



JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN

# KÖNSDISKRIMINERING, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH OHÄLSA I ARBETSLIVET

Rapport 2021:6

**Jämställdhetsmyndigheten**

Göteborg, februari 2021

Rapport 2021:6

Dnr: ALLM 2021/170

**Har du frågor om denna publikation, kontakta:**

Peter Vikström, chef Analys och uppföljning

Telefon 031-392 91 77

# FÖRORD

Jämställdhetsmyndigheten fick i regleringsbrevet för 2020 (ändringsbeslut 2020-10-29) i uppdrag att genomföra en förstudie och kartlägga forskning om samband mellan jämställdhet i arbetslivet och psykisk ohälsa (A2020/02204). Redovisningen skulle utformas så att den kan ligga till grund för forskning.

Denna rapport, i form av en forskningsöversikt, är en del av Jämställdhetsmyndighetens slutredovisning av uppdraget. Studien har genomförts på Jämställdhetsmyndighetens uppdrag av Karin Allard, doktor i psykologi och lektor vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet. Underlaget kommer att ligga till grund för Jämställdhetsmyndighetens fortsatta analys- och uppföljningsarbete av de jämställdhetspolitiska delmålen.

Rapportförfattaren ansvarar för rapportens innehåll och slutsatser.

Angered, februari 2021

Peter Vikström,  
Chef avdelningen för analys och uppföljning  
Jämställdhetsmyndigheten

# INNEHÅLL

|   |           |
|---|-----------|
| <b>FÖRORD</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>OM RAPPORTEN</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>1. CENTRALA BEGREPP</b> .....  | <b>8</b>  |
| Diskriminering i arbetslivet .....  | 8         |
| Könsdiskriminering i arbetslivet.....   | 8         |
| Sexuella trakasserier i arbetslivet.....  | 8         |
| Beteenden som definierar sexuella trakasserier.....                                   | 8         |
| Relationen mellan könsdiskriminering och sexuella trakasserier .....                  | 9         |
| Sexuella trakasserier – ett paraplybegrepp.....                                       | 9         |
| <b>2. METOD</b> .....   | <b>11</b> |
| Litteratursökning – könsdiskriminering och sexuella trakasserier.....                 | 11        |
| Litteratursökning – könsdiskriminering, sexuella trakasserier och psykisk ohälsa..... | 11        |
| Följande söksträngar användes initialt:.....  | 12        |
| Litteratursökning – Arbete, könsdiskriminering och ohälsa.....                        | 12        |
| Litteratursökning – Arbete, sexuella trakasserier och ohälsa.....                     | 12        |
| Litteratursökning – Jämställdhetsklimat.....  | 12        |
| <b>3. KUNSKAPSLÄGET – KÖNSDISKRIMINERING</b> .....                                    | <b>13</b> |
| Svensk studie om könsdiskriminering i arbetslivet.....                                | 14        |
| Arbetsplatsernas utmaning ett aktivt arbete mot diskriminering .....                  | 14        |
| Könsdiskriminering och psykisk ohälsa .....   | 15        |
| Finsk studie om sambandet mellan könsdiskriminering och långtidssjukskrivning .....   | 15        |
| Internationella studier om könsdiskriminering och ohälsa .....                        | 16        |
| Könsdiskriminering och stress.....  | 17        |
| Könsdiskriminering och depressiva symptom .....                                       | 18        |
| Instrument för att mäta könsdiskriminering.....                                       | 18        |
| Workplace gender discrimination scale.....  | 18        |

|  |           |
|--|-----------|
| Perceived gender discrimination .....  | 18        |
| Kunskapsbehov inom könsdiskriminering.....   | 18        |
| <b>4. KUNSKAPSLÄGET – SEXUELLA TRAKASSERIER .....</b>  | <b>20</b> |
| Olika perspektiv.....  | 20        |
| Individperspektiv .....  | 20        |
| Kontextuellt perspektiv – ett strukturellt och organisationsteoretiskt perspektiv .....          | 21        |
| Svenska och nordiska studier om sexuella trakasserier i arbetslivet.....                         | 25        |
| Från omplacering av kvinnan till avsked av mannen? – Om sexuella trakasserier i arbetslivet..... | 25        |
| Organisationskultur och ledarstrategier i ljuset av #metoo.....                                  | 26        |
| Seksuell trakassering – et stille arbeidsmiljøproblem? .....                                     | 28        |
| Organisationsklimat och sexuella trakasserier.....   | 29        |
| Organizational tolerance for sexual harassment (OTSH).....                                       | 29        |
| Psychological climate for sexual harassment (PC SH) .....  | 30        |
| Alternativa organisationsklimat av betydelse för sexuella trakasserier.....                      | 30        |
| Psychosocial safety climate (PSC) .....  | 30        |
| Organizational justice climate .....   | 30        |
| Jämställdhetsklimat – sexuella trakasserier .....  | 31        |
| Equal treatment of women and men at work.....  | 31        |
| Alternativa jämställdhetsklimat .....  | 31        |
| Gender equality climate .....  | 31        |
| Equal opportunities for men and women in the organization.....                                   | 32        |
| Studier om sexuella trakasserier och ohälsa i nordisk forskning.....                             | 32        |
| Danmark .....  | 32        |
| Sverige.....   | 33        |
| Island.....  | 35        |
| Metoder för att mäta sexuella trakasserier .....   | 36        |
| Sexual Experiences Questionnaire (SEQ) .....   | 36        |
| COPSOQ Copenhagen Psychosocial Questionnaire version III.....                                    | 36        |
| Kunskapsbehov om sexuella trakasserier.....  | 37        |
| Tidigare forskningsöversikter – sexuella trakasserier i arbetslivet.....                         | 37        |
| <b>REFERENSER.....</b>   | <b>39</b> |

## OM RAPPORTEN

Sverige har ett rykte om sig att vara ett jämställt land. Internationella jämförande skattningar verifierar det ryktet och indikerar att Sverige har kommit långt i sitt jämställdhetsarbete. Ett exempel är Europeiska jämställdhetsinstitutets (EIGE) mätning som år 2019 visade att Sverige är det mest jämställda landet av alla EU-länder. Bilden som framträder utifrån bland annat EIGE-rapporten är att kvinnor och män i Sverige har lika möjligheter i livet oberoende av kön.

Det finns också en annan bild av Sverige. En bild som trots de internationella skattningarna av hög grad av jämställdhet i Sverige visar att kvinnor och män inte har samma förutsättningar. Ett exempel som stärker den bilden är en intervjuundersökning av Europeiska Unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA). FRA intervjuade 42 000 kvinnor, i åldern 18–74 år i 28 länder i EU. Resultaten visade att kvinnor i Sverige, Danmark och Finland rapporterade högst förekomst av sexuella trakasserier (Lachteva, 2017). Det innebär att det relativt sett finns många individer i Sverige som inte känner sig trygga och säkra i sin vardag, utan snarare diskriminerade och trakasserade. 2017 visade #metoo att kvinnor i olika sektorer i arbetslivet upplevde sig diskriminerade och sexuellt trakasserade. Även forskning visar att könsdiskriminering och sexuella trakasserier är ett tvärsektoriellt problem i arbetslivet i Sverige och internationellt (Svensson, 2020; McDonald, 2012).

Det finns en bred förståelse för att psykologiska, sociala och strukturella element i arbetsmiljön kan påverka individers hälsa (Arbetsmiljöverket 2016).

Den här forskningsöversikten fokuserar på tre begrepp som alla tyvärr ingår i många människors arbetsmiljö: Könsdiskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Dessa begrepp är relaterade till varandra. I forskning studeras de ibland var för sig och ibland studeras och diskuteras de överlappande.

Organisationsforskare har visat att organisationsklimat/organisationskultur har stor betydelse för förekomsten av sexuella trakasserier i arbetslivet. Efter genomgången litteratur framstår det dock som att den mesta forskningen om organisationsklimat och organisationskultur nästan ensidigt har fokuserat på organisationens toleransnivå för sexuella trakasserier samt tystnadskultur. Det finns viss forskning som visar att det finns ytterligare facetter av

organisationsklimat som kan vara avgörande för förekomsten av sexuella trakasserier i arbetslivet, till exempel psykosocialt säkerhetsklimat (Dollard & Bakker, 2010) och jämställdhetsklimat (Kim et al, 2020). Dock är den forskningen mycket begränsad.

Arbetsgivare är skyldiga att förebygga och motverka könsdiskriminering och sexuella trakasserier. För att kunna ta det organisatoriska ansvaret, behövs framför allt mer kunskap om förebyggande arbete.

Den här forskningsöversikten syftar till att presentera forskningsläget gällande:

1. Könsdiskriminering och sexuella trakasserier i arbetslivet
2. Sambandet mellan könsdiskriminering, trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier och psykisk ohälsa
3. Förebyggande arbete och jämställdhetsklimat

Karin Allard

Göteborg, februari 2021

## 1. CENTRALA BEGREPP

### DISKRIMINERING I ARBETSLIVET

Diskriminering handlar om att neka människor lika behandling, baserat på individens grupptillhörighet (Triana, 2021). Enligt Diskrimineringslagen får diskriminering i arbetslivet inte förekomma. Ändå är diskriminering och trakasserier förhållandevis vanligt i svenskt arbetsliv. I Sverige omfattas sju diskrimineringsgrunder av diskrimineringslagen: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

### KÖNSDISKRIMINERING I ARBETSLIVET

Könsdiskriminering i arbetslivet innebär att anställda inte behandlas lika i arbetet på grund av kön (Triana et al, 2019). Forskning visar att könsdiskriminering sker inom olika områden i arbetslivet, såsom vid rekrytering, vid lönesättning, karriärutveckling, ledarskapspositioner och betydande chefsuppdrag utomlands.

### SEXUELLA TRAKASSERIER I ARBETSLIVET

Begreppet sexuella trakasserier etablerades i USA i början av 1970-talet. Det har sedan dess varit ett svårdefinierat begrepp. Det finns ännu ingen universell definition (Pina et al, 2009). Det definitionerna ofta har gemensamt är att beteendet är 1) oönskat och 2) skadar den som utsätts (Carstensen, 2016). En definition av sexuella trakasserier som ofta används inom EU är följande:

...any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment (Numhauser-Henning & Laulom, 2012, s. 3).

