

Sexuellt trakasserad på jobbet

En nordisk forskningsöversikt i korthet



Innehåll

Inledning	3
Vad vet vi om sexuella trakasserier?	5
Exempel från branscher	7
Vad påverkar vår kunskap?	10
Vad behöver vi veta mer om?	12
Avslutning	14

Sexuella trakasserier är ett stort samhällsproblem i arbetslivet i Norden, det visade inte minst Metoo-upproppen hösten 2017. Sedan dess har de nordiska länderna lyft frågor om sexuella trakasserier både nationellt och internationellt. Men trots att frågan varit i fokus de senaste åren, kvarstår problemet. Människor fortsätter att utsättas för sexuella trakasserier på arbetsplatser runt om i Norden.

År 2019 initierade Nordiska ministerrådet en forskningssatsning som ska ge ett nordiskt kunskapslyft om sexuella trakasserier. Nordiska ministerrådets samarbetsorgan, Nordisk information för kunskap om kön, NIKK, fick i uppdrag att ta fram en forskningsöversikt som ska ligga till grund för forskningssatsningen. Rapporten *Sexuellt trakasserad på jobbet – en nordisk forskningsöversikt* bygger på en systematisk genomgång av forskning från de nordiska länderna mellan åren 2014–2019. Rapporten redogör för aktuell kunskap om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden och identifierar centrala kunskapsbehov, där mer forskning behövs för att kraftfullt möta samhällsproblemet.

I rapporten kartläggs hur sexuella trakasserier tar sig olika uttryck i människors arbetsliv utifrån yrken med varierande karaktär. Genom att sammanställa studier från olika yrken, branscher och sektorer bidrar forskningsöversikten med inblick i olika yrkens specifika sammanhang men också med en tvärspektoriell bild av sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden.

Oavsett vilken bransch som undersöks, så är konsekvenserna av sexuella trakasserier i arbetslivet förödande för både individer och organisationer. Några vanliga

konsekvenser är psykisk ohälsa, sjukskrivningar, försämrade karriärmöjligheter och belastande personalomsättning i och med uppsägningar.

Samtidigt ser utsattheten olika ut beroende på vem du är och var du jobbar. Rapporten visar bland annat på behovet av mer kunskap om hur utsattheten påverkas om du är kvinna med migrationsbakgrund eller har en funktionsvariation. Men i den nordiska kontexten saknas det intersektionella perspektivet ofta i analyserna.

Liknande kunskapsluckor finns när det gäller vilka yrkesgrupper som drabbas hårdast. Det senaste året har de nordiska länderna, liksom resten av världen, på olika sätt försökt hantera covid-19. Ett sätt har varit att upprätta listor på samhällsbärande funktioner som är särskilt viktiga under en pandemi. Bland dessa är yrkesgrupper inom vård och omsorg, utbildning och hälso- och sjukvård i frontlinjen. Inom många av dessa kvinnodominerade yrken är även utsattheten för sexuella trakasserier stor. I en internationell studie, där de nordiska länderna ingick, svarade en tredjedel av alla sjuksköterskor att de varit utsatta för sexuella trakasserier. Vad finns det mer som vi inte vet om drabbade grupper och branscher?

Denna publikation är en kortversion av rapporten *Sexuellt trakasserad på jobbet – en nordisk forskningsöversikt*. Syftet med publikationen är att översiktligt presentera aktuell kunskap om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden, och samtidigt visa på kunskapsluckorna.

Vad vet vi om sexuella trakasserier?

Forskningen visar att sexuella trakasserier är ett omfattande och tvärsektoriellt problem inom arbetslivet. År 2017 gjorde Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) en omfattande komparativ intervjuundersökning med 42 000 kvinnor mellan åldrarna 18-74 i 28 EU-länder. De övergripande resultaten visade att 55 procent av kvinnorna upplevt sexuella trakasserier någon gång i livet, och 21 procent de senaste tolv månaderna. Undersökningen gällde inte arbetslivet specifikt, men ger en fingervisning om problemets omfattning. Kvinnor i Sverige, Danmark och Finland rapporterade högst förekomst. Samtidigt gör underrapportering och tystnadskultur på arbetsplatser att det är svårt att veta hur vanligt förekommande fenomenet är.

