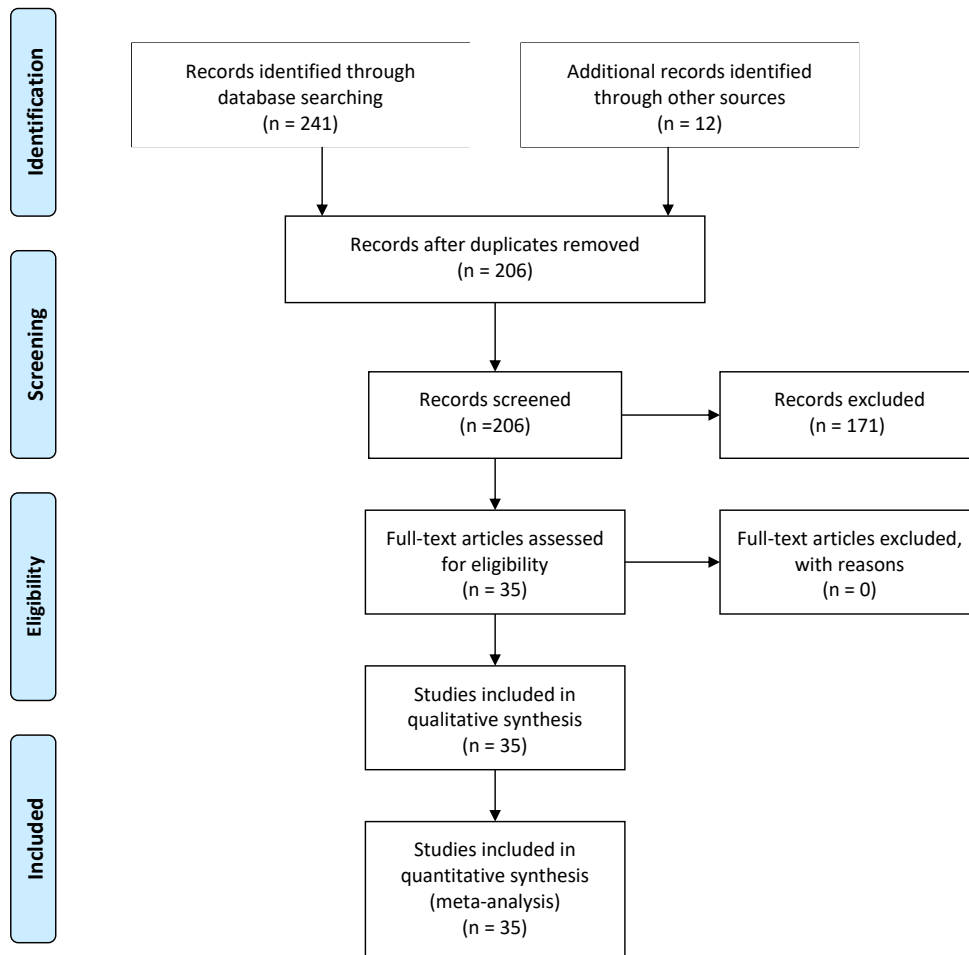
- Antecol, H., & Cobb-Clark, D. (2003). Does sexual harassment training change attitudes? A view from the federal level. *Social Science Quarterly*, 84(4), 826–842.
- Becton, J. B., Gilstrap, J. B., & Forsyth, M. (2017). Preventing and correcting workplace harassment: guidelines for employers. *Business Horizons*, 60(1), 101–111.
- Coker, A. L., Cook-Craig, P. G., Williams, C. M., Fisher, B. S., Clera, E. R., Garcia, L. S., & Hegge, L. M. (2011). Evaluation of Green Dot: an active bystander intervention to reduce sexual violence on college campuses. *Violence Against Women*, 17(6), 777–796.
- Coker, A.L., Fisher, B.S., Bush, H. M., Swan, S.C., Williams, C.M., Clear, E.R., & DeGue, S. (2015). Evaluation of the Green Dot bystander intervention to reduce interpersonal violence among college students across three campuses. *Violence Against Women*, 21(12), 1507–1527.
- Coker, A.L., Bush, H. M., Fisher, B.S., Swan, S.C., Williams, C.M., Clear, E.R., & DeGue, S. (2016). Multi-college bystander intervention evaluation for violence prevention. *American Journal of Preventive Medicine*, 50(3), 295–302.
- Crooks, C. V., Jaffe, P., Dunlop, C., Kerry, A. & Exner-Cortens, D. (2019). Preventing gender-based violence among adolescents and young adults: lessons from 25 years of program development and evaluation. *Violence Against Women*, 25(1), 29–55.
- Eriksson, M., Gottzén, L., Andersson Bruck, K., Franzén, A., & Lindberg, D. (2018). *Utvärdering av Mentor i våldsprevention - Slutrapport*. Stockholm: Stockholms Universitet, Mälardalens Högskola & Örebro Universitet.
- Flygare, E., Frånberg, G-M., Gill, P., Johansson, B., Lindberg, O., Osbeck, C., & Söderström, Å. (2011). *Utvärdering av metoder mot mobbning* (Rapport 353). Stockholm: Skolverket.
- McDonald, P., Charlesworth, S., & Graham, T. (2015). Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 41–58.
- Perry, E. L., Kulik, C. T., & Field, M. P. (2009). Sexual harassment training: recommendations to address gaps between the practitioner and research literature. *Human Resource Management*, 48(5), 817–837.
- Perry, E. L., Kulik, C. T., Golom, F. D., & Cruz, M. (2019). Sexual harassment training: Often necessary but rarely sufficient. *Industrial and Organizational Psychology*, 12(1), 89–92.
- Preusser, M. K., Bartles, L. K., & Nordstrom, C.R. (2011). Sexual harassment training: person versus machine. *Public Personnel Management*, 40(1), 47–62.