### Beteenden som definierar sexuella trakasserier

Det finns inte ett enhetligt sätt att kategorisera de beteenden som definierar sexuella trakasserier. Forskare har föreslagit olika typologier för att bidra till en användbar definition av sexuella trakasserier (se McDonald, 2012; Pina et al, 2009 för sammanställning av typologier).



Enligt McDonald (2012) är följande kategorisering av sexuella trakasserier vanligt förekommande:

- Icke-fysiska sexuella trakasserier - till exempel verbala kommentarer och skämt
- Tvingande beteenden - till exempel erbjudanden om belöning (bonus, löneökning, möjlighet att arbeta extra och befordran)
- Sexuella hot - till exempel om att dra in finansiella rättigheter, att avskeda eller att hota på andra sätt som gör livet svårt
- Cybertrakasserier - till exempel kränkande och sexuellt material på datorer och mobiltelefoner
- Fysiska trakasserier - till exempel kyssar, kramar, massage, ta av kläder och försök till våldtäkt

Enligt McDonald (2012) rapporterar de som utsätts för sexuella trakasserier ofta att de har upplevt flera former av sexuella trakasserier (McDonald, 2012).

### **Relationen mellan könsdiskriminering och sexuella trakasserier**

Det går att argumentera för att könsdiskriminering är skilt från sexuella trakasserier eftersom könsdiskriminering inte är sexuellt konnoterat (Triana et al, 2019). Ett annat synsätt är att könsdiskriminering och sexuella trakasserier är relaterade begrepp. Detta eftersom sexuella trakasserier har en tydlig genusdimension och att sexuella trakasserier kan förstås som ett uttryck för könsdiskriminering (Carstensen, 2016).

### **Sexuella trakasserier – ett paraplybegrepp**

Begreppet sexuella trakasserier kan ses som ett paraplybegrepp som innehåller olika facetter av beteenden (Cortina & Areguin, 2021). Fitzgerald et al (1995; 1997) har utvecklat en modell (Tripartiate model of sexual harassment) som ligger till grund för ett väl använt instrument för att mäta sexuella trakasserier i arbetslivet (Sexual Experience Questionnaire, SEQ). Modellen delar in sexuella trakasserier i tre aspekter: sexuellt tvång, oönskad sexuell uppmärksamhet och trakasserier på grund av kön.

Sexuellt tvång och oönskad sexuell uppmärksamhet är beteenden som har en sexuell komponent. Trakasserier på grund av kön handlar snarare om att svärta ner och förringa och ha en fientlig inställning till en person på grund av personens kön (Cortina & Areguin, 2021). Trakasserier på grund av kön definieras på följande sätt:

“Gender harassment refers to a broad range of verbal and nonverbal behaviors not aimed at sexual cooperation but that convey insulting, hostile, and degrading attitudes about women” (Fitzgerald et al, 1995, s. 358).

Relationen mellan sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön kan diskuteras på motsvarande sätt som relationen mellan könsdiskriminering och sexuella trakasserier. Trakasserier på grund av kön har (ofta) ingen sexuell koppling, Det kan till exempel handla om att man förolämpar kvinnors eller mäns förmåga, sätter upp förnedrande bilder eller ord (såsom tecknade bilder, graffitti etc.) och använder obscena gester eller vulgära ord. Även om vissa av dessa beteenden kan vara sexualiserade syftar de till skillnad från oönskad sexuell uppmärksamhet att trycka ner någon och snarare få personen att lämna organisationen än att locka någon till sexuell aktivitet (Cortina & Areguin, 2021).

Leskinen et al (2011) har uppmärksammat att det finns problem med att kombinera sexuella trakasserier (sexuellt tvång och oönskat sexuell uppmärksamhet) och könsdiskriminering i samma skala. De menar att trakasserier på grund av kön har negligerats i forskningen. Leskinen et al (2011) rekommenderar att forskning särskiljer trakasserier på grund av kön från oönskad sexuell uppmärksamhet och tvång.

En sak har dock könsdiskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön gemensamt; Alla tre är hinder för jämställdhet i organisationer (Folke et al, 2020).

## 2. METOD

Två databaser har använts för att identifiera vetenskapliga publikationer på forskningsöversiktens tema.

- Scopus – en ämnesövergripande databas som innehåller forskning inom samhällsvetenskap, naturvetenskap, botanik, ekonomi, humaniora, konst, musik, medicin och hälsa.
- Proquest social science – en databas som innehåller forskning om samhällsvetenskap, offentlig förvaltning, globala studier, pedagogik, kriminologi, internationella relationer, media, information, kommunikation, statsvetenskap, psykologi, socialantropologi, sociologi och socialt arbete.

För att fånga nordisk och svensk forskning har även litteratursökningar gjorts i tidskriften Nordic Journal of working life studies (2011–2021) samt i tidskriften Arbetsmarknad och arbetsliv.

### LITTERATURSÖKNING – KÖNSDISKRIMINERING OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

För att presentera forskningsläget gällande könsdiskriminering och sexuella trakasserier har litteraturgenomgången baserats på review-artiklar från följande internationella tidskrifter:

- International Journal of Management Reviews
- Journal of Management
- Journal of Sexual Aggression
- Aggression and Violent Behavior
- Psychology of Women Quarterly

Dessa har identifierats med hjälp av sökningar i Scopus och Proquest Social science, samt med hjälp av Google scholar.

### LITTERATURSÖKNING – KÖNSDISKRIMINERING, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH PSYKISK OHÄLSA

Som avgränsning har artiklar från 2000 inkluderats i sökningen, samt enbart inkluderat forskning som publicerats som vetenskapliga artiklar eller reviews.

### **Följande söksträngar användes initialt:**

Arbete: (workplace\* OR "work\* condition\*" OR "work\* life" OR "work\* environment\*" OR "work\* ethic\*" OR labour\* OR labor\* OR employ\*)

Sexuella trakasserier: (metoo OR "me too" OR "sex\* harass\*" OR "sex\* discrimin\*" OR "sex\* assault\*" OR "sex\* abus\*" OR sexis\*)

Könsdiskriminering: "Gender discrimination" OR "sex discrimination"

Diskriminering pga. kön: "Gender harassment"

Psykisk ohälsa: ("mental health" OR "ill health" OR "ill-health" OR "healthy effects" OR "emotional health" OR "mental health compl\*" OR "psychological health" OR "poor health" OR stress OR "well beeing" OR "individual consequences" OR burn AND out OR depression OR "mental distress")

Jämställdhetsklimat: ("gender equality climate")

### **LITTERATURSÖKNING – ARBETE, KÖNSDISKRIMINERING OCH OHÄLSA**

Vid sökning i databaserna identifierades 18 artiklar i Scopus samt elva artiklar i Proquest. Av dessa inkluderades sju i litteraturöversikten.

### **LITTERATURSÖKNING – ARBETE, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH OHÄLSA**

Vid sökning i Proquest Social science och i Scopus identifierades totalt 39 artiklar varav sju valdes ut.

### **LITTERATURSÖKNING – JÄMSTÄLLDHETSKLIMAT**

Vid sökning i Proquest Social science och i Scopus identifierades en artikel.

### 3. KUNSKAPSLÄGET – KÖNSDISKRIMINERING

Triana et al (2021) har publicerat en översikt över den forskning som bedrivits under de senaste 60 åren om diskriminering och mångfald i arbetslivet, utifrån ett personalvetenskapligt (HRM) perspektiv. I analysen inkluderades 135 artiklar som fokuserar på begreppen diskriminering och mångfald med fokus på kön, ålder, etnicitet och ras.

Forskningsöversikten tar sin utgångspunkt i Deprivation theory (Crosby, 1976) och författarna sätter upp fem kriterier för att en person ska känna sig nekad jämställd behandling. De menar att individen upplever sig diskriminerad om hon eller han har:

- en uppfattning att andra har tillgång till möjligheten i fråga
- en önskan om att få denna möjlighet
- en känsla av att ha rätt att få möjligheten
- en tilltro till att möjligheten är möjlig att få
- en ovilja att ta ett personligt ansvar för att ha blivit nekad möjligheten

Vidare redovisar Triana et al (2021) ett antal områden som könsdiskriminering vanligen sker inom:

- rekrytering (män önskas i större utsträckning än kvinnor vid rekrytering, om inte referenstagning sker)
- lönesättning (kvinnor har lägre lön än män, även efter kontroll för till exempel antal år i arbetet och utbildning)
- karriärutveckling (att kvinnor inte avancerar i sina karriärer på samma sätt som män på grund av fördomar, högre krav på att kombinera arbete och familj)
- ledarskapspositioner (att kvinnor har sämre möjligheter att få ledarskapspositioner)
- betydande chefsuppdrag utomlands (män får de mest betydelsefulla uppdragen som ”expatriates”)

## SVENSK STUDIE OM KÖNSDISKRIMINERING I ARBETSLIVET

### Arbetsplatsernas utmaning ett aktivt arbete mot diskriminering

I en intervjustudie med arbetsgivare och utbildningssamordnare undersökte Lehto & Lindholm (2014) vilka utmaningar som svenska arbetsgivare upplever med att implementera diskrimineringslagstiftningens aktiva åtgärdsbestämmelser. Syftet var att få fram kunskap om hur arbetsgivare och utbildningssamordnare förstår och tillämpar de aktiva åtgärdsbestämmelserna.

Studien genomfördes 2013 och de aktiva åtgärdsbestämmelser som studerades var följande:

1. Arbetsförhållanden
2. Trakasserier och repressalier
3. Föräldraskap och förvärvsarbete
4. Rekrytering
5. Lön
6. Jämn könsfördelning

En utgångspunkt i artikeln är att: ”Diskriminering bekämpas bland annat med hjälp av lagstiftning, både genom ett direkt förbud men även genom de så kallade åtgärdsbestämmelserna ... som är ämnade att främja jämställdhet och jämlikhet och förebygga diskriminering och trakasserier” (Lehto & Lindholm, 2014, s. 32).