Forskning visar att det är kvinnor som oftast utsätts för sexuella trakasserier. Yngre kvinnor drabbas i högre grad än äldre. Förövare är till största del män. Vem förövaren är varierar beroende på bransch eller yrke.

Inom branscher som scenkonst, idrott, skogsindustrin och yrkesmilitären är det oftast överordnade eller kollegor som är förövare. Inom vård- och omsorgsyren liksom i hotell- och restaurangbranschen är det oftast patienter eller kunder och gäster - men även överordnade och kollegor. Inom yrken i offentlig förvaltning, såsom polisen och läraryrket, är det samhällsmedborgare, klienter, överordnade och kollegor. Inom akademien och organisatoriska yrken begås sexuella trakasserier av både studenter, kollegor och överordnade, såsom handledare.

Detta är viktig kunskap både för att utforma och utveckla det preventiva arbetet, och för att konsekvenserna för den utsatta kan se olika ut beroende på förövarens position; om det är en kollega eller chef, patient, kund eller klient.

Olika maktordningar kan verka simultant

Sexuella trakasserier förklaras ofta med att det handlar om över- och underordning inom en organisation, mäns dominans över kvinnor och rådande normer i samhället om maskulinitet och femininitet. Inom forskningsfältet är fokus på patriarkala strukturer, heteronormativitet och maskulinitetsnormer.

Det förrädiska med att utsatthet, makt och privilegier verkar simultant är dock att de kan ta sig uttryck på många olika sätt. Det internationella forskningsfältet pekar dock på en förhållandevis statisk beskrivning av utsatthet, makt och privilegier som blir vägledande för hur kunskapen om sexuella trakasserier formuleras och omformuleras. En västerländsk, vit, medelklassmässig och akademisk könsbaserad förståelse av maktordningar har företräde. Det handlar helt enkelt mest om kön, ålder och utbildningsbakgrund. Däremot saknas ofta perspektiv som synliggör homofobi, rasism, funkofofi och andra makthierarkier som också påverkar arbetsplatskulturer och riskerna med att utsättas för sexuella trakasserier.

Nordisk forskning visar att homofobi, rasism, funkofofi, hat och hot mot religiösa minoriteter

och andra förtrycksformer har betydelse för hur människor betraktas och bemöts i arbetslivet. I en norsk studie om hotell- och restaurangbranschen lyfts invandrade kvinnor och män fram som några av de mest utsatta grupperna när det kommer till sexuella trakasserier på arbetet, men kunskapen kring det fördjupas inte. Istället finns det en påfallande tystnad inom forskningsfältet och en ”färgblindhet” kring hur kategorierna kvinnor och män ser ut, vilken bakgrund de har och om de omfattas av någon av diskrimineringsgrunderna utöver kön och ålder. Studier av sexuella trakasserier inkluderar främst vita kvinnor och män, och de som faller utanför de kategorierna beskrivs som ”andra grupper” med ”annan utsatthet” än majoritetsbefolkningen. Detta osynliggör vilka dessa andra grupper är i det nordiska arbetslivet, hur förekomsten av sexuella trakasserier ser ut för dem, och hur sexuella trakasserier upplevs ur dessa individers och grupper perspektiv.

Sexuella trakasserier – en form av våld

Sexuella trakasserier är en aspekt av sexuellt våld och en effekt av könsmaktsordningen. Effekterna av utsatthet kan vara fysiska och psykiska. En finsk studie har undersökt sexuella trakasserier som emotionellt våld. Den tar fasta på att arbetsrelaterat våld ofta är emotionellt och innefattar känslor av skam hos den utsatta. Exempelvis är det vanligt att som utsatt anklagas sig själv och internalisera en negativ självbild baserad på förövarens beteende.

Andra aspekter, som samtycke, problematiseras sällan i forskningen om sexuella trakasserier. Samtycke är enligt en del studier mer komplext än ett ja eller nej, då sexuella trakasserier ofta är en process av tillitsskapande, tät kontakt och överträdelser. Det är många gånger svårt att bevisa att sexuella trakasserier sker, eftersom det kan handla om subtila ord och handlingar från förövaren.