Bilaga 3

Flödesschema för urval

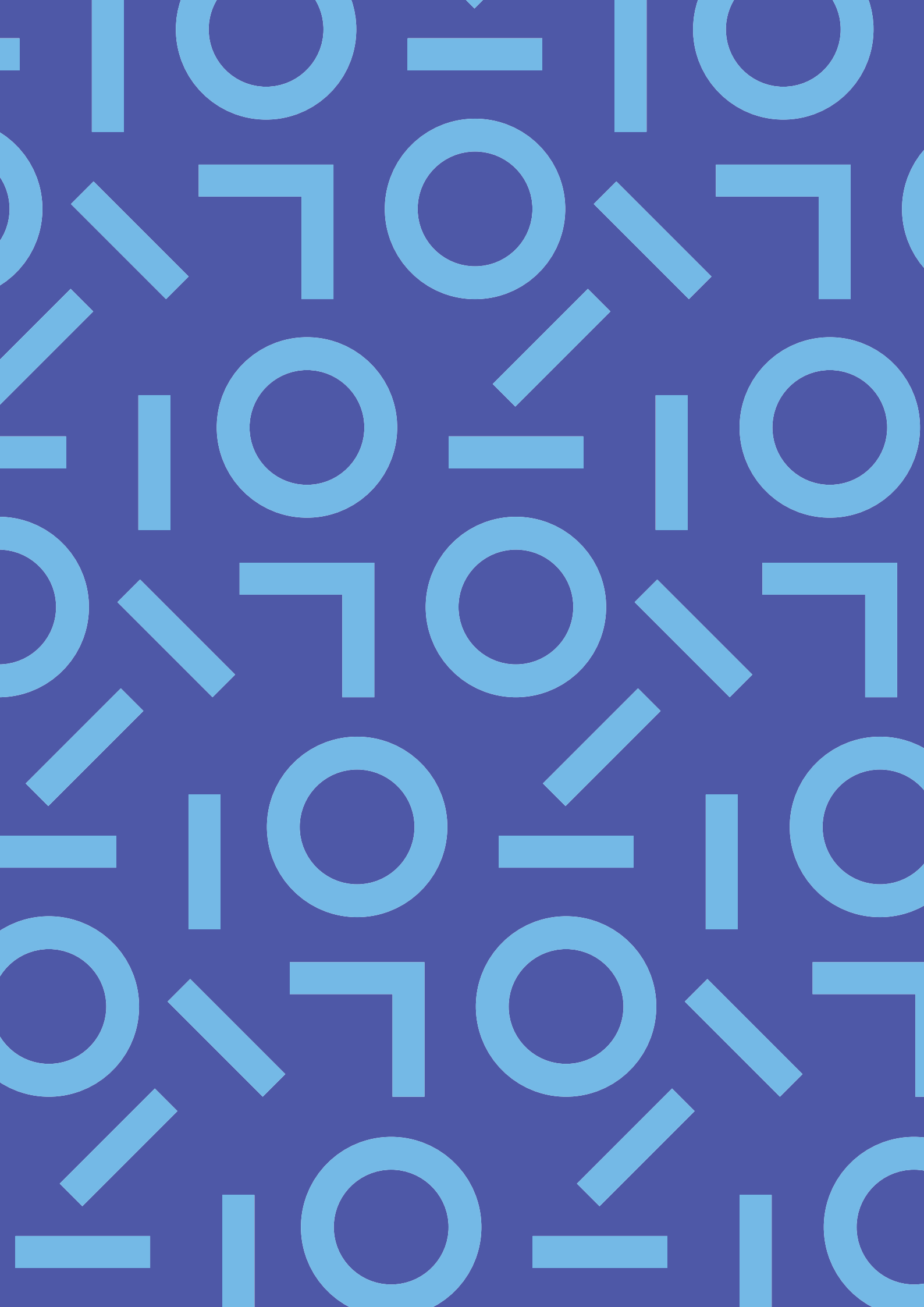


PRISMA 2009 Flow Diagram



From: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097

For more information, visit www.prisma-statement.org.





NATIONELLA
SEKRETARIATET FÖR
GENUSFORSKNING

Nationella sekretariatet för genusforskning,
Göteborgs universitet, Box 709, 405 30 Göteborg.
Tel +46(0)31 786 10 00 (vxl) www.genus.gu.se