Tre teman identifierades som implementeringsproblem, det vill säga svårigheter att ”omvandla lagstiftning till politisk verklighet” (Lehto & Lindholm, 2014, s. 30).

### Svag uppföljning och intern styrning av aktiva åtgärder

Respondenterna (arbetsgivarna) uttryckte att jämställdhets- och mångfaldsplanerna inte följdes upp i den interna uppföljningen och styrningen. De ansåg dock att vissa områden var lättare att styra och följa upp.

### Försök till intern uppföljning

Enligt respondenterna försökte organisationerna hitta arbetssätt för att styra arbetet med aktiva åtgärder. Vidare upplevde de att medarbetarundersökningar var ett viktigt redskap i arbetet med aktiva åtgärdsbestämmelser.

### **Förändringar gällande könsmärkningen av tjänster (att positioner, yrken och branscher är förknippade med ett kön)**

Respondenterna upplevde svårigheter med att förändra könsmärkta tjänster.

Sammanfattningsvis visade resultaten från studien att aktiva åtgärder inte var integrerade i interna uppföljningsprocesser. Lagstiftningen uppfattades som abstrakt och arbetsgivarna ville ha ökad kunskap om och stöd i implementeringen av lagstiftningen och ”hur de kan genomföra åtgärder anpassade till organisationen och verksamheten”. Vidare undrade arbetsgivare, som har lyckats att nå en lika representation gällande kön, hur de ska gå vidare för att komma åt bland annat maktstrukturer som beror på normer och värderingar i organisationen.

Författarnas slutsats är att ”styrning, uppföljning och möjlighet till reflektion och kompetensutveckling spelar stor roll för om och hur likabehandlingsarbete genomförs” (Lehto & Lindholm, 2014, s. 27).

## **KÖNSDISKRIMINERING OCH PSYKISK OHÄLSA**

Studier visar att det finns ett samband mellan diskriminering (där kön, ålder, religion, funktionshinder, ras och civilstånd är diskrimineringsgrunder) och psykisk ohälsa (Triana, 2021). Många studier skiljer inte på vilken diskrimineringsgrund som diskrimineringen handlar om (till exempel Pavalko et al 2003).

Nedan presenteras en finsk studie om könsdiskriminering och långtidssjukskrivning. Eftersom det finns få nordiska studier om relationen mellan könsdiskriminering och ohälsa presenteras därefter övergripande resultat från en metastudie på temat (Triana et al, 2019), följt av sex stycken internationella studier.

### **Finsk studie om sambandet mellan könsdiskriminering och långtidssjukskrivning**

#### **Perceived gender discrimination at work and subsequent long-term sickness absence among Finnish employed women.**

Som en första studie (tvärsnittsstudie) inom området undersökte Pietiläinen et al (2019) ett representativt urval av 8000 anställda kvinnor i åldern 18–58 år (mv 41 år) som deltog i den Finska Quality of Working Life Surveys åren 1997, 2003, 2008 och 2013. Datamaterialet samlades in av Statistics Finland. För varje enkät intervjuades mellan 3000–4500 anställda i alla sektorer och yrken.

”Perceived gender discrimination” undersöktes med två frågor: Den första handlade om respondenten hade observerat könsdiskriminering mot kvinnor på arbetsplatsen (Ja, Nej). Om respondenten svarade ja så fick respondenten ytterligare en fråga som handlade om han/hon själv hade upplevt könsdiskriminering (Ja, Nej).

”Long-term sickness absence” undersöktes med hjälp av registerdata (The Finnish social insurance institution). Långtidssjukskrivning definierades som frånvaro mer än tio dagar året innan respektive undersökning.

Resultaten visade att det fanns ett samband mellan könsdiskriminering och långtidssjukskrivning, särskilt bland kvinnor som har en högre anställning. Författarna argumenterade för att könsdiskriminering är en signifikant riskfaktor för sjukfrånvaro bland kvinnor.

### **Internationella studier om könsdiskriminering och ohälsa**

#### **Metaanalys om könsdiskriminering och dess konsekvenser för anställda**

Metaanalysen (Triana et al, 2019) baserades på forskningsresultat från 85 internationella studier i tio länder mellan 1979 och 2017 samt på två kompletterande studier (i form av en enkät och en experimentell studie). Resultaten visade att upplevd könsdiskriminering har samband med mental ohälsa, stress, depressiva symptom, emotionell utmattning, negativa känslor och lägre livstillfredsställelse. Resultaten visade också att förutom psykologisk ohälsa har könsdiskriminering också samband med fysisk ohälsa som till exempel subjektiv fysisk ohälsa och sömnsvårigheter samt påverkar relationerna på arbetet negativt (mellan chef och underordnad). Vidare påverkades arbetstillfredsställelsen, det organisatoriska engagemanget, och uppfattningen om den organisatoriska rättvisan negativt. Ytterligare ett resultat från metaanalysen var att negativa effekter av upplevd könsdiskriminering var starkare i länder som var mer jämställda.

#### **Determinants of perceived sexism and their role on the association of sexism with mental health.**

Borell et als (2011) studie från Spanien är ett exempel på en enkätstudie som visar att könsdiskriminering i arbetslivet har betydelse för anställdas hälsa. Mental ohälsa undersöktes 1) med tolv frågor från General Health Questionnaire (GHQ-12) med självskattningsfrågor om depression, ångest och andra mentala hälsoproblem samt 2) användning av mediciner för mental hälsa.



Studien visade att anställda kvinnor upplever sexism i högre utsträckning än de som inte arbetar, och att anställda med högre position, såsom chefer, också upplever mer sexism än de som inte har en chefsposition. Vidare visade resultaten på samband mellan sexism och mental ohälsa.

### **Higher exposure, lower vulnerability? The curious case of education, gender discrimination and women's health**

Andersson & Harnois (2020) undersökte i en amerikansk studie sambandet mellan utbildning, könsdiskriminering och kvinnors hälsa. I ett urval baserat på General Social Survey (GSS) drogs ett representativt urval av den amerikanska befolkningen på 18 år eller äldre. Enkäter från 2002, 2006, 2010 och 2014 ingick i undersökningen. I undersökningen ingick sex mått på självskattad hälsa.

”Perceived gender discrimination at work” undersöktes med en singelfråga, om respondenten på något sätt kände sig diskriminerad på grund av sitt kön. Utbildning rapporterades i antal år och med examen. Resultaten visade att för kvinnor med lägre utbildning var upplevd könsdiskriminering associerad med sämre mental hälsa, sämre sömnkvalitet, mindre glädje och lägre arbetstillfredsställelse.

### **Könsdiskriminering och stress**

#### **Gendered Safety and health risks in the construction trades.**

198 kvinnor och 93 män från USA deltog i en enkätstudie (Curtis et al, 2018) där sambandet mellan självrapporterad stress och bland annat könsdiskriminering undersöktes. Frågorna om könsdiskriminering var hämtade från The Quality of Working Life Questionnaire (Niosh, 2010). Enligt resultaten finns ett positivt samband mellan könsdiskriminering och hög nivå av upplevd stress för kvinnor.

#### **Impact of gender discrimination on the employees.**

En enkätstudie (Ganji & Josi, 2020) med 109 respondenter från ett universitet i Afghanistan undersökte hur könsdiskriminering påverkar anställda. Studien visade bland annat att könsdiskriminering hade ett samband med arbetsrelaterad stress.

## Könsdiskriminering och depressiva symptom

### **Multidimensional gender discrimination in workplace and depressive symptoms.**

I en epidemiologisk studie (Kim et al, 2020) undersöktes sambandet mellan könsdiskriminering och depression. I studien deltog 2339 lönearbetande respondenter i en enkätstudie baserat på Korean Longitudinal Survey of Women and Family. Resultaten visade att kvinnor som upplever könsdiskriminering på sin arbetsplats har högre risk att uppleva depressiva symptom, oavsett om diskrimineringen handlade om anställning, befordran, arbetsuppgifter, lön eller uppsägning. Unga kvinnor (under 40 år) hade störst risk att utveckla depressiva symptom.

## **INSTRUMENT FÖR ATT MÄTA KÖNSDISKRIMINERING**

Två internationellt publicerade skalor som används för att mäta könsdiskriminering i arbetslivet är:

### **Workplace gender discrimination scale**

Skalan (Kim et al, 2019) innehåller sex frågor om könsdiskriminering inom rekrytering, lön, befordran, utbildning och permittering och fördelning av arbete.

### **Perceived gender discrimination**

Skalan (Foley et al, 2005) består av fyra frågor (modifierade från Sanchez & Brock, 1996). Frågor som ingår i skalan är exempelvis: Mitt kön har negativ påverkan på mina karriärmöjligheter (My gender has a negative influence on my career advancement) och på jobbet känner jag att andra exkluderar mig på grund av mitt kön (At work, I feel that others exclude me from their activities because of my gender).

## **KUNSKAPSBEHOV INOM KÖNSDISKRIMINERING**

Den kunskap som finns om könsdiskriminering och ohälsa visar tydliga resultat. Vi far illa både psykiskt som fysiskt av att diskrimineras.

Arbetsgivaren har arbetsmiljöansvar och är skyldig att arbeta med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Dock visar Lehto och Lindholm (2014) att det inte är helt lätt att göra rätt. Om lagen upplevs abstrakt och arbetsgivarna upplever att det är svårt att implementera de aktiva åtgärderna så blir antagligen inte effekterna av arbetet så omfattande. Vidare uttryckte de att jämställdhets- och mångfaldsplanerna inte följdes upp. Sammantaget låter det som att arbetsgivarna behöver mer hjälp och kunskap för att kunna ta det organisatoriska ansvaret och förebygga och stoppa diskriminering.

Det är intressant att Triana et al (2021) noterat att studier om diskriminering har avtagit under åren. Triana menar att forskningens fokus istället har förskjutits till att fokusera på hur organisationer kan arbeta med mångfald (diversity management) och inkludering. Kunskap om hur organisationer kan arbeta med mångfald och inkludering är oerhört viktigt. Dock behöver den forskningen bedrivas parallellt med forskning om orättvis behandling. Det behövs mer kunskap om till exempel könsdiskriminering, sexuella trakasserier, och trakasserier på grund av kön.