Arbetsplatskulturens betydelse

Idag ligger ansvaret för att förebygga och motverka sexuella trakasserier i arbetslivet på ledning och arbetsgivare. Enligt lagstiftning i de nordiska länderna är det deras ansvar att se till att anställda inte utsätts, och om det sker, agera. Men vad som egentligen sker inom organisations- och arbetsplatskulturer i de nordiska länderna är ett förhållandevis outforskat område. De studier som finns visar att de strukturer som möjliggör sexuella trakasserier inom organisationer tenderar att göra individer ansvariga, snarare än organisationen. Det finns också studier som visar att organisationers policys mot sexuella trakasserier är till för att skydda organisationen snarare än individen.

I forskningen skrivs inte ansvarsfrågan fram så mycket mer än att arbetsgivare och ledare för organisationer har arbetsgivaransvar. Ledning och arbetsgivare blir dock lätt diffusa begrepp som inte synliggör att det i själva verket är individer som bär ansvaret för de arbetsplatser de leder. Vem som ska ta tag i frågan, och vad som ska tas ansvar för fördjupas sällan.

Det finns sällan policys på arbetsplatser för hur förövare ska hanteras eller hur stödstrukturer för utsatta ska se ut. Internationell forskning visar att en arbetsplatskultur som är tillåtande mot sexuella trakasserier kan ha större effekt på attityder och beteenden hos anställda än vad organisationens formella regler och riktlinjer har. Därför innebär ett förbud mot sexuella trakasserier inte nödvändigtvis att det sker förändringar i praktiken vad gäller utsatthet. Internationell forskning visar dock att bystanders, personer som ser när andra utsätts, exempelvis kollegor, kan ha en viktig roll för att minska förekomsten av sexuella trakasserier. En förutsättning här är dock att det finns tillgång till utbildning, så kallade bystanders-program, som syftar till att få vittnen att ingripa när sexuella trakasserier sker.



Exempel från branscher

Bransch, arbetsuppgifter och arbetsvillkor spelar roll när det gäller hur sexuella trakasserier tar sig uttryck. Det visar studier av olika branscher i Norden. Förutsättningarna skiljer sig åt beroende på om kroppen och det fysiska arbetet är det främsta arbetsverktyget, om arbetet präglas av sociala relationer, eller om arbetet är mindre fysiskt och mer bundet till kontorsrelaterade arbetsuppgifter.

Fysiskt arbete

I vissa yrken är kroppen och det fysiska arbetet det främsta arbetsverktyget, som exempelvis inom teater, scenkonst och idrott. Här blir kroppen föremål för både estetiska uttryck, styrka och prestationer i arbetet. I dessa branscher är fysisk kontakt normaliserad och utsattheten för sexuella trakasserier hög eftersom arbetsuppgifterna ofta går bortom vanliga fysiska gränser för professionella relationer. En stor norsk studie som undersökt förekomsten av sexuella trakasserier inom film, tv, scenkonst, musik och dataspel visar att en tredjedel av de svarande, 4752 aktörer inom branschen, varit utsatta för sexuella trakasserier under karriären. Kvinnor är mer utsatta än män, men även män utsätts. Förövare är män i ledarposition eller i egenskap av kollega. Dansare, skådespelare och scenografer är mest utsatta. Sju av tio anmäler inte händelserna av rädsla för att det ska påverka arbetssituationen negativt.

I idrottsvärlden är förövaren oftast tränare och man, och många gånger äldre än den som utsätts. Relationen mellan tränare och idrottare utgör

därför en riskfaktor. Relationen kan vara formell och ytlig men också personlig och intim, vilket utgör en riskfaktor när en tränare handgripligen instruerar med sin expertis och gränser mellan kroppsfokus och kroppskontakt blir otydliga. Enligt studierna är samtycke mer komplext än ett ja eller nej, och sexuella trakasserier utgör ofta ett förlopp av tillitsskapande över tid, tätare kontakt och överträdelser.

Arbete med klientkontakt

Poliser, lärare och socionomer är exempel på yrken inom offentlig sektor där de anställda befinner i en slags mellanposition. De har någon form av byråkratiskt ansvar och inflytande över verksamhetens klienter, samtidigt som de har direktkontakt med dem.