## 4. KUNSKAPSLÄGET – SEXUELLA TRAKASSERIER

### OLIKA PERSPEKTIV

Forskare är eniga om att det inte finns någon enstaka orsak till sexuella trakasserier på arbetsplatser. Det finns heller inte en teori, en modell eller ett perspektiv som bäst förklarar varför sexuella trakasserier förekommer.

I sina försök att förstå varför sexuella trakasserier förekommer i arbetslivet har forskare undersökt faktorer på både individnivå och på organisationsnivå. Individperspektiv har framförallt använts för att få kunskap om vem som utsätts för sexuella trakasserier och vem som utsätter. Den kritik som har förts fram till att studera sexuella trakasserier i arbetslivet på individnivå är risken att lägga ansvaret på individerna och därmed bortse från den kontext som möjliggör sexuella trakasserier i arbetslivet (McDonald, 2012). Kontextuella perspektiv bidrar till att skapa kunskap om i vilka sammanhang som sexuella trakasserier sker, och vad arbetsgivare kan göra för att förebygga och stoppa sexuella trakasserier i arbetslivet.

Översikten inleds med att presentera kunskapsläget över sexuella trakasserier i arbetslivet utifrån ett individperspektiv och besvara frågorna om vem som utsätter och vem som utsätts för sexuella trakasserier? Därefter presenteras forskning som utgår ifrån ett kontextuellt perspektiv och identifierat strukturella och organisatoriska faktorer som har betydelse för förekomsten av sexuella trakasserier i arbetslivet.

### Individperspektiv

Vem utsätts för sexuella trakasserier i arbetslivet och vem utsätter? Det är vanligast att det är män som är förövare och det är framför allt kvinnor som utsätts för sexuella trakasserier i arbetslivet. Yngre kvinnor utsätts i högre grad än äldre kvinnor, och de som löper störst risk att utsättas är kvinnor som är 30-44 år och som har ett chefsansvar (McDonald, 2012; Svensson, 2020).

Enligt McDonald (2012) är de som utsätts ofta skilda eller separerade kvinnor, unga kvinnor och kvinnor i icke-traditionella jobb. Det är också vanligt att lesbiska kvinnor, kvinnor med funktionshinder och kvinnor från etniska minoriteter utsätts. Även kvinnor som har oregelbundna och osäkra anställningar är mer utsatta.

Dock är det viktigt att notera att det inte bara är män som utsätter och inte bara kvinnor som utsätts för sexuella trakasserier. Enligt McDonald et al (2015) förekommer det, även om det inte är lika vanligt, att män trakasserar andra män och att kvinnor trakasserar andra kvinnor samt att kvinnor utsätter män för trakasserier.

Forskning om vad som karaktäriserar förövare är inte lika omfattande som forskningen på vad som karaktäriserar de utsatta. Pina et al (2009) menar att det är svårt att presentera typiska karaktärsdrag av förövare då dessa finns i alla sociala skikt, utbildningsnivåer och ålderskategorier, samt bland både arbetare och tjänstemän. Dock redogör Pina et al (2009) för de forskningsresultat som finns, men betonar att de studier som har beskrivit förövarens karakteristika vanligen är baserade på små urval och på brottmålsforskning (Pina et al, 2009). Det finns forskningsresultat som indikerar att förövare karaktäriseras av att vara gifta män som är äldre och mer utbildade än de som utsätts. Annan forskning ifrågasätter dock den hierarkiska aspekten, då förövare vanligen trakasserar de som har likvärdig status. Det finns också exempel på att underställda trakasserar överordnade (Pina et al, 2009).

Viss forskning har också undersökt sambandet mellan till exempel personlighetsdrag och sannolikheten att utsätta andra för sexuella trakasserier. Det är ett forskningsområde som är förhållandevis outforskat. Resultaten visar bland annat att samvetsgrannhet (conscientiousness) och öppenhet (openness to experience) är personlighetsdrag som påverkar sannolikheten att utsätta andra för sexuella trakasserier. Pina et al (2009) argumenterar att eftersom det finns en risk att sexuella trakasserier eskalerar till att bli sexuella övergrepp, är det viktigt att vidare undersöka förövares personlighetsdrag.

### **Kontextuellt perspektiv – ett strukturellt och organisationsteoretiskt perspektiv**

Utifrån organisationsteori har forskare försökt förklara sexuella trakasserier med hur makt och statuskillnader i organisationen är relaterade till förekomsten av sexuella trakasserier i organisationen. Andra faktorer som påverkar förekomsten är organisationsklimat, etik, normer och policyer. Även könskomposition (om en bransch eller yrke är mans- eller kvinnodominerat eller könsblandat) har betydelse för förekomsten av sexuella trakasserier. Kritiken till organisationsteoretiska perspektiv är att dessa perspektiv inte uppmärksammar individuella skillnader och hur individers beteende, stereotyper och förväntningar påverkar förekomsten av sexuella trakasserier.

## **Förövarens position i förhållande till bransch och yrke**

Förövare kan vara arbetsgivare, chefer, kollegor eller klienter och kunder (McDonald, 2012). I Nordiska ministerrådets forskningsöversikt (Svensson, 2020) redovisas kunskapsläget om sexuella trakasserier i Norden bland annat utifrån yrke. Slutsatsen är att förövarens position är relaterad till yrke och bransch där trakasserierna sker. Inom scenkonst, idrott, skogsindustrin och yrkesmilitären är förövaren vanligtvis en kollega eller överordnad. Inom vård- och omsorgsyrken, samt inom hotell- och restaurangbranschen är det vanligtvis patienter, kunder eller gäster som är förövaren. Inom akademien och organisatoriska yrken (såsom managementyrken) är det studenter, kollegor, handledare och andra överordnade som är förövare.

## **I vilka sammanhang sker sexuella trakasserier?**

Utifrån ett organisationsperspektiv utvecklade Fitzgerald med kollegor (1995) förhållandevis tidigt en modell över faktorer som bidrar till förekomsten av sexuella trakasserier och vilka konsekvenser som sexuella trakasserier får. Forskarna identifierade framförallt två situationella karaktäristika:

- organisationsklimat utifrån organisationens tolerans för sexuella trakasserier
- organisatoriskt könad kontext (könssammansättningen i individens arbetsgrupp)

De arbetsmiljöfaktorer som har identifierats är förekomsten av ett organisationsklimat som signalerar organisationens tolerans för trakasserier samt organisationens könade kontext, det vill säga om det är en mans-, kvinnodominerat eller könsblandat arbete eller yrke.

## **Könssammansättning**

Könssammansättningen i arbetet, det vill säga om arbetsplatsen är mans- eller kvinnodominerad eller könsblandad har visat sig vara betydande för risken att utsättas för sexuella trakasserier i arbetet. Kvinnor utsätts i större utsträckning i mansdominerade grupper jämfört med könsblandade grupper (McDonald, 2012). Enligt Pina & Gannon (2012) möter kvinnor mer könade (maskulina) beteenden såsom aggression och sexism och en ökad sannolikhet att utsättas för sexuella trakasserier på arbetsplatser där kvinnor är i minoritet, i till exempel traditionellt manliga arbeten. Att kvinnor utsätts i mansdominerade arbetsplatser förklaras med att kvinnorna uppfattas avvika från sin könsroll genom att ha ett traditionellt manligt arbete (Pina & Gannon, 2012).

Utifrån det resonemanget menar Pina & Gannon (2012) att kvinnodominerade arbetsplatser borde vara fria från sexuella trakasserier mot kvinnor. Dock visar forskning att sexuella trakasserier verkar förekomma i alla professioner (Pina & Gannon, 2012) och därmed även på kvinnodominerade arbetsplatser. Det som framförallt verkar skilja mans- och kvinnodominerade arbetsplatser åt är vem som trakasserar, där det på kvinnodominerade arbetsplatser är vanligare att den som trakasserar är chefer eller patienter.

### **Organisationsklimat och tystnadskultur**

Den faktor som anses starkast predicera sexuella trakasserier och som också bidrar till att ytterligare skada de som utsätts för sexuella trakasserier i organisationen är en viss facett av organisationsklimat; toleransnivån för sexuella trakasserier i organisationen (organizational tolerance of sexual harassment). I en organisation som har hög toleransnivå upplever de anställda inte att organisationen tar allvarligt på klagomål som rör sexuella trakasserier i organisationen. De upplever vidare att det är riskfyllt att klaga på sexuella trakasserier och de anser att det är få påföljder för de som utsätter någon (Fitzgerald, 2017; Willness et al 2007).

Forskningsresultat visar att kvinnor som upplever en hög toleransnivå i organisationen för sexuella trakasserier också upplever sexuella trakasserier som mer allvarliga (Fitzgerald, et al 1997).

I Nordiska ministerrådets kunskapsöversikt (Svensson, 2020) betonas problemet med underrapporteringen av sexuella trakasserier i Norden i termer av tystnadskultur. Svensson (2020) menar likt Fitzgerald (1997) att tystnaden bland annat kan bero på bristande tilltro till system som ska skydda utsatta. Utifrån resultaten från prevalensstudier är förekomsten av sexuella trakasserier högre än antalet anmälningar (McDonald, 2012; Svensson, 2020). Istället för att anmäla hanterar vanligen de utsatta händelserna själva, eller pratar med vänner och kollegor, eller tolererar de sexuella trakasserierna (McDonald, 2012).

### **Arbetsgivares förebyggande arbete på primär, sekundär och tertiär nivå**

Forskningen om hur sexuella trakasserier i arbetslivet kan förebyggas och förhindras och stoppas är förhållandevis knapp såväl i Sverige, Norden som internationellt (Svensson, 2020).

Den forskning som finns internationellt publicerad och som utgår från organisationens ansvar att förebygga, förhindra och stoppa sexuella trakasserier utgår från litteraturen om våldsprevention och innehåller förebyggande och intervenerande strategier på tre nivåer: Primär, sekundär och tertiär nivå (Buchanan et al, 2014).

## Primär nivå

Primär prevention handlar om att adressera ”roten till det onda” och förebygga att sexuella trakasserier ska utvecklas (Hunt, et al, 2010). Enligt forskningslitteraturen kan organisationer arbeta förebyggande genom policyer och träning/utbildning:

- Policyer – För att skapa en säkrare arbetsmiljö och för att förebygga sexuella trakasserier i organisationer behöver organisationen ha policyer och policyerna måste efterlevas (Pina & Gannon, 2012). Studier visar att organisationer som har policyer och som efterlever dem, har färre allvarliga sexuella trakasserier jämfört med organisationer som inte har policyer eller som inte efterlever dem. Vidare, i organisationer som inte har policyer eller om policyerna inte är tydliga tvekar kvinnor som utsätts för sexuella trakasserier att se det som trakasserier, vilket leder till en underrapportering av sexuella trakasserier. Policyer måste således finnas och vara tydliga och de måste efterlevas för att ha effekt (Pina & Gannon, 2012).

Organisationens policyer behöver vara skriftliga. Det ska tydligt framgå vad organisationen anser är ett felaktigt beteende. Policyerna ska vara synliga och kända i organisationen. För att motarbeta sexuella trakasserier behöver chefer föregå med gott exempel och kommunicera att policyerna är viktiga. Vidare behöver policyerna vara kopplade till jämställdhetsmålen i organisationen (McDonald et al, 2015). En formell policy ska också innehålla information om hur klagomål hanteras i organisationen och hur utsatta medarbetare skyddas, samt hur överträdelse bestraffas (Mc Donald et al, 2015). Sådana policyer kan hjälpa till att avskräcka potentiella förövare och kan uppmuntra utsatta att rapportera (Hunt et al, 2010).

- Träning/utbildning – Utbildningsinsatser för medarbetare kan förhöja medvetenheten om sexuella trakasserier och tydliggöra vad sexuella trakasserier är, bidra till att förstärka de normer som organisationen står för, öka sannolikheten att anställda lämnar in klagomål om de blir trakasserade och minska risken för att de som utsätts för sexuella trakasserier beskylls. Detta kan göras genom till exempel internetbaserad träning, rollspel, gruppdiskussioner, filmer och föreläsningar. Vidare kan utbildningsinsatser för chefer även innehålla konflikthantering (Buchanan et al, 2014; McDonald et al, 2015).



- Organisationsklimat/organisationskultur - Organisationen behöver arbeta för att skapa en stark organisationskultur som inte tolererar sexuella trakasserier. Ett sätt att arbeta med organisationsklimatet/kulturen är i samband med träning/utbildning. Utbildning bör inkludera ett kritiskt tänkande vad gäller hur organisationskulturen är ”könad”, till exempel att ifrågasätta normer och stereotyper i organisationen som är kopplade till kön och som ofta bidrar till sexuella trakasserier eller andra skadliga beteenden (McDonald et al, 2015).

### **Sekundär nivå**

Sekundär intervention handlar om hur en organisation agerar när ett problem med sexuella trakasserier har inträffat. Sekundär intervention handlar om att det finns organisatoriska rutiner för vad som ska göras när sexuella trakasserier har inträffat och syftar till att förhindra att problemet fortsätter och att den som anmäler skyddas.

### **Tertiär nivå**

Tertiär intervention handlar om hur organisationen agerar långsiktigt och tar hand om de psykologiska, hälsomässiga och jobbrelaterade konsekvenserna av att ha blivit utsatt för sexuella trakasserier (McDonald et al, 2015; Svensson, 2020). Trots att sexuella trakasserier får långsiktiga konsekvenser för såväl individen som organisationen saknas longitudinell forskning (McDonald et al, 2015).

## **SVENSKA OCH NORDISKA STUDIER OM SEXUELLA TRAKASSERIER I ARBETSLIVET**

### **Från omplacering av kvinnan till avsked av mannen? – Om sexuella trakasserier i arbetslivet**

Calleman (2019) har presenterat en översikt över rättsutvecklingen i frågan om sexuella trakasserier i arbetslivet genom att beskriva hur åtgärder steg för steg har vidtagits under fyrtio år för att motverka trakasserier.

Syftet med artikeln var att ge en översikt över de rättsliga frågor som uppstått och eventuellt lösts. Ett annat indirekt syfte med artikeln var att belysa vad som gäller idag i fråga om sexuella trakasserier i arbetslivet. Artikeln behandlar därmed den arbetsrättsliga sidan av sexuella trakasserier och fokuserar på att beskriva jämställdhetslagens, och senare diskrimineringslagens, förbud mot sexuella trakasserier samt arbetsgivarens skyldighet att göra utredningar.

Författaren beskriver:

- utvecklingen av den första jämställdhetslagen och betonar att den lagen saknade bestämmelser om sexuella trakasserier.
- att det var först 1991 som arbetsgivaren ålades att ”genom aktiva åtgärder verka för att arbetstagare inte utsattes för sexuella trakasserier eller för repressalier på grund av en anmälan om könsdiskriminering” (Calleman, 2019; s. 25).
- att det 1998 infördes en ”skadeståndssanktionerad skyldighet för arbetsgivare att utreda omständigheter kring sexuella trakasserier och vidta åtgärder för att förhindra dem” (Calleman, 2019; 25).
- att det var så sent som 2005 som arbetsgivaren förbjöds att diskriminera en arbetstagare eller arbetssökande genom sexuella trakasserier.

Calleman drar slutsatsen att de ändringar som har gjorts i lagstiftningen innebär att ”utvecklingen har gått från ett obefintligt skydd till ett någorlunda gott skydd mot sexuella trakasserier, åtminstone när frågan har nått så långt som till Arbetsdomstolen och när det gäller grova trakasserier (Calleman, 2019; 26). Hon menar däremot att diskrimineringslagen ännu inte ger ”skydd mot trakasserier som utförs mot en arbetstagare utanför arbetsgivarens verksamhet av en annan arbetstagare eller arbetsgivarföreträdare” (Calleman, 2019; s.26).

Slutligen konstaterar Calleman (2019; s.26):

- att arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig om arbetsgivaren ”själv eller en arbetsgivarföreträdare gör sig skyldig till sexuella trakasserier eller om arbetsgivaren inte har utrett påtalade trakasserier och vidtagit tillräckliga åtgärder för att förhindra dem”.
- Att en arbetstagare, som har utfört sexuella trakasserier, kan ”riskera uppsägning eller avsked”.

### **Organisationskultur och ledarstrategier i ljuset av #metoo**

Fredriksson & Alvinius (2019) studerade tre #metoo-upprop från tre mansdominerade organisationer; Försvarmakten, polisen och räddningstjänsten. Artikelns syfte var att utifrån dessa tre upprop studera hanteringen av sexuella trakasserier ur ett ledarskaps- och organisationsperspektiv. Baserat på vittnesmålen från de tre #metoo-uppropen identifierade författarna två teman:

**1.** Organisationskulturen uppdelad i fyra dimensioner:

- Machokultur – karaktäriseras av sexistiska, kvinnoförtryckande och andra kränkande handlingar samt att kvinnors kompetens osynliggörs. Med andra ord en kultur som tillåter kränkande behandling av kvinnor, och som hindrar jämställdhetsperspektivet att spridas, genom ett top-down-perspektiv.
- Tystnadskultur – karaktäriseras av att chefer/ledare/lärare/medarbetare tystar ner och/eller nonchalerar sexuella trakasserier med följd att individer inte vågar anmäla.
- Bestraffningskultur - karaktäriseras av att den som anmäler övergrepp och de medarbetare och chefer som försöker vidta åtgärder tystas ner med hjälp av repressalier från chefer, ledare eller medarbetare.
- Motståndskultur - karaktäriseras av aktiva handlingar som utförs i enlighet med hypermaskulina normer i en mansdominerad organisation som riktas mot kvinnors egna berättelser och mot ökad jämställdhet på arbetsplatsen. Motståndet uttrycks vanligen i form av oro och ovilja till förändring eller genom förnekelse.

### 2. Ledarstrategier i hanteringen av övergrepp och sexuella trakasserier

Författarna identifierade fyra ledarstilar:

- Normativt agerande – karaktäriserades av att anmälningar togs på största allvar och anmäldes i enlighet med de policys och regler som fanns.
- Normbevarande – karaktäriserades av att ledaren missgynnade den utsatta individen och istället bevarade och reproducerade de negativa kulturdimensionerna.
- Förändringsbenäget normbrytande – karaktäriserades av att chefer tar risker genom att arbeta för en organisationsförändring och inte bevara normer och strukturer.
- Passivt normbrytande – karaktäriserades av en brist på agerande och ansvarstagande handlingar, vilket varken gynnar den som utsatts eller organisationen.

Resultaten visade att organisationskulturen i de tre mansdominerade organisationerna bidrog till att försvåra chefernas/ledningens hantering av sexuella trakasserier som skett i organisationen. Ledarna ställde sig antingen på den utsattes sida och gick emot organisationskulturen, eller så bidrog ledaren till att reproducera organisationens rådande normer och ignorerade den som utsatts, alternativt utsatte offret för repressalier.

Resultaten visade vidare att kvinnor som hade ledande position i de tre organisationerna mötte ett större motstånd än manliga chefer då de skulle hantera sexuella trakasserier i organisationen. Författarna drar slutsatsen att kvinnorna, som representerar en minoritetsgrupp, hade svårare än männen att agera i enlighet med lagen och organisationens uttalade värdegrund. Kvinnorna hade också svårt att strida mot de outtalade kulturdimensionerna som rådde i de tre mansdominerade organisationerna.

### **Seksuel trakassering – et stille arbeidsmiljøproblem?**

Studien visar att det norska #metoo-uppropet präglades av röster från medelklassen och högstatusyrken. Arbetarklassen och individer med lågstatusyrken deltog inte i #metoo-debatten. I sin artikel undersökte Bråten (2019) anställda i hälso- och sjukvård och servicebranschen eftersom det finns kunskap om att dessa yrkesgrupper utsätts i hög grad för sexuella trakasserier.