Forskning visar att i socialtjänsten, en traditionellt sett kvinnodominerad bransch, kan den manliga normen ändå vara överordnad och riskera att underminera trovärdigheten hos kvinnor som utsätts och rapporterar om sexuella trakasserier. En analys av vittnesmålen i det svenska metoo-upproppet #orosanmälan för socialarbetare, visar hur unga kvinnors kroppar objektifieras för framförallt äldre mäns sexualiserade praktiker. Inom polisen är det istället männen som dominerar bland arbetstagarna. En isländsk studie visar att det är tio gånger vanligare att kvinnor utsätts för sexuella trakasserier än män inom polismakten där. Förövare var män som är handledare. En våldsam omgivning kan normalisera ett våldsamt beteende,

vilket kan kopplas till polismakten där våld är en del av arbetet, och gränsdragningar mellan exkluderingsmekanismer som mobbing och sexuella trakasserier blir diffusa. I studien framhålls att det organisatoriska våldet, som finns inom polisyrket, upprätthålls för att exkludera kvinnor och inkludera män.

Arbete med patient- och kundkontakt

Enligt såväl internationell som nordisk forskning utgör omhändertagande arbetsuppgifter hög risk för att utsättas för ovälkomna sexuella beteenden. Sjuksköterskeyrket utgör särskilt hög risk. En internationell forskningsöversikt som inkluderar 136 studier av utsatthet för våld i sjuksköterskeyrket runtom i världen, inklusive de nordiska länderna, visar att cirka en tredjedel av sjuksköterskor har utsatts för sexuella trakasserier. Förövarna är oftast patienter som utsätter sjuksköterskor för fysiskt våld, och kollegor som utför verbala och sexuella trakasserier. Forskningsöversikten visar att utsattheten inom psykiatri är störst, och utsattheten på sjukhus näst störst.

Tre norska studier som bygger på enkäter till medlemmar i olika fackförbund visar att anställda inom hälso- och omsorgsbranschen är mer utsatta för sexuella trakasserier än i andra branscher. Utsattheten består av olika faktorer, varav en är den överordnade logiken om att patientens/kundens nöjdhet kommer i första hand. Om patienten är psykiskt sjuk kan gränserna lätt trädas över. En anställd inom vård och omsorg beskriver: ”Demente menn som er sexfikserte og ønsker å ligge med unge jenter ved kveldsstell/leggetid. Menn som onanerer i dusjen da vi hjelper til. Kyss på kinnet. Holde hardt rundt oss og klemmer.”

I arbeten som bygger på sociala relationer kan platsen där trakasserier sker också utgöra en riskfaktor och påverka hur beteenden bedöms. Inom hemtjänsten är den anställda ofta själv hemma hos patienten, och då kan det vara svårt att markera var gränsen går mellan olämpligt

sexuellt beteende från en patient, och vad som är omsorgsarbetsarens professionella ansvar.

En annan utsatt grupp är anställda inom hotell- och restaurangbranschen. Precis som inom vård- och omsorgsyren uppgår anställda att sexuella trakasserier är en del av kulturen på arbetet, som medfört misstrivsel och olika psykosociala konsekvenser. I båda branscherna arbetar en hög andel med minoritetsbakgrund, och det efterfrågas intersektionella perspektiv för att undersöka utsatthet också utifrån etnicitet och hudfärg. Det visar en norsk studie, som gjorts bland fackliga medlemmar både i vård- och omsorgsbranschen och i hotell- och restaurangbranschen.

Det finns dock ett par väsentliga skillnader mellan branscherna. Anställda inom vård- och omsorgssektorn har en förhållandevis hög medelålder i jämförelse med anställda inom hotell- och restaurangbranschen, som har en låg medelålder. Inom hotell- och restaurangbranschen är dessutom alkohol och berusade personer en del av arbetets riskfaktorer.

Akademiska och organisatoriska yrken

I akademiska och organisatoriska yrken präglas arbetet av icke-fysiska uppgifter och kroppen tillskrivs inte stor betydelse för att kunna utföra arbetsuppgifterna. Däremot kan kroppen objektifieras inom sådana yrken och utgöra föremål för ideal om funktionalitet, estetik och skönhet inom en särskild bransch eller ett särskilt yrke.

Inom akademien är det vanligt med föråldrade könade hierarkier, vilka kan ta sig uttryck i att män innehar högre positioner än kvinnor och att kvinnor inte släpps in i samarbeten som skulle gynna deras karriärer. För doktorander kan en god relation till en handledare vara en viktig investering för att lyckas i arbetet, men maktobalansen i relationen kan också utgöra en riskfaktor. Studier visar också att sexuella trakasserier kan vara en orsak till att unga anställda inte vill satsa på en karriär inom akademien.

Vad påverkar vår kunskap?

Kunskapen som finns om sexuella trakasserier bygger till stor del på prevalensstudier. Det är studier som, vid ett visst tillfälle mäter hur vanligt och hur utbrett sexuella trakasserier är. Men det finns även intervjustudier, som ger en fördjupad bild av de utsattas perspektiv. Båda typerna av studier behövs för att få bredd och varierad kunskap. I såväl prevalensstudierna som i intervjustudierna utgör kvinnor den större andelen av urvalet och underlaget är påfallande homogent vad gäller diskrimineringsgrunderna kön och ålder.

I studier som använder vittnesmål från metoo-rörelsen som empiriskt underlag blir det tydligt att personliga berättelser bidrar med detaljrikedom och ett bredare empiriskt underlag. Vittnesmålen fungerar som ett fönster in mot hur sexuella trakasserier tar sig konkreta uttryck i människors arbetsliv i olika sektorer. De synliggör vad som gömmer sig bakom beteenden som klustras till kategorier i prevalensstudier.

Inom forskningsfältet finns generellt en obalans mellan vilka yrken, branscher och sektorer som undersökts. En iakttagelse är att yrken inom vissa branscher i offentlig sektor studeras i högre utsträckning och att yrken inom branscher i privat sektor undersöks i lägre utsträckning. I forskningen finns också ett fokus på de utsatta individerna och grupperna, medan det nästan helt saknas studier dels av förövare, dels av individer som bevittnar när andra utsätts, så kallade bystanders.

Definitioner av begrepp

Forskning om sexuella trakasserier har sitt ursprung i juridiken och i den amerikanska feminismen på 1970-talet, som ett sätt för kvinnor att själva formulera problemet med mäns både ekonomiska och sexuella dominans över kvinnor. I de nordiska länderna har begreppet använts sedan 1980-talet. Lagarna innehåller definitioner av sexuella trakasserier, fokus på arbetsgivarens ansvar att skapa en arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier samt arbetsgivarens skyldighet att aktivt motverka diskriminering och främja lika rättigheter.

En utmaning inom forskningsfältet, vilket också påverkar kunskapen, är att det saknas en gemensam definition av sexuella trakasserier. Det beror delvis på att fokus i studier skiftar mellan offrets erfarenheter av ovälkommen sexuell uppmärksamhet, förövarens beteenden och juridiska kriterier. Exempel på beteenden kan vara allt ifrån förfrågningar om att socialisera, till förolämpningar, förlöjliganden, hot, sexuella förslag och fysiska övergrepp. Det saknas också avgränsningar i relation till andra fenomen, såsom våld, mobbing och trakasserier mer generellt; våld riktat mot personer utifrån normativa föreställningar om femininitet och maskulinitet; sexuellt våld och brist på samtycke; och en ojämslidd arbetsmarknad. Dessa olika fenomen skär ofta in i varandra, snarare än att de existerar sida vid sida, vilket sällan avspeglas inom forskningsfältet.

Men att det saknas en gemensam definition, utesluter inte att det i vissa sammanhang finns en

gemensam förståelse av vad sexuella trakasserier är. En tidig definition är formulerad av MacKinnon år 1979: *"the unwanted imposition of sexual requirements in the context of a relationship of unequal power"*. En annan vanlig definition, utifrån juridiken i EU och i de nordiska länderna är *"... any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature"*.

Gemensamt för definitionerna är att vissa beteenden är ovälkomna, men att formuleringarna är generella öppnar också upp för ett stort tolkningsutrymme. Ingen av ovan definitioner listar exempelvis några särskilda beteenden. Inte heller innefattar definitionerna strukturella aspekter som möjliga orsaker till att sexuella trakasserier förekommer.