Syftet med studien var att undersöka vilka erfarenheter som anställda i hälso- och sjukvård och hotell- och restaurangbranschen har av sexuella trakasserier samt att undersöka hur sexuella trakasserier följs upp på arbetsplatserna.

Resultaten visar att arbetsplatserna har handlingsplaner och konkreta mål och rutiner för att anmäla sexuella trakasserier. Arbetsplatserna verkar dock inte prioritera förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier och inte heller att genomföra systematiska uppföljningar när sexuella trakasserier har skett.

Studien visar att sexuella trakasserier i hälso- och sjukvård och servicebranschen är ett omfattande problem. Som en konsekvens av trakasserierna vantrivs de som utsatts på sina jobb. Vidare är det fler personer i hotell- och restaurangbranschen som upplever negativa konsekvenser av sexuella trakasserier än vad anställda i hälso- och sjukvårdsbranschen gör. Bråten föreslår att upplevelsen av negativa konsekvenser beror på vem som utsätter. I restaurang- och servicebranschen utsätts de anställda av chefer och kolleger. De som arbetar i hälso- och sjukvård utsätts från patienter, vilket de anställda förstår kan vara en konsekvens av patientens diagnos och sjukdomsbild.

Studien visar att det är förhållandevis många av dem som har svarat att de har blivit utsatta för sexuella trakasserier som inte upplever några särskilda negativa konsekvenser. En förklaring till detta är att de som utsatts, särskilt i hotell- och restaurangbranschen, hänvisar till normer och kulturen på arbetet och anser att sexuella trakasserier är något som måste tolereras som en del av jobbet. Om de som utsatts anser att sexuella trakasserier är något som behöver tolereras som en del av jobbet, kommer det vara svårt för de anställda att anmäla trakasserier.

En slutsats som Bråten drar är att sexuella trakasserier i dessa branscher är ett omfattande problem som får lite uppmärksamhet på arbetsplatserna. En annan slutsats är att individuella värderingar och strukturella betingelser bidrar till att göra sexuella trakasserier till ett omfattande arbetsmiljöproblem och att institutionella rutiner på arbetsområdet inte kommer till nytta på dessa arbetsplatser för att förbygga och förhindra sexuella trakasserier.

### **ORGANISATIONSKLIMAT OCH SEXUELLA TRAKASSERIER**

Av de faktorer som undersökts visar forskningen att toleransnivån för sexuella trakasserier är den viktigaste faktorn för förekomsten av sexuella trakasserier i arbetslivet. Nedan beskrivs några metoder som har använts för att mäta toleransnivån för sexuella trakasserier.

#### **Organizational tolerance for sexual harassment (OTSH).**

Inspirerad av litteraturen om organisationsklimat, utvecklade Hulin et al (1996) ett instrument för att mäta Organizational tolerance for sexual harassment (OTSH). Instrumentet var baserat på tre vinjetter om könsdiskriminering, oönskad sexuell uppmärksamhet och sexuell tvång där förövaren kunde vara antingen en chef eller en kollega. Respondenterna ombads att bedöma sannolikheten att en kvinna som klagade på de tre olika trakasserierna skulle bli tagen på allvar. Vidare skulle respondenterna bedöma vilka konsekvenser de tre olika trakasserierna skulle få för förövaren (chef eller kollega).

Baserat på Hulin et al (1996) utvecklade Williams et al (1999) ett instrument (Perception of implementation practices scale) för att mäta organisatoriska aktiviteter som bidrar till en individs uppfattning om att sexuella trakasserier inte är något som en organisation har överseende med. Williams et al (1999) utgår från att de organisatoriska aktiviteter som genomförs när det framkommit att någon har trakasserats sexuellt visar organisationens toleransnivå för sexuella trakasserier. Skalan har därefter kommit att kallas för Organizational Tolerance for Sexual Harassment (OTSH) och har fått stor spridning då organisatorisk tolerans för sexuella trakasserier är en av de absolut starkaste protektorerna av sexuella trakasserier i organisationer (Cortina & Areguin, 2021).

## **Psychological climate for sexual harassment (PC SH)**

Precis som Organizational tolerance for sexual harassment (OTSH)(Williams et al, 1999) baserades på Hulin et als (1996) forskning har Estrada et al (2011) skapat ett liknande instrument med nio påståenden som enligt Estrada et al (2011) visade samband med arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang (organizational commitment) och positiv mental hälsa.

## **ALTERNATIVA ORGANISATIONSKLIMAT AV BETYDELSE FÖR SEXUELLA TRAKASSERIER**

Eftersom forskningen visar att toleransnivån för sexuella trakasserier är den starkaste faktorn som predicerar sexuella trakasserier är det intressant att undersöka om det finns fler organisationsklimat som är relaterade till sexuella trakasserier. Nedan finns två kompletterande organisationsklimat presenterade:

### **Psychosocial safety climate (PSC)**

Psykosocialt säkerhetsklimat definieras som: shared perceptions of “organizational policies, practices and procedures for the protection of worker psychological health and safety” (Dollard & Bakker, 2010, s.580). Teorin bakom psykosocialt säkerhetsklimat är att det organisatoriska säkerhetsklimatet avgör arbetsvillkor och senare medarbetares psykologiska hälsa och säkerhet. Resultaten från en studie av Law et al (2011) visade att psykosocialt säkerhetsklimat var relaterat till mobbning och trakasserier (sexuella och trakasserier på grund av kön). Organisationer med ett lägre psykosocialt säkerhetsklimat hade mer mobbning och sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Psykosocialt säkerhetsklimat har ännu inte uppmärksammats i någon större utsträckning i litteraturen om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.

### **Organizational justice climate**

Organisatorisk rättvisa handlar om individens möjligheter till rättvis tilldelning av resurser, rättvisa beslutsprocesser och relationell rättvisa. I en studie av Rubino et al (2018) undersöktes sambandet mellan organisatorisk rättvisa (mätt som ett organisationsklimat) och sexuella trakasserier. Resultaten visade att sexuella trakasserier förekommer i mindre utsträckning om den organisatoriska rättvisan skattas högre i en organisation. Detta är den första studien som gjorts om organizational justice climate och sexuella trakasserier.

### JÄMSTÄLLDHETSKLIMAT – SEXUELLA TRAKASSERIER

De organisationsklimat som presenteras ovan har gemensamt att de inte inkluderar frågor som har med organisationens könade kontext att göra.

Baserat på Connell (2006) och Acker (2006) har alla organisationer en "gender regime" eller en "inequality regime". Eftersom könsdiskriminering och sexuella trakasserier har en koppling till kön och/eller sexualitet är det rimligt att undersöka sambandet mellan dessa och ett "könat organisationsklimat", såsom till exempel jämställdhetsklimat och ojämställdhetsklimat. Könade organisationsklimat är inte vanligt förekommande i forskningslitteraturen om sexuella trakasserier och könsdiskriminering. Dock har Timmerman & Bajema (2010) publicerat en studie där de undersökte sambandet mellan "gender culture" och sexuella trakasserier:

#### **Equal treatment of women and men at work**

Timmerman & Bajema (2010) undersökte "gender culture" i relation till sexuella trakasserier. En dimension av "gender culture" kallades: "equal treatment of men and women in the organization" och bestod av sex påståenden som till exempel "men and women with comparable abilities are treated equally for promotion". Resultaten visade att individer som upplevde att organisationen behandlade män och kvinnor lika också själva rapporterade en lägre frekvens av sexuella trakasserier.

### ALTERNATIVA JÄMSTÄLLDHETSKLIMAT

Eftersom könade organisationsklimat inte är vanligt förekommande i forskningslitteraturen om sexuella trakasserier och könsdiskriminering presenteras några alternativa jämställdhetsklimat som använts i närliggande forskningsfält.

#### **Gender equality climate**

Kim, et al (2020) har använt sig av fyra frågor för att mäta jämställdhetsklimat. Exempel på påståenden är "Sammantaget, män och kvinnor behandlas lika" (Overall, men and women are treated equally) och "I organisationen erbjuds män och kvinnor lika möjligheter att förbättra sina (arbets specifika) förmågor". (In the organization, opportunities to improve (job-specific) skills are equally provided to men and women).

### **Equal opportunities for men and women in the organization**

Baserat på Connells (2006) arbete om organisationers ”Gender regime” utvecklade Biswas et al (2017) en skala som mäter tre dimensioner: Equal opportunities in informal relations, Equal quantitative representation in vertical division of labour och Equal opportunities in formal procedures and relations of power. Skalan innehöll åtta påståenden. Exempel på påståenden var ”Jag jobbar i en organisation som på ett trovärdigt sätt strävar efter att män och kvinnor ska vara lika representerade i chefspositioner” och ”Jag jobbar i en organisation där mäns och kvinnors åsikter är lika viktiga”. Skalan har prövats ut och använts i Sverige och Indien.

## **STUDIER OM SEXUELLA TRAKASSERIER OCH OHÄLSA I NORDISK FORSKNING**

### **Danmark**

#### **Onset of workplace sexual harassment and subsequent depressive symptoms and incident depressive disorder in the Danish workforce**

Rugulies et al (2020) studerade 9 981 individer som besvarat en dansk enkät (The Work environment and health) åren 2012 och 2014 samt 6 647 individer som deltagit i enkäten 2016. Ingen av respondenterna hade exponerats för sexuella trakasserier 2012. Syftet var att longitudinellt undersöka individer som blir utsatta för sexuella trakasserier i arbetslivet och studera risken för att utveckla depressiva symptom eller depression.

Sexuella trakasserier mättes med en singelfråga om de hade blivit utsatta för sexuella trakasserier de senaste tolv månaderna. De som svarade ja fick besvara ytterligare en fråga som handlade om vem som utsatte dem – kund, klient, patient, student, annan som inte jobbade på arbetsplatsen eller kollega, chef eller underställd (som jobbar på arbetsplatsen).

Depressiva symptom och depression mättes med the Major Depression Inventory som är ett självskattningsformulär.