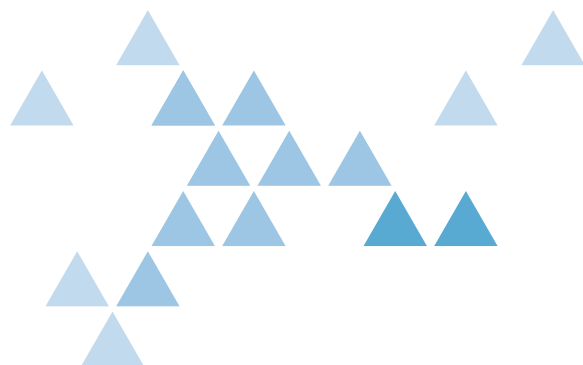
Problemet med en alltför generell definition av sexuella trakasserier är att resultat mellan olika studier blir svåra att jämföra. En alltför precis definition riskerar däremot att förminska ord och handlingar som tolkas och upplevs som sexuella trakasserier, men som inte passar in i de juridiska beskrivningarna av begreppet. Sammantaget påverkar definitionen av sexuella trakasserier vår kunskap om fenomenet. Existerande definitioner kan därför ses som viktiga avstamp och möjligheter till utveckling av begreppet.

Binär förståelse av kön

Forskningsfältet präglas av en binär förståelse av kön och makt, och den samlade internationella kunskapen är att kvinnor oftast är offer och män är förövare, samt att yngre kvinnor utsätts i högre utsträckning än äldre.

Inom forskningsfältet beskrivs dessa mönster ofta utifrån mäns makt och kvinnors utsatthet kopplat till diskrimineringsgrunderna kön och ålder. Orsaken till fenomenet förklaras också med begreppet genus, som synliggör att det kan finnas normer inom organisationer och arbetsplatskulturer som tillåter mäns kränkande behandling mot kvinnor.

Den binära könsuppfattningen tar sig även i uttryck genom att studierna utgår ifrån att det endast finns två kön. Kvinnor och män framställs ofta på ett traditionellt och oproblematiserat sätt med heterosexualitet som norm. De delas exempelvis in i två kompletterande kategorier som förutsätts ha begär till varandra. Utgångspunkten är att män förgriper sig på kvinnor och att bägge parter är heterosexuella. I en sådan kontext blir sexuella trakasserier mot personer som bryter mot heteronormen, exempelvis hbtqi-personer, osynliga.



Vad behöver vi veta mer om?

Rapporten *Sexuellt trakasserad på jobbet – en nordisk forskningsöversikt* pekar på ett flertal kunskapsluckor, områden där vi behöver veta mer för att kunna gå till botten med problemet sexuella trakasserier. Dessa är:

Underrapportering och tystnadskultur

Tystnadskultur och underrapportering är återkommande problem när det gäller sexuella trakasserier. Detta trots att prevalensstudier – och metoo-uppropen – så tydligt visar på magnituden av fenomenet.

Underrapporteringen påverkar kunskapen. Om få av alla som är utsatta rapporterar, blir mörkertalet stort och med ett stort mörkertal blir underlaget begränsat. Här behövs mer kunskap eftersom det inte kan tas för givet vad tystnaden och ej inrapporterade fall står för.

Enligt internationell forskning görs färre anmälningar inom små organisationer, vilket kan stå för att anställda känner sig otrygga och inte rapporterar, och det innebär utmaningar för organisationer vad gäller konfidentialitet och sekretess. Tystnad hos utsatta individer kan också vara uttryck för kvinnors motståndsstrategier och uttryck för bristande tilltro till system som ska skydda utsatta, men som i praktiken inte gör det. Tystnadskultur och underrapportering gäller även det faktum att män inte endast är förövare. Det finns också män som blir sexuellt trakasserade på jobbet, liksom att det finns kvinnor och män som blir trakasserade av någon av samma kön.

Prevention och förebyggande arbete

Det saknas idag forskning om prevention och förebyggande arbete av sexuella trakasserier i arbetslivet. En aspekt av att det saknas kunskap om förebyggande arbete är att det finns en viss osäkerhet kring hur sexuella trakasserier ska definieras och tolkas, vilket i sin tur kan leda till ett svagt förebyggande arbete på arbetsplatser.

Samtidigt behövs kunskap om konkreta förslag på förebyggande arbete som främjar jämställdhet och som synliggör de diskriminerande handlingar som går under radarn på arbetsplatser. Utifrån den forskning som finns vet vi att detta är centralt, då arbetsplatser med systematiskt arbetsmiljöarbete har högre kapacitet att förändra kvinnors arbetsvardag än vad juridiska handlingar och policys har. Sådana konkreta förslag på förebyggande arbete utgör idag en kunskapslucka inom forskningsfältet.

Förövare och bystanders

I forskningen ligger fokus på individers utsatthet och på sårbarhetsfaktorer i arbetslivet. Normer, värderingar och maktbalanser inom specifika yrken och branscher beskrivs, liksom situationer när individer beskriver erfarenheter av att vara sexuellt trakasserade på jobbet. Det saknas dock studier om förövare och därför riskerar kunskap om vilka orsaker som leder till sexuella trakasserier att utebli.

I vissa forskningsstudier framgår det om förövaren är överordnad, kollega eller patient/klient/kund.

Det finns emellertid få analyser som fördjupar förståelsen för vem förövaren är i övrigt, exempelvis utifrån variabler som vanligtvis beskriver de utsatta, som ålder, kön och etnicitet.

Studier saknas också om bystanders, det vill säga de som ser när andra utsätts. Bystanders kan ha reagera olika och ha skilda funktioner, det kan vara personer som kan ingripa när utsatthet sker, ge stöd, bli traumatiserade av att bevittna utsatthet eller som direkt eller indirekt ger stöd till förövare. Bystanders kan också bli utsatta om de berättar om vad de bevittnat. Så kallade bystanders-program i form av utbildningar som syftar till att få vittnen att ingripa när sexuella trakasserier sker är, enligt internationell forskning, ett effektivt sätt att minska förekomsten av sexuella trakasserier.

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

Anställningsvillkor och arbetsvillkor som riskfaktorer för utsatthet

Riskerna att utsättas för sexuella trakasserier beroende på anställnings- och arbetsvillkor behöver undersökas mer. Korta och tillfälliga kontrakt, anställningsformer som idag är vanliga inom många branscher, är exempel på riskfaktorer som skapar beroenderelationer och maktobalanser mellan arbetstagare, arbetsgivare och uppdragsgivare.

Under senare decennier har den nordiska modellens status och utformning genomgått förändringar, och förskjutningar från stora offentliga sektorer till 1990-talets ”marknadiser-

ing” av branscher och sektorer i välfärdssystemen. Inom exempelvis vården är det vanligt med osäkra anställningar, i form av vikariat eller timvikarier. Sådana arbetsformer, där arbetstagaren hela tiden kan bytas ut, skapar maktobalanser. Ett annat exempel på vad som idag beskrivs som ett stort problem för trygghet och jämställdhet på arbetsmarknaden är så kallad gig-ekonomi. Det är en snabbt växande form av korta, osäkra arbetstillfällen och tillgänglighet av varor och tjänster på arbetsmarknaden.

Men även när anställningsvillkoren är trygga inom vissa yrken, så kan arbetsmiljön utgöra en otrygg faktor på grund av arbetsuppgifternas karaktär. Anställningsvillkor och arbetsvillkor är därför viktiga aspekter av utsatthet för sexuella trakasserier som vi behöver lära oss mer om.

Intersektionella perspektiv

Studier visar att det finns stora skillnader mellan majoritets- och minoritetsbefolkningarna i de nordiska länderna vad gäller tillgång till arbetsmarknaden, arbetsvillkor och anställningsvillkor. Fokus på enbart kön och ålder kan därför medföra att kunskapen om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden blir fragmentarisk. För att förstå utsattheten behövs kunskap om hur kön, ålder, etnicitet och hudfärg, funktionalitet, sexuell identitet och andra maktordningar samverkar. Idag är den kunskapen mycket begränsad.

Internationella forskningsöversikter visar att sådana perspektiv hittills saknas inom forskningsfältet om sexuella trakasserier i arbetslivet, med några få undantag. De undantagen är sällan kopplade till den nordiska kontexten, utan rör främst minoritetsgrupper i Nordamerika. Intersektionella perspektiv på utsatthet skulle höja kunskapsnivån om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden.