Resultaten visar att sexuella trakasserier, särskilt från personal på den egna arbetsplatsen, var associerat med depressiva symptom och depression. En slutsats som Rugulies et al (2020) drar är att sexuella trakasserier på arbetsplatsen kan vara en potentiellt bidragande faktor till depressiva symptom och depressionens etiologi.



## **Workplace sexual harassment and depressive symptoms**

Friborg et al (2017) undersökte relationen mellan sexuella trakasserier och depressiva symptom. Studien var en tvärsnittsstudie där 603 personer deltog. Datamaterialet kom från The work environment and health, i Danmark. Anställda som blivit utsatta för sexuella trakasserier av klienter eller kunder jämfördes med anställda som blivit utsatta av kollegor chefer eller underställda. Sexuella trakasserier mättes med en direkt fråga: Har du utsatts för sexuella trakasserier på din arbetsplats under de senaste tolv månaderna? De som svarade ja fick därefter en fråga om det var en klient/kund eller en kollega, chef eller underställd. Depressiva symptom mättes med Major Depressive Inventory.

Resultaten visade att de som blivit utsatta för sexuella trakasserier av klienter eller kunder hade en högre grad av depressiva symptom jämfört med de som inte utsatts. De som hade utsatts av kollegor, chefer eller underställda hade en högre nivå av depressiva symptom jämfört med som hade utsatts av kunder och klienter.

## **Sverige**

### **Sexual harassment: Relation to other forms of discrimination and to health among women and men**

Bildt (2005) studerade relationen mellan sexuella trakasserier, könsdiskriminering, mobbning, konflikt och informella strukturer för beslutsfattande i relation till hälsa hos kvinnor och män. Undersökningsgruppen utgjordes av 599 kvinnor och 796 män som jobbade vid fem fakulteter vid ett svenskt universitet. Dålig hälsa definierades som psykosomatiska symptom: halsbränna, sura uppstötningar, smärta i magen eller orolig mage, trötthet och håglöshet, huvudvärk, bekymmer med att sova på grund av tankar på arbetet.

Resultaten visade bland annat att könsdiskriminering var relaterat till dålig hälsa hos både män och kvinnor. Sexuella trakasserier var relaterat till dålig hälsa hos kvinnor.

### **Associations between sickness absence and harassment, threats, violence or discrimination: A cross-sectional study of the Swedish police.**

Syftet med studien var att undersöka om sjukfrånvaro var associerat till diskriminering, trakasserier eller våld/hot om våld. Svedberg & Alexandersson (2012) analyserade enkätdata som skickats ut till samtliga anställda inom polisen. 16 725 individer besvarade enkäten.

Sjukfrånvaro mättes med en singelfråga: om respondenten hade haft sjukfrånvaro de senaste tolv månaderna. Olika slag av diskriminering mättes med ja/nej-frågor (om de hade diskriminerats eller trakasserats av chefer eller kollegor) och vilken typ av diskriminering som de utsatts för.

Resultaten visade att kvinnor (tolv procent) hade mer sjukfrånvaro än män (åtta procent). Fler kvinnor hade upplevt diskriminering, medan män i högre utsträckning hade upplevt trakasserier från allmänheten och upplevt hot eller våld. Sjukfrånvaro var associerat med diskriminering, bland annat på grund av kön, och även till trakasserier. Dessa samband var minst lika starka för män som för kvinnor. Författarna betonar vikten av att studera båda könen i studier som undersöker trakasserier och diskriminering, hot och våld.

### **Sexual harassment and its impact for women officers and cadets in the Swedish armed forces**

I en enkätstudie från 1999 i svenska försvaret undersökte Estrada & Berggren (2009) 324 kvinnliga officerars upplevelser av sexuella trakasserier i relation till bland annat hälsa.

Sexuella trakasserier mättes dels med en direkt fråga (om respondenten hade blivit sexuellt trakasserad av manliga kollegor eller chefer under de senaste 24 månaderna) dels med Sexual Experience Questionnaire SEQ- DoD (Fitzgerald et al 1999).

Psykologisk och fysisk ohälsa mättes med 1) ett självskattningsformulär med sju frågor från US Department of Defense status of forces survey 1995 Form B- Gender issues. Dessa frågor syftade till att mäta känslomässigt lidande. 2) ett självskattningsformulär som handlade om psykologiska och fysiska problem.

Resultaten visade att sexuella trakasserier var associerade till bland annat psykologisk och fysisk hälsa.

En slutsats som författarna drar är att det är viktigt att det genomförs studier om sexuella trakasserier i olika länder, även i Sverige som i jämförelse med USA skattas som ett land med förhållandevis hög grad av jämställdhet.

### **The validation of the women workplace culture questionnaire: Gender-related stress and health for Swedish working women**

Bergman (2003) genomförde en studie i Sverige med följande syften: 1) att validera ett instrument, Women workplace culture questionnaire (WWC), som Bergman & Hallberg (2002) utvecklat. 2) Presentera normdata för svenska grupper med arbetande kvinnor och 3) Undersöka hur respondenten uppfattar och upplever sin könsroll i relation till självskattade medicinska symptom, psykologisk stress och arbetstillfredsställelse.

Instrumentet WWC bestod av tre faktorer: upplevd börda (på mig), upplevd börda på kvinnor (generellt) och sexuella trakasserier. För att mäta hälsa användes ett standardiserat instrument – Work environment and Health. Respondenterna var 446 kvinnor som arbetade på universitet, på ett universitetssjukhus och i en mansdominerad industri.

Resultaten visade på samband (korrelationer) mellan de tre faktorerna (varav sexuella trakasserier var en) och hälsa, psykologisk stress och arbetstillfredsställelse.

### **Island**

#### **Lifestyle, harassment at work and self-assessed health of female flight attendants, nurses and teachers**

Gunnarsdottir et al (2006) genomförde en studie på Island med syfte att studera hälsorelaterad livsstil och trakasserier i arbetet bland kvinnliga flygvärdinnor - i jämförelse med kvinnliga sjuksköterskor och lärare, samt att undersöka om deras livsstil och utsatthet för sexuella trakasserier, mobbning, hot och våld var relaterad till deras självskattade hälsa.

I studien deltog 255 flygvärdinnor, 394 sjuksköterskor och 415 lärare. Samtliga fick en enkät postat till sig 2002.

Frågorna som användes i enkäten kom från olika instrument, varav en del hade använts vid The institution of occupational and health på Island. Instrumentet innehöll en singelfråga om huruvida respondenten hade blivit utsatt för sexuella trakasserier (aldrig; en gång; 2–3 gånger; mer ofta).

Resultaten visar att upprepad utsatthet för sexuella trakasserier, mobbning, hot och våld var relaterat till sämre fysisk och psykologisk hälsa i alla tre yrkesgrupperna. På en direkt fråga rapporterade dock flygvärdinnorna att de inte upplevde att deras upplevelse av sexuella trakasserier hade haft ogynnsam effekt på deras hälsa, trots att de hade en högre utsatthet för upprepade sexuella trakasserier än sjuksköterskor och lärare. Flygvärdinnorna skattade sin hälsa högre än lärarna.

## METODER FÖR ATT MÄTA SEXUELLA TRAKASSERIER

### Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)

Som en konsekvens av att sexuella trakasserier i arbetslivet har varit oklart definierat har det varit svårt att studera prevalens och frekvens av sexuella trakasserier. Fitzgerald et al (1988) utvecklade ett teoretiskt grundat instrument, Sexual Experiences Questionnaire (SEQ) som skulle kunna användas i jämförande studier. Instrumentet var grundat på Tills (1980) fem dimensioner av sexuella trakasserier. Sedan 1988 har instrumentet utprovats och testats samt utvecklats (Fitzgerald et al, 1995; Fitzgerald et al, 1999). Versionen från 1999 kallas Sexual experience Questionnaire – DoD (Fitzgerald et al, 1999), då vidareutvecklingen prövades ut på 28 000 anställda vid Amerikanska försvaret (Department of Defense).

Instrumentet består av 23 frågor uppdelade på fyra faktorer:

- Gender harassment - sexist hostility (Trakasserier på grund av kön – sexistisk fientlighet)
- Gender harassment – sexual hostility (Trakasserier på grund av kön – sexuell fientlighet)
- Unwanted sexual attention (Oönskad sexuell uppmärksamhet)
- Sexual coercion (Sexuellt tvång)

### COPSOQ Copenhagen Psychosocial Questionnaire version III

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Berthelsen et al 2020) är ett enkätinstrument som mäter olika aspekter av organisatorisk och social arbetsmiljö. Enkäten används både som ett instrument för yrkesverksamma, till exempel de som arbetar med arbetsmiljöfrågor och med forskning. Enkäten utvecklades initialt 1990 och har vidareutvecklats sedan dess, senast 2020. Enkäten har översatts till 25 språk och används globalt. En aspekt som enkäten mäter är fyra former av kränkande beteende; hot om våld, våld, mobbning och sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier mäts med följande två frågor:

1. Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på din arbetsplats? (Ja: dagligen, Ja: varje vecka, Ja: varje månad, Ja: några gånger, Nej)
2. Om ja, från vem? (Det går att markera med flera kryss) (Kollegor, En överordnad, Underställda, Klienter/kunder/patienter)

## KUNSKAPSBEHOV OM SEXUELLA TRAKASSERIER

Studierna i denna översikt visar att det är en riskfaktor för ohälsa att bli utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Mer forsknings behövs.

Leskinen et al (2011) påtalar att trakasserier på grund av kön har negligerats i forskningen. En anledning till detta är att trakasserier på grund av kön har studerats integrerat med sexuella trakasserier. Leskinen rekommenderar att skilja på dessa för att öka kunskapen om trakasserier på grund av kön.

Kunskapen om olika facetter av organisationsklimat behöver också utvecklas. Forskningen har länge studerat toleransnivån för sexuella trakasserier. Forskning om psykosocialt säkerhetsklimat, organisatorisk rättvisa och jämställdhetsklimat i relation till sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är i det närmaste obefintlig. Forskning om organisationsklimat har potential att öka kunskapen om varför sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön förekommer på arbetsplatser i alla sektorer.