Avslutning

Sexuella trakasserier är ett utbrett samhällsproblem, som främst drabbar kvinnor. Det sker dagligen i arbetslivet över hela Norden: efter teaterrepetitionen, i mötet med patienten på sjukhuset eller vid handledningen i akademien. Och effekterna är förödande – både för individer och organisationer.

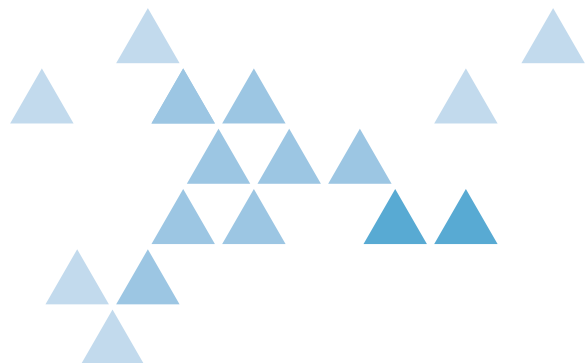
För att kunna sätta in rätt insatser behövs kunskap. Rapporten *Sexuellt trakasserad på jobbet – en nordisk forskningsöversikt* bygger på en systematisk genomgång av forskning från de nordiska länderna mellan åren 2014–2019. Rapporten är brännande aktuell. Den visar att utsattheten ser olika ut beroende på bransch, och ger inblick i olika yrkens speciella problematik. Samtidigt visar rapporten på tydliga kunskapsluckor.

Riskerna för sexuella trakasserier påverkas både av arbetsvillkor och anställningsförhållanden, men i vilken utsträckning? Det behöver undersökas mer. För att förstå hur sexuella trakasserier drabbar människor krävs även mer kunskap om hur olika maktordningar samspelar. Vilken roll spelar etnicitet och hudfärg, funktionalitet eller sexuell läggning för utsattheten? Idag är den kunskapen mycket begränsad.

I Norden är det arbetsgivaren som ska motverka och åtgärda sexuella trakasserier. Men idag saknas forskning som ger kunskap om hur en arbetsplats konkret kan förebygga sexuella trakasserier. Handfasta förslag på förebyggande arbete behövs. Ett annat problem är tystnadskultur och underrapportering. Om få av alla utsatta rapporterar blir mörkertalet stort. Här behövs kunskap för att förstå vad tystnaden står för. Dessutom saknas studier om förövare, och

därmed om vilka orsaker som leder till sexuella trakasserier.

De nordiska länderna prioriterar jämställdhetsarbetet högt. Ländernas arbete har gett resultat. Decennier av jämställdhetspolitiska reformer, kunskapsutveckling och en välorganiserad kvinnorörelse gör idag att de nordiska länderna, i internationella jämförelser, rankas som de mest jämställda i världen. Sedan metoo-uppropan 2017 har de nordiska länderna lyft frågor om sexuella trakasserier, både nationellt och internationellt. Nu är det dags att ta nästa steg. Denna publikation visar att mer forskning behövs för att kraftfullt bemöta problemet med sexuella trakasserier i arbetslivet. Med ytterligare kunskap kan de nordiska länderna initierat fortsätta arbetet framåt – för ett jämställt och hållbart arbetsliv där alla kan delta på lika villkor.



Sexuella trakasserier är ett stort samhällsproblem i arbetslivet i Norden, det visade inte minst Metoo-uppropet hösten 2017. Denna publikation är en kortversion av rapporten *Sexuellt trakasserad på jobbet – en nordisk forskningsöversikt*. Rapporten bygger på en systematisk genomgång av forskning från de nordiska länderna mellan åren 2014–2019.

Syftet med kortversionen är att översiktligt presentera aktuell kunskap om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden, och samtidigt visa på kunskapsluckorna. Publikationen är framtagen av NIKK, Nordisk information för kunskap om kön.

**Sexuellt trakasserad på jobbet: En nordisk
forskningsöversikt i korthet**

Publikationen är framtagen av NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, som verkar på uppdrag av Nordiska ministerrådet.

Text: Ida Måwe
Göteborg, 2020
nikk.no, norden.org