Vidare behöver forskningen riktas mot att öka kunskapen om tystnadskultur och det preventiva arbetet. Förvånansvärt lite forskning har fokuserat på förebyggande arbete och på primärprevention. Mer studier behövs för att öka kunskapen om vilka insatser som leder till minskning av sexuella trakasserier i arbetslivet.

Slutligen efterfrågas fler longitudinella studier eftersom sexuella trakasserier får långsiktiga konsekvenser för såväl individen som organisationen (McDonald et al, 2015).

## TIDIGARE FORSKNINGSÖVERSIKTER – SEXUELLA TRAKASSERIER I ARBETSLIVET

Det finns ett antal svenska forskningsöversikter om sexuella trakasserier i arbetslivet som presenterar svensk, nordisk (och även viss internationell) forskning.

Följande svenska forskningsöversikter om sexuella trakasserier i arbetslivet har författats på senare tid:

- Simonsson, A. (2020). *Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv*. Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet
- Svensson, M. (2020). *Sexuellt trakasserad på jobbet – en nordisk forskningsöversikt*. Nordiska ministerrådet.

- Oxford Research (2012) Forskningsöversikt om trakasserier inom utbildning och arbetsliv. Forskning publicerad vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000.

Följande internationella forskningsöversikter om sexuella trakasserier i arbetslivet har författats på senare tid:

- Buchanan et al (2014). A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military.
- McDonald, (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature.
- Pina et al (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory and treatment issues.

Forskningsöversikter – könsdiskriminering i arbetslivet

- Triana et al (2021). Sixty years of discrimination and diversity research in human resource management: A review with suggestions for future research directions.

## REFERENSER

- Acker, Joan. 2006. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and Society* 20(4): 441– 64.
- Arbetsmiljöverket (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. Kunskapsammanställning 2016:2*. Arbetsmiljöverket.
- Andersson, M. A., & Harnois, C. E. (2020). Higher exposure, lower vulnerability? The curious case of education, gender discrimination and women’s health. *Social Science and Medicine*, 246, 1-11.
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and establishment of benchmarks for psychosocial risk management in Sweden. *Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1-22.
- Bergman, B. (2003). The validation of the women workplace culture questionnaire: Gender-Related Stress and health for the Swedish working women. *Sex Roles*, 49, 287-297.
- Bergman, B., & Hallberg, L. R.-M. (2002). Women in a male-dominated industry: Factor analyses of a woman workplace culture questionnaire based on a grounded theory model. *Sex Roles*, 46, 305–316.
- Bildt, C. (2005). Sexual harassment: Relation to other forms of discrimination and to health among women and men. *Work*, 28, 251-259.
- Biswas, U. N., Allard, K., Pousette, A. & Härenstam, A. (2017). *Understanding Attractive Work in a Globalized World*. Springer, Singapore.
- Borell, C., Artazcoz, L., Gil-González, D., Pérez, K. et al. (2011). Determinants of perceived sexism and their role on the association of sexism with mental health. *Women and Health*, 51, 6, 583–603.
- Bråten, M. (2019). Seksuell trakassering – et stille arbeidsmiljøproblem? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 25, 1, 28–48.
- Buchanan, N. T., Settles, I. H., Hall, A. T., & O’ Connor, R. C. (2014). A review of organizational strategies for reducing sexual harassment: Insights from the U.S Military. *Journal of Social Issues*, 70, 4, 687–702.
- Calleman, C. (2019). Från omplacering av kvinnan till avsked av mannen – om sexuella trakasserier i arbetslivet. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 25, 1, 8–27.
- Carstensen, G. (2016). Sexual harassment reconsidered: The forgotten grey zone. *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24, 4, 267-280.

- Connell, R. (2006). The experience of gender change in public sector organizations. *Gender, Work and Organizations*, 13, 5, 435–452.
- Cortina, L.M., & Areguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 285-309.
- Crosby, F. J. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83; 85-113.
- Curtis, H. M., Meischke, H., Stover, B., et al. (2018). Gendered safety and health risks in the construction trades. *Annals of Work Exposures and Health*, 62, 4, 404–415.
- Dollard, M., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579-599.
- Estrada, A. X., & Berggren, A. W. (2009). Sexual Harassment and its impact for women officers and cadets in the Swedish Armed Forces. *Military Psychology*, 2, 162-185.
- Estrada, A. X., Olson, K. J., Harbke, C. R., & Berggren, A. W. (2011). Evaluating a brief scale measuring psychological climate for sexual harassment. *Military Psychology*, 23, 410-432.
- Fitzgerald, L. F. (2017). Still the last great open secret: Sexual harassment as systematic trauma. *Journal of Trauma and Dissociation*, 18, 4, 483-489.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., et al. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82, 4578-589.
- Fitzgerald, L. F., Gefland, M. J., Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 4, 425-445.
- Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F., Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment in the military: The sexual experiences questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*, 11, 3, 243-263.
- Fitzgerald, L., F., Shullman, S., Baily, N. et al. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175.
- Foley, S., Hang-Yue, N., Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice. *Group and Organization Management*, 30, 4, 421-450.
- Folke, O., & Rickne, J. (2020). *Sexual harassment and gender inequality in the labor market*. Swedish Institute of Social Research.



- Fredriksson, M. & Alvinus, A. (2019). Organisationskultur och ledarstrategier i ljuset av #metoo. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 25, 28–45.
- Friborg, M. K., Hansen, J. V., Aldrich, P. T. et al. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms. *BMC Public health*, 17, 1-12.
- Ganji, F. A., & Joshi, B. P. (2020). Impact of gender discrimination on the Employees (Ghalib Private University in Herat, Afghanistan as a case study). *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7, 6, 1967-1980.
- Gunnarsdottir, H., Sveinsdottir, H., Bernburg, J. G. et al. (2006). Lifestyle, harassment at work and self-assessed health of female flight attendants. *Nurses and Teachers. Work*, 27, 2 165–172.
- Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. In M. S. Stockdale (Ed.), *Women and work: A Research and Policy Series, Vol. 5. Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies* (p. 127–150). Sage Publications, Inc.
- 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.
- Kim, K. Y., Atwater, L., Jolly, P. M., Kim, M., & Baik, K. (2020). The vicious cycle of work life: work effort versus career development effort. *Group and Organizational Management*, 45, 3, 351-385.
- Kim, J-H., Soyeon Oh, S., Bae, S.W (2019). Gender discrimination in the workplace: Effects on pregnancy planning and childbirth among South Korean women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 2672, 1 -12.
- Lachteva, R. (2017). Sexual Harassment in the European Union: A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-Based Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 32, 1821-1852.
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 43, 1782–1793.
- Lehto, A., & Lindholm, K. (2014). Arbetsplatsens utmaning – ett aktivt arbete mot diskriminering. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 3, 27–40.
- Leskinen, E. A., Cortina, L. M., & Kabat, D. B. (2011). Gender harassment: Broadening our understanding of sex-based harassment at work. *Law & Human Behavior*, 35, 25-39.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Review*, 14, 1-17.

- 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, 41-58.
- Numhauser-Henning, A. & Laulom, S. (2012). *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination versus Dignity*. Faculty of law, Lund University.
- Pavalko, E. K., Krysiak, N., Mossakowski, K. N., & Hamilton, V. J. (2003). Does Perceived Discrimination Affect Health? Longitudinal Relationships between Work Discrimination and Women's Physical and Emotional Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 44, 1, 18-33.
- Pietiläinen, M., Näti, J., Ojala, S. (2019). Perceived gender discrimination at work and subsequent long-term sickness absence among Finnish employed women. *The European Journal of Public Health*, 30, 2, 311-316.
- Pina, A., & Gannon, T. A. (2012). An overview of the literature on antecedents, perceptions and behavioural consequences of sexual harassment. *Journal of Sexual Aggression*, 18, 2, 209-232.
- Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14, 126-138.
- Rubino, C. Avery, D., McKay, P. F. et al. (2018). And justice for all. *Personnel Psychology*, 71, 519-544.
- Rugulies, R., Sørensen, K., & Aldrich, P. T. et al. (2020). Onset of workplace sexual harassment and subsequent depressive symptoms and incident depressive disorder in the Danish workforce. *Journal of Affective Disorders*, 277, 21-29.
- Sanchez, J. I., & Brock, P. (1996). Outcomes of Perceived Discrimination among Hispanic Employees: Is Diversity Management a Luxury or a Necessity? *The Academy of Management Journal*, 39, 3, 704-71.
- Simonsson, A. (2020). *Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv*. Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
- Svedberg, P. & Alexandersson, K. (2012). Associations between sickness absence and harassment, threats, violence or discrimination: A cross sectional study of the Swedish police. *Work*, 42, 83-92.
- Svensson, M. (2020). *Sexuellt trakasserad på jobbet – en nordisk forskningsöversikt*. Nordiska ministerrådet.
- Till, F. J. (1980). *Sexual Harassment. A Report on the Sexual Harassment of Students*. National Advisory Council on women's Educational Programs. Washington, E.C.

- Timmerman, G., & Bajema, C. (2010). The Impact of Organizational Culture on Perceptions and Experiences of Sexual Harassment. *Journal of Vocational Behavior, 57*, 188-205.
- Triana, M., Gu, P., Chapa, O., Richard, O., Colella, A. (2021). Sixty years of discrimination and diversity in human resource management: A review with suggestions for future directions. *Human Resource Management, 60*, 145-204.
- Triana, M., Jayasinghe, M., Pieper, J., Delgado, D. M., & Li, M. (2019). Perceived workplace gender discrimination and employee consequences: A meta-analysis and complementary studies considering country context. *Journal of Management, 45*, 6, 2419-2447.
- Williams, J. H., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1999). The Effects of Organizational Practices on Sexual Harassment and Individual Outcomes in the Military. *Military Psychology, 11*, 3, 303-328.
- Willness, C. R., Steel, P., Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology, 60*, 127-162.



Box 73, 424 22 Angered  
Besöksadress: Angereds torg 9  
Tel: 031-392 90 00  
[www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)



**JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN**