



Nordiska  
ministerrådet

# Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet

Nordisk forskningsatsning 2021–2023

# Innehåll

Förord	3
Inledning	4
Tvärvetenskap	9
Samverkansforskning	11
Nordisk dimension	13
Förebygga trakasserier genom minnesworkshops och forumteater	16
Nordisk enkät ger nya förutsättningar för analys och uppföljning	22
"Säg ifrån!" engagerar hela arbetsplatsen mot sexuella trakasserier	27
Synen på kunden i nordisk servicetradition ökar risken för trakasserier	33
Samlad erfarenhet ger nya lösningar inom nordisk turism- och besöksnäring	38
Hur kan vi förebygga sexuella trakasserier i Norden?	44
Läs mer om sexuella trakasserier i arbetslivet	48
Om den här publikationen	50

Den här publikationen finns även som en webbtillgänglig online-version:

<https://pub.norden.org/nord2024-017>

# Förord

## Forskningsinitiativ om sexuella trakasserier i nordiskt arbetsliv

Det är imponerande att se historien utvecklas framför en, och det är ingen tvekan om att #metoo-rörelsen förändrade attityder till seglivade negativa beteenden på arbetsmarknaden. Genom överlevarnas modiga berättelser har vi blivit medvetna om de negativa effekterna av sexuella trakasserier på arbetsplatsen och den negativa kulturen kring sexuella trakasserier har synliggjorts. Det har lett till en kulturell förändring, företag och institutioner har nu utformat riktlinjer för hur människor ska bete sig. Detta fanns inte tidigare.

I decennier har de nordiska länderna samarbetat kring jämställdhetsfrågor, vilket har fört oss framåt och det har varit givande och lärorikt för oss alla.

Nordiska ministerrådets forskningssatsning om sexuella trakasserier i arbetslivet, som lanserades 2019 under Islands ordförandeskap, är ett utmärkt exempel på nordiskt samarbete från sektorerna för jämställdhet, kultur och arbetsliv, samt Nordiska barn- och ungdomskommittén, med deltagande från samtliga nordiska länder. Satsningen har varit en ögonöppnare och en milstolpe när det gäller att uppmärksamma de förödande effekterna av sexuella trakasserier på arbetsmarknaden.

Vår uppgift under de kommande åren är att se till att arvet från #metoo-rörelsen består och att fortsätta kämpa, eftersom sexuella trakasserier och våld är ett hot mot individuella rättigheter och jämställdhet i våra samhällen.

Det nordiska forskningsinitiativet är en viktig milstolpe för vår gemensamma strävan att uppmärksamma den skada som sexuella trakasserier orsakar dem som utsätts för det, och den skada det har på samhället som helhet.

Förändring börjar med medvetenhet, dialog och solidaritet. Tillsammans och enade har de nordiska länderna kraften att skapa en säkrare tillvaro på arbetsmarknaden där vi alla kan blomstra och bidra till en säkrare arbetsmiljö till gagn för oss alla.

**Katrín Jakobsdóttir**

Islands statsminister och jämställdhetsminister



## Inledning

Sexuella trakasserier i arbetslivet är en utmaning för den nordiska arbetsmarknaden och för målet att skapa en inkluderande, jämställd och sammanhållen region. Både internationella och nordiska studier visar att sexuella trakasserier finns i alla sektorer på arbetsmarknaden och att det har allvarliga negativa konsekvenser. Det finns goda forskningsbelägg för både psykiska, fysiska och arbetsrelaterade skadeverkningar för utsatta. Sexuella trakasserier påverkar hela arbetsplatser, organisationer och sektorer, även till exempel i form av negativa ekonomiska effekter på grund av sjukfrånvaro och som bidragande orsak till fortsatt könssegregering på arbetsmarknaden. I arbetet för en hållbar nordisk region med ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier är det därför av största vikt att arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier.

### **Kunskapsluckor om förebyggande åtgärder**

Forskningsöversikter visar tydligt på stora kunskapsluckor om sexuella trakasserier och förebyggande arbete i nordiskt arbetsliv. Det saknas helt enkelt forskning som kan besvara frågan om hur sexuella trakasserier bäst förebyggs eller om hur förebyggande åtgärder kan implementeras på effektiva och gynnsamma sätt.

För att utveckla välfungerande förebyggande metoder krävs ny kunskap, både om sexuella trakasserier som fenomen och om specifika situationer på den nordiska arbetsmarknaden. För att bygga den kunskapen behövs

en nära dialog och samverkan där både forskare, praktiker och beslutsfattare är involverade och bidrar med relevant och användbar kunskap.

Tidigare studier pekar även på att mer kunskap behövs om hur olika positioner och förutsättningar samverkar på arbetsplatser, för att kunna identifiera utsatthet, konsekvenser av utsatthet och bra förebyggande metoder. Intersektionella perspektiv, det vill säga att undersöka samverkan mellan sociala kategorier och dimensioner som kön, ålder, sexualitet, etnicitet, funktionsvariation med mera, behövs för att bidra till kunskapen om arbetets organisering och om det mångfacetterade arbetslivet i Norden. En förståelse av hur arbetslivet utgörs av personer med vitt skilda bakgrunder och positioner är centralt för att i förlängningen kunna bidra till att motverka våld och trakasserier på arbetsmarknaden.

## **Nordiskt initiativ i samverkan**

Mot bakgrund av kunskapsläge och identifierade förutsättningar för att ta fram relevant kunskap beslutade de fem nordiska jämställdhetsministrarna att avsätta medel för ny forskning om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden 2021-2023. Forskningssatsningen handlade om att initiera forskning, starta upp nya samverkansytor, öppna upp för nya frågor och utforskande perspektiv.

Redan i det inledande skedet, när existerande forskning kartlades och utlysningen av medel utformades, uppstod en mängd överväganden. Dessa gav upphov till nya insikter, inte minst om hur projekt kan ta sig an ett omfattande tema med i forskningssammanhang relativt små medel och begränsad tid. Som helhet kom satsningen att innefatta forskningsprojekt, nätverksmöten, spridningsinsatser och konferensen Prevent and Intervene – Ending Sexual Harassment at Work i Oslo hösten 2023.

## **Kunskapsutveckling och fortsatt forskning**

Satsningens fem beviljade projekt har på många sätt överraskat och imponerat. I samverkan mellan sektorer, discipliner och arbetsmarknadens aktörer har de bidragit till mer kunskap och ett förbättrat arbete mot sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden. Varje projekt har tagit fram konkret kunskap, så som förslag på åtgärder, metoder och arbetssätt. De

visar även på några av de förutsättningar som behövs för att bygga kunskap om ett förebyggande arbete i Norden och hur det påverkar vilken typ av forskning och förebyggande arbete som bedrivs.

Projekten har varit och är fortfarande aktiva med att dela med sig av sina resultat i nationella, nordiska och internationella sammanhang. Vi gläds också över att flera av projekten har fått möjlighet att arbeta vidare i nya projekt, utifrån det nordiska forskningsinitiativet.

När forskningsatsningen utformades identifierades tvärvetenskap, samverkansforskning och en nordisk dimension som centrala principer för att ta fram såväl ny kunskap som nya förebyggande metoder. Publikationen beskriver inledningsvis dessa tre principer med exempel från projektens kunskapsutveckling. Därefter gör vi nedslag i vart och ett av de fem beviljade projekten, och avslutar med en sammanfattande reflektion om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i Norden.

”

**Vi måste ta reda på hur vi ska förebygga, ingripa och få slut på sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det är ett ambitiöst mål, men det finns verkligen inget alternativ. Det är hög tid att gå från metoo till me neither.**



*Lubna Jaffery, Norges jämställdhets- och kulturminister, citat från konferensen Prevent and Intervene – Ending Sexual Harassment at Work, i Oslo 2023*



**Sexuella trakasserier är inte ett personligt problem, utan ett strukturellt, och vi måste agera strukturellt. Vi behöver ett intersektionellt synsätt och måste komma ihåg att inte alla människor har samma röst eller språk för att säga ifrån.**



*Siriö Stenberg, Färöarnas minister för Sociala frågor och kultur, citat från konferensen Prevent and Intervene – Ending Sexual Harassment at Work, i Oslo 2023*

## Fakta om forskningsatsningen

**Den nordiska forskningsatsningen** om sexuella trakasserier i arbetslivet 2021-2023 syftade till att initiera relevant forskning, sektorsövergripande samarbete och gemensamt kunskapsbyggande.

**Mål för satsningen** var främst att bidra till ny kunskap om sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden, med fokus på förebyggande insatser och metoder för intervention. Kunskapen skulle bidra till en god kunskapsbas för politikutveckling och till nordiskt samarbete på tvärs av sektorerna i Nordiska ministerrådet.

**Forskningsatsningen utfördes** i samverkan mellan de nordiska sektorerna för jämställdhet och för kultur och för arbetsliv samt den nordiska barn- och ungdomskommittén. Den administrerades av NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, på uppdrag av och i nära samarbete med Nordiska ministerrådet för jämställdhets- och LGBTI-området. NIKK är ett samarbetsorgan för ministerrådet, placerat på Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet.

**Utlysning av forskningsmedel** skedde under 2021. Totalt 3,7 miljoner danska kronor utlystes i två omgångar i två utlysningar med olika kriterier:

**Den första utlysningen** riktade sig till pågående forskningsprojekt, som genom ett tilläggsbidrag från forskningssatsningen kunde addera en nordisk dimension och mervärde till sitt pågående projekt med relevans för kunskap om sexuella trakasserier i arbetslivet.

**Den andra utlysningen** riktade sig till forskare och praktiker som önskade initiera praktisknära forskningsaktiviteter i samverkan. I fokus var framför allt förebyggande insatser och metoder för intervention genom branschstudier eller branschjämförelser. Bidrag till nordisk nytta och partnerskap mellan flera nordiska länder var ett krav. Tvärvetenskaplig inriktning och intersektionella perspektiv rekommenderades, liksom reflektion kring definitioner och begrepp.





## Tvärvetenskap

Sexuella trakasserier är ett komplext problem och kunskap från ett flera forskningsområden behövs för att förstå hur problemet ser ut och vad som kan förebygga och förhindra sexuella trakasserier och dess konsekvenser. Kunskap om arbetsdelningen på arbetsmarknaden, om olika positioner och makt i arbetslivet och på arbetsplatsen, om människors varierande bakgrunder och hur det påverkar yrkesval, samt om utvecklings- och förändringsarbete i organisationer är bara några exempel på kunskapsområden som bidrar till förståelsen. Dessa kunskapsområden överlappar och berör varandra i hög grad och kommer ofta från olika forskningsfält. Tvärvetenskapliga angreppssätt framstår därför som centrala för att förstå vad sexuella trakasserier är och vad det innebär för de drabbade individerna, arbetsplatserna, branscherna och för arbetsmarknaden i stort.

### Ger synergi mellan praktik och forskning

Genom tvärvetenskaplig forskning kan expertis inom olika områden och metoder bidra till att lösa gemensamma frågor, vilket i sin tur kan leda till ett mer effektivt och väl grundat förändringsarbete i praktiken. Tvärvetenskap skapar förutsättningar för en mer sammanhållen kunskapsbild, både av problemen med sexuella trakasserier i arbetslivet och vilka de effektiva förebyggande insatserna skulle kunna vara. Tvärvetenskapliga ansatser kan även skapa synergier mellan

forskningsområden och parter inom olika sektorer. Projekten i forskningssatsningen visar till exempel hur möten mellan organisationsperspektiv och pedagogiska perspektiv kan bygga ny kunskap om förändringsarbete och hur maktperspektiv och ekonomiska perspektiv kan bygga ny förståelse av utsatthetens särprägel.

## Utsatthet påverkas av flera aspekter

När kunskap ska byggas för att ta fram effektiva förebyggande strategier och metoder, blir forskningen begränsad om den enbart utgår från *kön* som grund för utsatthet och ojämlikhet. För att få en kunskapsbild som ligger närmre den erfarenhet som utsatta personer skildrar behöver studier även göras utifrån fler aspekter, såsom exempelvis etnicitet, funktionsvariation, socioekonomisk status och ålder. Olika aspekter inverkar i varierande grad i arbetslivet, inte minst för att branscher och arbetsplatser delvis har olika sätt att organisera och utforma arbetet. I den här forskningssatsningens projekt ges tydliga exempel där ålder lyfts som en central faktor för utsatthet i ett projekt och etnicitet i ett annat. Likaså påverkar den geografiska platsen människor i Norden, där landsbygd och städer har såväl likheter som stora olikheter i allt från sammansättningen av invånare, till utbud av utbildningar och arbetsmöjligheter, yrkesbanor och arbetsvillkor.

För att skapa förändring behöver forskningsresultaten också spridas och tas emot inom olika sektorer och på arbetsplatserna. När forskare inom skilda områden samverkar med olika branscher och delar av arbetsmarknaden, öppnas möjligheter att diskutera och förankra projektens utformning med fler samverkansparter. Det underlättar även spridning av resultaten till fler aktörer.



## Samverkansforskning

Som beskrivs i avsnittet om tvärvetenskaplighet är det viktigt att forskning har sin grund i de behov och erfarenheter som finns på arbetsplatser inom olika sektorer och branscher. Forskning som bedrivs i nära samverkan mellan forskare och praktiker bidrar på intressanta sätt genom att förankra erfarenheter från praktiken och utveckla en bredare och mer nyanserad förståelse av sexuella trakasserier. Detta kunskapsutbyte mellan parter från branschorganisationer, arbetsliv och forskare har visat sig kunna ge flera synergier för att bygga kunskap, såväl inom och genom forskningsverksamheten, som i direkt anslutning till praktiken. Forskningsansatsningens andra utlysning riktade sig därför till forskare och praktiker som önskade initiera praktikinära forskningsaktiviteter i samverkan med aktörer i arbetslivet. De finansierade projekten har haft fokus på förebyggande insatser och metoder för intervention genom branschstudier och jämförelser.

### Lärande exempel viktigt för kunskapsspridning

Studier som görs i samverkan har en unik möjlighet att på ett träffsäkert sätt få med sig flera perspektiv redan vid projektens start. Det ger också möjlighet till lärande exempel som delas av och mellan arbetslivets parter. Bland de finansierade projekten har samverkan exempelvis givit en tydligare bild av hur bred omfattningen av trakasserier är. Det har också i några av projekten visat sig att utbyte av lärande exempel är viktiga för att sprida kunskap mellan aktörer inom liknande branscher och på

liknande arbetsplatser, eftersom detta öppnar upp för fler perspektiv när problem och risker ska identifieras. Det i sin tur ger möjlighet för forskare att se hur problemet kan förstås ur fler synvinklar än vad som kanske är praxis inom det egna kunskapsområdet. Samverkan mellan forskning och praktik ökar också tydligheten kring vad som är mer generell kunskap om sexuella trakasserier i arbetslivet, och vad som är mer lokal och plats- eller branschbunden kunskap att ta hänsyn till i det förebyggande arbetet. Sammantaget ger det ökade möjligheter att utveckla mer tillförlitliga strategier för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier inom olika branscher och på olika arbetsplatser.

Samverkan med arbetsmarknadens parter kan också ge viktiga fördelar för forskningen genom att kommunikationen med nyckelaktörer blir enklare, som flera av projekten visar. Det i sin tur har möjlighet att generera förbättrad lokal kunskap om de studerade organisationerna och deras sammanhang. Att som forskare komma åt nyckelaktörer i de verksamheter som står i fokus är naturligtvis väsentligt för att forskningens frågor ska kunna besvaras med precision.

## **Erfarenheter bör vägleda i förebyggande arbete**

Samverkansforskning ställer samtidigt kanske extra höga forskningsetiska krav, inte minst vad gäller att säkerställa frivilligt deltagande och möjligheter att skydda deltagarnas integritet. Det är också viktigt att information om syftet och möjligheterna med forskningen ges på ett tillräckligt och begripligt sätt, så att båda parter är överens om premisserna och de båda parternas positioner i förhållande till den forskning som bedrivs.

I forskning som bedrivs i nära samverkan mellan forskare och praktiker finns möjligheten att forskningsdeltagarnas erfarenheter påverkar det lokala förändringsarbetet. Detta är viktigt, inte minst eftersom erfarenheter från de som utsatts för trakasserier behöver vägleda när förebyggande strategier och metoder ska utvecklas. Det är samtidigt viktigt att påpeka att deltagarbaserad forskning inte ska ses som ett sätt att lägga ansvaret för förändring på de som delar med sig av erfarenheter av utsatthet för trakasserier. Snarare är det ett sätt att genom forskning ta erfarenheter från praktiken på allvar.



## Nordisk dimension

Tidigare studier visar att det saknas forskning om sexuella trakasserier med förebyggande fokus från de nordiska länderna. Därför var en nordisk dimension och samverkan mellan flera nordiska länder förutsättningar för de projekt som beviljades medel i forskningsansökan. En nordisk dimension bidrar till kunskapsbyggandet om sexuella trakasserier på flera sätt, både i relation till vilken kunskap som kan byggas, och *hur* den kan byggas. Att enkelt kunna dela information, samla in data och bygga nätverk, samt geografisk närhet och tillgång till gemensamma arenor utgör en bra grogrund till möjligheten att utveckla forskning. Samverkan, dialog och diskussion mellan personer och organisationer verksamma i Norden, samt att dela empiriskt material och data, bidrar till en nyansering av kunskapen.

## Viktigt att synliggöra regionala skillnader

Arbetslivet i de nordiska länderna har många likheter i form av övergripande strukturer, regelverk, praktiker och procedurer, men det finns även skillnader både mellan och inom länderna. De nordiska ländernas likheter och skillnader kan bidra till att öka kunskapen om sexuella trakasserier på arbetsmarknaden generellt, men synliggör också att platsers specifika förutsättningar behöver undersökas i sitt sammanhang.

Hur regionala skillnader påverkar det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier kan ytterligare förklara den specifikt nordiska situationen. Vissa regioner i Norden har gemensamt att en del av arbetskraften bor i ett nordiskt land men jobbar i ett annat. Organiseringen av arbetslivet i dessa regioner kan möta större utmaningar jämfört med andra regioner när det gäller till exempel kunskap om juridiska ramverk och kulturella och språkliga förståelser av sexuella trakasserier. Regionala skillnader mellan urbana och rurala områden, sektorer och näringar behöver också lyftas in i kunskapen om hur sexuella trakasserier tar sig uttryck och bäst kan förebyggas. Sektorer skiljer sig åt och sammansättningen av människor som jobbar inom olika branscher och arbetsplatser varierar. Som redan nämnts ser också sammansättningen av invånare delvis olika ut till exempel på landsbygd och i städer, och platserna i sig tillhandahåller delvis olika utbud av utbildningar och möjligheter till arbete.

Vikten av att inte förutsätta likheter mellan de nordiska länderna blir exempelvis tydlig i relation till hur språk, ord, begrepp och definitioner behöver förhandlas och diskuteras. Vad är det egentligen som ska förebyggas? Är vi överens om vad sexuella trakasserier är? Är lagstiftningen i de olika länderna överens? Om inte, vad innebär det för kunskapsbyggandet?

## **Ord och begrepp behöver förhandlas**

Flera av satsningens projekt lyfter vikten av begreppslig klarhet, tydliga definitioner och förståelser av sexuella trakasserier och andra relaterade begrepp, både för att utveckla trans-nordisk kunskap och för jämförande studier mellan nordiska länder. För att göra jämförelser behövs samtidigt studier inom flera olika nordiska länder. Flera projekt pekar också på att det behövs nya och andra begrepp för att kunna fånga in erfarenhet av utsatthet inom specifika branscher och därmed möjliggöra ett mer träffsäkert förebyggande arbete. Vissa ord, begrepp och termer riskerar också att möta mer motstånd än andra. Begrepp och ord kan därför behöva väljas varsamt för att rama in fenomenet och samtidigt motivera fler och större grupper att bidra till det förebyggande arbetet. Alla dessa behov finns parallellt och ett nordiskt fokus visar hur definitioner och begrepp inte kan tas för givna utan behöver förtydligas och problematiseras inom ramen för specifika projekt, sektorer och arbetsplatser.

Frågan om definitioner och begrepp relaterar också till hanteringen av språk, översättning och information. Den nordiska dimensionen visar att det är viktigt att översätta material och metoder till respektive nordiskt språk för att göra det tillgängligt i de olika nordiska länderna. Det gäller särskilt när det handlar om att stärka ett förebyggande arbete, där deltagare på arbetsplatser i olika sektorer behöver kunna förstå och ta till sig metoder och material fullt ut. Den nordiska arbetsmarknaden består även av många människor med andra modersmål än det som talas av majoritetssamhället. Om information om sexuella trakasserier ska nå fram behöver den översättas till språk som de anställda på arbetsplatsen förstår bra, och den behöver spridas i de kanaler där målgrupperna finns.



## Förebygga trakasserier genom minnesworkshops och forumteater

Det kan vara svårt att synliggöra, sätta ord på och prata om sexistiska eller sexuella trakasserier på arbetsplatser. Undersökningar visar att utsattheten inom vård och omsorg är stor och att den starka professionella omsorgsetiken hos vårdgivare gör anställda benägna att dölja eller normalisera trakasserier på arbetsplatsen. I projektet Power Plays - förebygga sexuella trakasserier genom minnesverkstad och forumteater på arbetsplatser i vården har därför forskare i Danmark, Finland och Sverige, i samarbete med arbetsplatser inom vård och omsorg, utvecklat ett nytt förebyggande verktyg som består av minnesverkstad, forumteater och en verktygskompass.

Power Plays Minnesverkstad är en workshop för anställda, med kollektiv analys av personliga minnen och erfarenheter av sexistiska trakasserier i arbetsammanhang. I Forum Power Plays deltar både anställda och chefer i forumteater där situationer gestaltas och deltagarna gemensamt identifierar vad som sker, vad som möjliggör kränkningar och tillsammans kommer fram till hur dessa kan hanteras.



Syftet med Power Plays Minnesverkstad och Forum Power Plays är att:

- Skapa förutsättningar för individer och grupper att rapportera sexistiska trakasserier.
- Utveckla perspektiv och vokabulär för att känna igen och prata om sexistiska trakasserier.
- Utveckla kunskap om sexistiska trakasserier på arbetsplatsen.
- Utveckla färdigheter för att hantera första- och andrahandsupplevelser.
- Engagera hela arbetsplatsen och organisationen i det förebyggande arbetet.

Power Plays verktygskompass ger arbetsplatsen stöd i att välja bland och kombinera befintliga verktyg för att förebygga, kartlägga eller följa upp sexistiska trakasserier.

”

**När sexistiska trakasserier förekommer på arbetsplatser är det ett tecken på att arbetsplatskulturen, hierarkierna, organisationsstrukturerna och arbetsrelationerna har en vardaglig sexistisk karaktär som möjliggör sexistiska trakasserier.**



*Marta Padovan-Özdemir, Roskilde universitet*

## **Intervju med Marta Padovan-Özdemir, Roskilde universitet, projekt- och forskningsledare för Power Plays.**

---

### **Vad gör Power Plays verktyglåda unik?**

Power Plays Minnesverkstad och Forum Power Plays ger en möjlighet för arbetsplatser att bygga upp kunskap och färdigheter för att känna igen, problematisera och förebygga eller ingripa mot sexistiska trakasserier. Vår kartläggning visar att det saknas mer omfattande verktyglådor för att förebygga sexistiska och sexuella trakasserier i de nordiska länderna. I vår undersökning har vi bara hittat 38 verktyg online i Danmark, Finland och Sverige, varav de flesta är så kallade riktlinjer. Utöver dessa beskrivs ett fåtal som kartläggningsverktyg och en mindre del som kunskapshöjande verktyg.

### **Är Power Plays verktyglåda svår att använda?**

Alla kan använda verktygen, men för att uppnå maximal effekt bör manualerna och instruktionerna följas i detalj. Verktyglådan kräver att arbetsplatsens aktörer läser och förstår manualerna för att kunna leda workshopparna, att deltagarna litar på processen och att ledningen avsätter tid för workshopparna samt följer upp de handlingsplaner som föreslås.

### **Varför vill ni hellre tala om sexistiska trakasserier än sexuella trakasserier?**

Sexistiska trakasserier omfattar som begrepp alla de olika former av trakasserier som är en effekt av en sexistisk kultur. Allt från så kallad vardagssexism, subtil sexism, könsdiskriminering, oönskad sexuell uppmärksamhet till sexuella trakasserier, sexuell utpressning, våldtäkt eller våldtäktsförsök. Dessutom betonar termen att sexistiska trakasserier inte handlar om kön, utan om makt. Det vill säga, någon gynnas av en sexistisk kultur och andra sanktioneras och begränsas.

## **Vilka är de viktigaste åtgärderna för att förebygga sexistiska trakasserier på arbetsplatsen?**

Först och främst behöver samtliga på arbetsplatsen utveckla "kunskap om sexistiska trakasserier". Det innebär att kunna känna igen situationer, beteenden, språk och inslag som är sexistiska. Vi kan bara förebygga sexistiska trakasserier om vi kan känna igen dem och prata om dem. Nästa steg är att ta reda på vad som möjliggör sexistiska kränkningar - och sedan förändra det.

## **Hur kan problemet med kollegor som bevittnar trakasserier men inte agerar lösas?**

När kollegor bevittnar sexistiska trakasserier kan det finnas olika anledningar till att de inte agerar. För det första kanske de inte kan identifiera situationen som sexistiska trakasserier. De kanske inte vet hur de ska ingripa. Kanske är de oroliga för sin karriär eller för konflikt i en arbetsrelation.

Power Plays Minnesworkshop och forum Power Plays skapar utrymme för att rusta kollegor att känna igen, ingripa i och förebygga sexistiska trakasserier.

## Nyckelbudskap från projektet

- För att förebygga sexistiska trakasserier krävs mer än att bara minimera riskfaktorer såsom chauvinistisk humor, tabubeläggning av rapportering, ensamarbete etc. Arbetsplatserna behöver utveckla en gemensam kunskap och förståelse för vad sexistiska trakasserier är och vilka omständigheter som möjliggör dem på arbetsplatsen.
- Det behövs mer studier om att förebygga sexism och sexistiska brott, särskilt om åtgärder som fokuserar på kulturell förändring. Hur upprätthålls och reproduceras sexism och sexistiska trakasserier i organisationer och institutioner i olika branscher och sektorer? Sådan forskning bör även undersöka hur utsatthet för sexism sammanfaller med andra former av utsatthet, såsom rasism, funktionsvariation och åldersdiskriminering?
- Både utveckling av förebyggande arbete mot sexism och sexistiska trakasserier och forskning bör i större utsträckning försöka variera och kombinera förebyggande verktyg som är inriktade på kunskapshöjning, åtgärder och eftervård och som sätts in före, under och efter sexistiska trakasserier.

## Mer om projektet

Projektet Power Plays – förebyggande av sexuella trakasserier genom minnesarbete och forumteater på vårdarbetsplatser tilldelades medel i forskningssatsningens andra utlysning. Utlysningen gällde praktisknära forskningsaktiviteter i samverkan, främst om förebyggande insatser och metoder för intervention genom branschstudier eller branschjämförelser. Ansökningarna byggde på partnerskap mellan flera nordiska länder.

### Projektparter

Roskilde Universitet (primär sökande), VIA University College och Oulu University, i samarbete med Jämställd Utveckling Skåne, två privatägda fysioterapikliniker, två kommunalt administrerade gruppboheter och en kommunal ungdomsenhet.

## Fortsatt forskning

Projektresultaten används i kurser och program inom partneruniversiteten. Resultaten utvecklas även vidare i nya projekt, bland annat för att förebygga sexistiska och sexuella trakasserier bland universitetsstudenter: Power Plays Academy, Malmö universitet 2023-2025. Det nya projektet leds av Jämställd Utveckling Skåne.

## Läs mer och länkar

Power Plays verktygslåda finns kostnadsfritt tillgänglig på danska, svenska, finska och engelska. Chefer, anställda, HR-personal, förtroendevalda eller arbetsmiljöombud kan själva använda verktygen genom att följa manualerna i verktygslådan, som du hittar här: [Power Plays – Förebygg sexuella trakasserier på arbetsplatser i vården med innovativa metoder och verktyg – Jämställd Utveckling Skåne \(jamstalldutveckling.se\)](https://jamstalldutveckling.se)

[\*Preventing sexist harassment in the workplace. A mapping and typology of available sexist harassment prevention tools in Denmark, Finland, and Sweden.\*](#) Özdemir, M P, Louhela, H, Woge Nielsen, B, Schjølberg, A & Wrang, N. Roskilde Universitetscenter (2023)



## Nordisk enkät ger nya förutsättningar för analys och uppföljning

Nationella enkätstudier i de nordiska länderna Danmark, Norge och Sverige har visat på stora variationer i förekomsten av sexuella trakasserier inom arbetslivet. Mätningar ger olika resultat beroende på vilken metod som används och i Danmark utvecklade forskare under 2021 frågeformuläret Inventory Workplace Sexual Harassment (IWS) för att kunna genomföra standardiserade mätningar på arbetsplatser i Danmark. I projektet *IWS-Nordic: En nordisk enkät om sexuella trakasserier i arbetslivet* vidareutvecklades enkäten i syfte att skapa en tillförlitlig, standardiserad mätmetod för jämförande forskning mellan nordiska länder.

Enkäten rymmer ett stort antal frågor inom tre kategorier: önskad sexuell uppmärksamhet, trakasserier på grund av kön och sexuellt tvång. Projektets forskare har översatt enkätverktyget till norska, svenska och engelska. Därefter har de genomfört enkätstudier på arbetsplatser i Norge och Sverige och analyserat resultaten ihop med befintlig danska data.

### Mer jämförande forskning behövs

I studien har förekomst av sexuella trakasserier mätts i ett urval av

anställda i de tre länderna. Resultaten visar att Danmark och Norge verkar vara relativt jämförbara, men att de svenska enkätuppgifterna skiljer sig något från dessa två andra länder. Det gäller bland annat vad som i projektet kallas för sexualiserat klimat på arbetsplatsen, det vill säga trakasserier som inte nödvändigtvis riktas mot en person utan är ett allmänt sätt att prata om sex på ett obekvämt sätt, eller på ett sätt som gör vissa människor obekväma. Ytterligare analyser krävs för att kunna säga något säkert om i vilka aspekter länderna skiljer sig åt, men i den mån de gör det kan den starkare metoo-rörelsen i Sverige, ländernas delvis olika lagstiftning och skillnader i arbetsplatskultur vara några möjliga skäl, resonerar Ida E H Madsen, seniorforskare vid Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i Danmark som leder projektet.

– Det stora bidraget från projektet är att det nu finns ett standardiserat frågeformulär på tre nordiska språk, som gör att vi kan mäta sexuella trakasserier på arbetsplatser och jämföra på ett konsekvent sätt. Sedan antyder materialet att de nordiska länderna inte är så lika i alla aspekter, det finns en del kulturella skillnader som vi bättre kommer att kunna belysa framöver, säger Ida E H Madsen.

## **Bra utgångspunkt för arbetsmiljöarbetet**

Ett annat syfte med IWS Nordic har varit att ge arbetsplatser en mer omfattande och nyanserad bild av förekomsten av sexuella trakasserier. Eftersom enkätens omfattning kan vara svår att införliva som del i ett kontinuerligt arbetsmiljöarbete så har projektet även tagit fram en kortversion. Den kan användas för att initiera, kartlägga och följa upp ett arbetsmiljöarbete kring sexuella trakasserier, berättar Ida E. H. Madsen.

– Genom det kan arbetsplatsen inleda samtal kring "vilka problem finns hos oss"? Vilka upplevelser finns här? Det räcker såklart inte med det, men det är en bra utgångspunkt. Sedan måste det till verktyg för dialog och samtal om gränser, kanske att se över vilka policys som finns på arbetsplatsen och om det finns tillräckligt med förebyggande insatser och uppföljning, säger hon.

Tidigare nationella enkätstudier tyder på att problemet med sexuella trakasserier inom arbetslivet är utbrett, men på de arbetsplatser som undersökts inom projektet är ofta första reaktionen att sexuella trakasserier – det har vi inte på vår arbetsplats, berättar Ida E. H. Madsen.

– Vi har använt det här formuläret nu på många arbetsplatser i Danmark, Norge och Sverige, och inte på en enda har det varit noll, långt ifrån, säger hon.

## Samtal om gränser och definitioner

I de nordiska länderna och i Europa finns flera olika formella definitioner av sexuella trakasserier. Mellan dessa varierar fokus, men gemensamt är att de omfattar beteenden som är oönskade, sexuella eller sexrelaterade, och som upplevs som kränkande av mottagaren.

– Nyckeln här är frågan om sexuella eller sexuellt relaterade, eftersom könsbaserade kränkningar inte nödvändigtvis är sexuella, men relaterar till kön eller genus, säger Ida E. H. Madsen.

Hon poängterar hur viktigt det är att föra samtal på arbetsplatsen om vad sexuella trakasserier, oönskad sexuell uppmärksamhet och genusbaserade trakasserier är.

– Det finns fall av sexuella trakasserier på arbetsplatsen som är tydligt straffbara, men även fall som inte är möjliga att lagföra kan vara mycket obehagliga för den som utsätts. Om du som chef vill ha en bra arbetsmiljö där de anställda trivs så måste du också hantera beteenden som gör personer obehagliga till mods, säger Ida E. H. Madsen.

”

**Vi har använt den här enkäten på många arbetsplatser i Danmark, Norge och Sverige nu. Inte en enda av dem har kommit tillbaka med siffran noll, långt därifrån.**



*Ida E. H. Madsen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø*



## Nyckelbudskap från projektet

- Det behövs mer forskning som undersöker effekten av förebyggande insatser mot sexuella trakasserier. Det görs många interventionsinsatser men vad som faktiskt fungerar undersöks allt för lite.
- Forskning visar på negativa hälsokonsekvenser för de som utsätts, som depression och suicidförsök, men fler studier behövs om konsekvenserna för den mentala hälsan över längre tid.

## Mer om projektet

Projektet IWS-Nordic: En nordisk enkät om sexuella trakasserier i arbetslivet tilldelades medel i forskningsanslagens första utlysning som riktade sig till pågående forskning som kunde addera en nordisk dimension till sitt projekt.

### Projektparter

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Danmark (primär sökande), Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Norge, Stressforskningsinstituttet, Stockholms universitet, Sverige och Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk universitet, Danmark.

IWS-Nordic baserades på forskningsprojektet [Uønsket seksuel opmærksomhed fra ledere og kollegaer](#), 2018-2023, Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, COWI A/S, Anerkende Psykolog Praksis og NIRAS, under ledning av Maj Britt Dahl Nielsen, seniorforskare vid Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet.

### Läs mer och länkar

På projektets webbsida finns enkäten tillgänglig på danska och engelska. Den kommer även att publiceras på svenska och norska: [Spørgeskema \(sdu.dk\)](#)

*Work-related sexual and gender harassment: conceptual challenges and the need for evidence-based prevention*, Madsen, IEH & D Nielsen, MB, Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 49(7), 449-452 (2023)

Larsson, N. P., Craven, L., & Madsen, I. E. H. (2023). *The role of gender composition in workplace sexual harassment*. *European Journal of Public Health*, 33(Supplement\_2), ckad160-1327.

Dahl Nielsen MB, Andersen AB, Grundtvig G, et al. *Workplace sexual and gender-based harassment in Denmark: a comparison of the self-labelling and behavioural list method*. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2024;0(0). doi:10.1177/1403494824122815



## "Säg ifrån!" engagerar hela arbetsplatsen mot sexuella trakasserier

Projektet Speak up against sexual harassment (SUSH): Ett praktikorienterat forskningsprojekt om förebyggande av sexuella trakasserier - Säg ifrån! har inom olika branscher testat och vidareutvecklat forskningsbaserade insatser mot sexuella trakasserier som riktar sig till "bystanders", det vill säga personer som blir vittnen till sexuella trakasserier, eller får höra om det av någon som blivit utsatt, på eller utanför arbetsplatsen. I projektet deltog forskare i Danmark, Norge och Sverige i samarbete med Polismyndigheten i Norge, Göteborgs kommun samt fackförbundet Vision i Sverige och BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø (BFA) for Velfærd og Offentlig administration i Danmark.

De tre olika delprojekten undersökte vad som behövs för att genomföra åtgärder inriktade på bystanders, vilka risker som finns med att göra den här typen av interventioner och vilka effekter partnerorganisationerna upplevde att insatserna hade på kunskap, attityder och åtgärder på arbetsplatserna. Forskarna utgick i sina analyser från teori och empirisk forskning om bystander-beteenden, sexuella trakasserier och organisatoriska insatser, såväl som kritiska perspektiv på kön och andra faktorer som exempelvis ålder, etnicitet och sexuell identitet.

## Danmark: "Tydlig generationsskillnad i synen på okej beteende"

Den danska delen av SUSH testade det danska interventionsverktyget "Grib ind overfor krænkende handlinger af seksuel karakter" i en offentlig organisation som består av flera team. Verktöget är ett dialogmöte där deltagarna lär sig om bystander-beteenden och diskuterar olika sätt att agera och gripa in i situationer med sexuella trakasserier.

Vi började med att genomföra en enkätundersökning för att undersöka förekomst av sexuella trakasserier på arbetsplatserna. Resultatet visade att 37 % svarade "ja" på frågan om de hade upplevt sexuella trakasserier minst en gång under de senaste 6 månaderna. Samtidigt förnekade majoriteten av i de gruppintervjuer vi genomförde att sexuella trakasserier hade förekommit på deras arbetsplats. Intervjuerna visade också på en klar generationsskillnad i synen på vad som är okej beteende och sätt att prata med varandra på arbetsplatsen, där till exempel yngre medarbetare kunde ha svårt för en jargong som många äldre på arbetsplatsen såg som oproblematiske.

Trots det visade uppföljningsdata att de anställda i allmänhet tyckte att den dialogbaserade formen var relevant och användbar. Intervjuer visade på att Intervene Sexual Harassment möjliggjorde konstruktiva dialoger om gränser och vilken typ av humor som var lämplig. Medvetenheten ökade också om att det är ett gemensamt ansvar att förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

*Eva Gemzøe Mikkelsen och Kristian Stampe Nielsen vid Institut for psykologi, Syddansk Universitet*

## Sverige: "Tog vara på anställdas resurser att själva skapa lösningar"

I Sverige arbetade vi med redan etablerade samarbetsparter och med deltagare från två kommunala enheter och stöd av vår fackliga partner. Vi startade med kunskapsutveckling i form av en föreläsningsserie om: organisationskultur, jämställdhet, könsbaserat våld, forskning om sexuella trakasserier och förebyggande av sexuella trakasserier, arbetsrättsliga dilemman i samband med rapportering och utredning av sexuella trakasserier, samt förebyggande insatser.

Med inspiration från ett amerikanskt interventionsprogram för att minska risken för sexuellt våld och dejtingvåld på campus och ett australiensiskt preventionsprogram, genomförde vi föreläsningar och workshops. Huvudsyftet med de programmen är att förändra sociala normer på arbetsplatsen, upptäcka risksituationer för trakasserier, försöka avbryta eller avleda risksituationerna och på olika sätt stödja utsatta personer.

Vi undersökte möjligheter att förbättra arbetsmiljön och förebygga sexuella trakasserier genom deltagarnas egna förslag till åtgärder. Med en inkluderande och deltagarorienterad approach kunde vi ta vara på anställdas intressen, förmågor och kollektiva resurser att själva skapa lösningar för att förebygga sexuella trakasserier. En insikt från projektet är att om man vill förändra sociala normer på arbetsplatsen och minska risken för sexuella trakasserier, krävs mycket utbildning med diskussioner och övningar under upprepade tillfällen.

*Ulla Carin Hedin och Linda Lane Institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet*

## **Norge: "Trots långvarigt arbete saknas systematisk uppföljning"**

Det norska delprojektet samarbetade med polismyndigheten i Norge. Eftersom polismyndigheten redan hade arbetat länge med att förebygga sexuella trakasserier, så var första steget att sammanställa och gå igenom all dokumentation om tidigare förebyggande insatser mot sexuella trakasserier inom Polisen, och försöka säga något om förmodade effekter av de insatserna. Nästa steg var att översätta och anpassa det danska interventionsverktyget "Grib ind overfor krænkende handlinger af seksuel karakter" till polismyndigheten som arbetsplats och med fokus på intersektionalitet. Vi ställdes inför utmaningen att trots att Polisen har arbetat länge med frågan, så har mer fokus ägnats åt att "göra något" än att utveckla åtgärder som baseras på befintliga nationella och lokala data och sedan systematiskt följa upp effekterna. Vissa tidigare åtgärder har inkluderat bystander- och intersektionella perspektiv, till exempel möjliga effekter av synliga religiösa symboler, ålder, yrkesbakgrund med mera, men de flesta har inte gjort det.

Vi kommer att, baserat på resultaten från SUSH, vidareutveckla och slutföra vår version av det danska interventionsverktyget i den norska delen av det fyraåriga projektet Understanding and Intervening against Sexual Harassment at work (UIISH), finansierat av Nordforsk. Där fortsätter vi att undersöka långtidseffekter av arbete mot sexuella

trakasserier, ledningens förståelse av problematiken och den organisatoriska trötthet som enligt de olika delprojekten i SUSH kan uppstå i förebyggande arbete mot sexuella trakasserier.

*Brita Bjørkelo och Tatanya Valland, Politihøgskolen i Norge och Celine Pedersen, Politihøgskolen i Norge/Oslo Metropolitan University*

”

**Med en inkluderande och deltagarorienterad approach kunde vi ta vara på anställdas intressen, förmågor och kollektiva resurser att själva skapa lösningar för att förebygga sexuella trakasserier.**



*Linda Lane, Göteborgs universitet*

## Nyckelbudskap från projektet

- Bystander-interventioner mot sexuella trakasserier behöver ske systematiskt och kontinuerligt. Börja med att bedöma organisatoriska riskfaktorer för sexuella trakasserier inklusive egen statistik och resultat. Använd denna kunskap om organisationen i valet av insatser och fokusera på kopplingen mellan vad som görs och vilken effekt det har haft i det fortsatta interna förebyggande arbetet.
- Bystander-interventionsprogram är ett bra komplement till metoder som policy om nolltolerans, utbildningar, anmälningsrutiner med mera, men verktyget kräver att arbetsplatserna prioriterar resurser till implementering och utvärdering.
- Se till att hela arbetsplatsen deltar, så att alla får en gemensam förståelse kring samtalston och spelregler på arbetsplatsen och hur de kan agera som medarbetare.
- Sprid gärna information om policys, regler och rutiner för sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom en QR-kod. På så vis blir informationen lättillgänglig för alla utan att vara stigmatiserande.
- Arbetsgrupper kan, med kunskapsförmedling och stöd, själva utveckla instrument för att förbättra arbetsmiljön. Arbetsledningen behöver ha tilltro till medarbetarnas förmåga och tillhandahålla resurser som tid och handlingsutrymme att möjliggöra förändringar som ett resultat av deltagarorienterat förebyggande arbete.
- Ledningen behöver främja kommunikation både uppåt och nedåt i organisationen och genom det skapa en förtroendefull arbetsmiljö. Det kräver ledarskap som låter missförhållanden och kritik komma fram och vidtar åtgärder mot rapporterade problem.
- Det behövs fler studier som utifrån en blandning av metoder följer arbetsplatser under flera år och utvärderar olika åtgärder över tid.

## Mer om projektet

Projektet Speak up against sexual harassment (SUSH): Ett praktikorienterat forskningsprojekt om förebyggande av sexuella trakasserier - Säg ifrån! tilldelades medel i forskningsanslagens andra utlysning. Den riktades till forskare och praktiker och gällde praktiska

forskningsaktiviteter i samverkan, främst om förebyggande insatser och metoder för intervention genom branschstudier eller branschjämförelser. Ansökningarna byggde på partnerskap mellan flera nordiska länder.

## Projektparter

Polishøgskolen, Norge (primär sökande), Göteborgs universitet, Sverige, Syddansk universitet, Danmark, i samverkan med mångfaldskommittén vid den norska polishögskolan, fackförbundet Vision och Göteborgs kommun i Sverige samt BFA Velfærd og Offentlig administration i Danmark.

## Fortsatt forskning

SUSH norska delprojekt fortsätter med finansiering av Nordforsk i det nya projektet [Understanding and Intervening against Sexual Harassment at work \(UISH\)](#), 2023-2027. Forskarna i SUSH danska och svenska delprojekt bidrar som medlemmar i UISH vetenskapliga råd. I UISH kommer polisforskare att undersöka förståelsen av och sätt att arbeta med sexuella trakasserier i praktiken i samarbete med polisen i Sverige, Island och Norge.

## Läs mer och länkar

Interventionsprogrammet [Grib ind overfor krænkende handlinger af seksuel karakter](#) finns tillgängligt på danska och engelska: [Prevent harassment: Start the dialogue on your workplace \(godtarbejdsmiljo.dk\)](#). Programmet utvecklades av Eva Gemzøe Mikkelsen och Tine Ravn Holmegaard i samarbete med Lise Keller från BFA Velfærd og Offentlig administration, baserat på det tidigare interventionsprogrammet mot mobbing på arbetsplatsen: [Grib ind - Godt kollegaskab uden mobning](#). (Mikkelsen & Høgh; 2019; Mikkelsen, Holmegaard, Scherfig & Høgh, 2016)

Pedersen, C., Valland, T. D., & Bjørkelo, B. (2023). [Forebygging av seksuell trakassering i politiet og effektene av arbeidet. «Speak up!»: A practice-oriented research project on the prevention of Sexual Harassment \(SUSH\)](#).

Valland, T. D., Bjørkelo, B., & Pedersen, C. (2023). *Intervening against sexual harassment in the police: Efforts and results LEPH 2023*, Umeå, Sweden.





## Synen på kunden i nordisk servicetradition ökar risken för trakasserier

Hur påverkas anställda inom servicebranschen av en nordisk servicetradition som ser kunden som den viktigaste personen i alla lägen? Om det handlar forskarna Anna Fyrberg Yngfalks och Magnus Fellessons projekt Kunder som förövare av sexuella trakasserier inom nordisk servicesektor, vid Centrum för tjänsteforskning, CTF, Karlstads universitet. Utifrån tidigare forskningsmaterial har de analyserat hur den kundcentrerade servicetraditionen påverkar servicearbetsplatser i Norden, hur idéerna reproduceras i forskning om service management och förklaras och används i praktiken.

Deras forskning visar att risk för utsatthet ökar när idén om att kunden alltid har rätt gör att såväl ledningen som de anställda förväntas vara flexibla och tillgodose alla kunders önskemål och behov.

– Servicearbetsplatser utbildar och stimulerar de anställda att arbeta på ett sätt som gör så mycket som möjligt för kunden, och skapar en kultur där detta ses som viktigt och naturligt. Det är en slags övergripande ledningsprincip som ligger till grund för alla organisatoriska aktiviteter, och inte bara inom servicebranschen utan i hela samhället eftersom vi är konsumenter nästan överallt, eller åtminstone behandlas som kunder, säger Anna Fyrberg Yngfalk.

Analyserna bygger på data från tidigare forskningsprojekt om otrevliga kunder och kundbemötande inom flera serviceyrken. Huvudfokus i det här projektet var detaljhandeln där många anställda ofta jobbar ensamma eller med bara några få kollegor närvarande.

– Just butiksituationen är ganska typisk. Särskilt för de här mer vardagliga problemen med gråzonen "vad var det här egentligen-det kändes inte helt okej men är inget jag vill bråka om" som lätt uppstår inom service med kommersiella krav, säger Markus Fellesson.

## Svårt att få ledningsstöd när kunder trakasserar

De kundcentrerade idealen normaliserar enligt projektet oavsiktligt makt- och könsstrukturer som i sin tur driver fram orättvisor på arbetsplatsen och "tillåter" sexuella trakasserier från kunder mot anställda. Särskilt utsatta är kvinnliga servicearbetare eftersom de förväntas agera och betjäna på ett undergivet sätt och enligt stereotypa och heteronormativa ideal för kundservicearbete.

– Även i situationer där man rimligen inte borde tillhandahålla någon form av service längre gör man det ändå eftersom det är vad man gör om man gör sitt jobb på ett korrekt sätt. Ingen säger att det är okej att kunder trakasserar personalen, men det blir en gråzon och upp till den anställde att hantera gråzonen, säger Markus Fellesson.

Villkoren inom servicebranschen gör att ledningen direkt och indirekt legitimerar kundens status och fortsatta kundtrakasserier, menar forskarna, trots larm och uppmaningar om ohållbara arbetsmiljöer, som till exempel #metoo-uppropen där även handelsanställda deltog. I materialet finns exempel på anställda som blir passiva och inte konfronterar eller rapporterar otrevliga kunder, eftersom de inte får fullt stöd från ledningen eller känner att de misslyckas på jobbet och därmed riskerar sin anställning.

– Idén om att "arbeta för kunden" tenderar att hindra ledningsfunktioner från att fullt ut ta sitt ansvar för arbetsmiljön. I synnerhet gör det ledningen mindre benägen att ta itu med eller förhindra kundbeteendeproblem som anses ligga i "gråzonen", till exempel kunder som är otrevliga, krävande och allmänt stötande mot anställda. Vår studie visar att när sådana arbetsmiljöer tillåts fortgå ökar risken för mer explicita kränkningar och sexuella trakasserier markant, säger Anna Fyrberg Yngfalk.

## Alternativa sätt att visa professionalism behövs

Projektet visar att kundtrakasserier nästan är en blind fläck ur ett arbetsmiljöperspektiv, trots sambandet mellan kundcentrering och sexuella trakasserier. Det behövs menar forskarna alternativa sätt att visa professionalism på. Trots att anställda är medvetna om problemen med kundtrakasserier har de få andra alternativ än att vara artiga även när kunder är aggressiva.

– Vikten av att vara kundorienterad och vänlig "oavsett vad" utgör fortsatt idén om att vara en professionell servicearbetare och det gör det svårt för anställda att vidta motåtgärder, säger Anna Fyrberg Yngfalk.

Den relativt höga graden av självständighet som anställda i Norden har inom sin tjänst kan enligt forskarna, i kombination med den kommersiella logiken att tjäna pengar åt arbetsgivaren, dessutom förstärka utsattheten inom just servicesektorn.

– I Norden har vi mycket delegerat ansvar och befogenheter vilket för mycket gott med sig i arbetslivet i stort, men just i de här svåra fallen blir det också en fråga om personligt ansvar där den anställda förväntas klara sig själv, säger Markus Fellesson.

”

**Vi ser en normalisering av kundtrakasserier och det ses som ett individuellt ansvar att hantera kunden snarare än ett strukturellt problem. Därför blir det svårt att ifrågasätta kunden.**



*Markus Fellesson, Karlstads universitet*

## Nyckelbudskap från projektet

- Chefer behöver vara uppmärksamma på de negativa effekterna av kundorientering så att de inte indirekt prioriterar kunden på bekostnad av den anställda. Kundorientering som ledningsprincip måste underordnas arbetsmiljökraven och inte tvärtom.
- Inga former av ohövlighet eller kränkningar skall accepteras. Om lågmäلت våld tillåts fortgå på arbetsplatsen, till exempel genom att ingen säger ifrån till otrevliga kunder, ökar risken för allvarigare våld och sexuella övergrepp drastiskt.
- Ta som chef upp frågan om sexuella trakasserier, ta problemen på allvar och se till att det rapporteras. Var vaksam på om anställda själva tar på sig att hantera problemen och om händelser inte når fram till ledningen.
- Förlita dig som chef inte bara på formella rutiner utan uppmuntra även informella metoder för att rapportera kundövergrepp. Ofta har samtalet mellan kollegor stor betydelse för att klara av situationen.
- Reklam och annonser påverkar synen på servicepersonal, och arbetsgivaren har ansvar för vilka förväntningar på personalen som väcks i kommunikation riktad till kunder.
- Hantering av sexuella trakasserier behöver ingå i utbildning för anställda. Arbetsmarknadens parter kan bygga vidare på samarbeten och se till att sexuella trakasserier lyfts och exempelvis ingår i utbildningsplattformar.
- Beslutsfattare behöver se över hur tredjeparts-trakasserier ska hanteras, eventuellt genom initiativ till stärkt lagskydd på jobbet.
- Arbetsgivare inom servicebranschen behöver fler verktyg för att hantera problemen, och för det behövs mer forskning.

## Mer om projektet

Projektet Kunder som förövare av sexuella trakasserier inom nordisk servicesektor tilldelades medel i forskningsansatsningens första utlysning som riktade sig till pågående forskning som kunde addera en nordisk dimension till sitt projekt.

## Projektparter

Magnus Fellesson, docent i företagsekonomi, Centrum för tjänsteforskning, CTF, Karlstads universitet

Anna Fyrberg Yngfalk, docent i företagsekonomi, CTF, Karlstads universitet och Akademin för ekonomi, samhälle och teknik, Mälardalens universitet

Kunder som förövare av sexuella trakasserier inom nordisk servicesektor baserades på forskningsprojektet [Kunder med "förmåner" - #MeToo, makt och genus i kundinteraktivt tjänstearbete](#), CTF, Karlstads universitet, under ledning av Anna Fyrberg Yngfalk tillsammans med Magnus Fellesson.

## Läs mer och länkar

Utifrån Kunder som förövare av sexuella trakasserier inom nordisk servicesektor har en universitetskurs vid Karlstads universitet tagits fram som problematiserar kundrelationen utifrån genus- och andra maktrelationer: [Bortom bemötande – strategi, organisation och ledarskap för kundorienterat servicearbete](#)



## Samlad erfarenhet ger nya lösningar inom nordisk turism- och besöksnäring

Projektet Sexuella trakasserier inom turism och besöksnäring: Att använda det förflutna och nuet för att informera om framtiden har undersökt förebyggande insatser mot sexuella trakasserier på arbetsplatser och i arbetslivsorganisationer inom turism- och besöksnäringen i Norge, Island och Sverige. Genom workshops och intervjuer med deltagare från statliga organisationer, fackföreningar och näringsliv, samt en omfattande mängd rapporter, policies, kampanj- och marknadsföringsmaterial har forskarna i projektet ställt frågor kring aktuella och tidigare förebyggande strategier och insatser och undersökt hur sexuella trakasserier definieras inom sektorn i olika nordiska länder. Kan en breddad förståelse av vad sexuella trakasserier är och analyser kring de insatser som görs och har gjorts leda till nya förebyggande strategier?

Kvinnor är den grupp som är mest utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatser och majoriteten av anställda inom turism- och besöksnäringen i Norden är kvinnor. Många, både anställda och ledare, är unga och många är nyinflyttade från länder utanför Norden. Osäkra anställningsförhållanden, låg utbildningsnivå eller migrantbakgrund samt faktorer som annan sexuell identitet eller etnicitet är

majoritetsbefolkningen ökar risken för att bli utsatt. Bland deltagarna i projektet bekräftar många att sexuella trakasserier ofta ses som en del av jobbet. Det visade sig också att många tycker att de lagdefinitioner av sexuella trakasserier som finns är svåra att använda i en vardag där händelser i gråzonen är vanligt.

– Hur sexuella trakasserier uppfattas påverkar till exempel vilka situationer som rapporteras och utreds. Vi behöver arbeta med hur sexuella trakasserier definieras i lagstiftningen och hur det uppfattas och tolkas både av de utsatta, och i verksamheten som helhet, säger projektledare Tara Duncan, professor vid School of Culture & Society, Dalarnas högskola i Sverige.

Turism- och besöksnäringen i Norden består till stor del av små företag och enligt projektet behöver mindre företag med få anställda mer stöd för att förebygga och hantera fall av sexuella trakasserier.

– Mindre organisationer och företagare behöver mer hjälp att förebygga sexuella trakasserier och mer kunskap om hur man effektivt och ändamålsenligt hanterar rapporterade incidenter. Små företag har ofta inte de resurser i tid, kunskap, policys eller pengar som krävs för att kunna hantera rapporterade fall av trakasserier, säger Tara Duncan.

Informationsinsatser om sexuella trakasserier görs redan inom branschen, från fackligt håll och av arbetsgivare, men projektet visar att informationen ofta missar sin målgrupp.

– Språk och kultur blir lätt barriärer. Vi måste involvera yngre chefer och yngre arbetskraft när vi tar fram informationsmaterial och kampanjer, och se till att de finns på flera språk, så att informationen verkligen når dem som behöver den, säger Tara Duncan.

Alla på arbetsplatsen behöver enligt forskarna utbildas och förebyggande insatser måste i större utsträckning bedrivas som del i långsiktiga strategier och inte enbart som tillfälliga kampanjer.

– Kampanjer är bra men de har en "hållbarhetstid" och säkerställer inte att trakasserier minskar över en längre tidsperiod, säger Tara Duncan.

## **Norge: "Involvera skyddsombud och förtroendevalda mer"**

Vi hade fokus på gråzoner och gapet mellan mer formella definitioner av sexuella trakasserier och hur de används i praktiken. Allt som inte är förbjudet är inte nödvändigtvis okej, så var ska man dra gränsen? Inom

hotell- och turismsektorn finns många unga anställda, och även många unga och oerfarna ledare som tycker att det är oerhört svårt att prata om och hantera frågor som rör sexuella trakasserier. Språk var också i fokus och vi försökte undvika ett byråkratiskt, akademiskt språk och i stället använda ett språk som kunde nå en bredare målgrupp.

Vi såg att skyddsombud och förtroendevalda behöver involveras i mycket högre grad, och menar att de behöver få samma utbildning om sexuella trakasserier som ledningen. Enkla, säkra och tillgängliga system som kan användas i praktiken är viktigt, och verktyg för att underlätta dialog med hjälp av rollspel, exempel, berättelser och digitala lösningar. Vi pratade om vikten av att inkludera olika grupper och inte bara titta på kön utan även ålder, nationalitet och hbtq-perspektiv.

*Tone Therese Linge, Norsk hotellhøgskole, Universitetet i Stavanger*

## **Sverige: "Samverkan mellan olika aktörer inom sektorn behövs"**

Vi hade liknande resultat i Sverige och i Norge, och i våra grupper blev kommunikation och att nå ut med information en stor fråga. Kampanjer genomförs men informationen når inte alltid fram till de som behöver den. Kanske behövs tydligare ramverk för bottom-up feedback från vanliga anställda och chefer, så att informationsmaterial kan tas fram som passar olika yrken och grupper av anställda? Ett gap finns mellan definitioner i lagstiftning och hur sexuella trakasserier uppfattas. Det fanns hos deltagarna i workshopparna en stor igenkänning i att sexuella trakasserier ses som en del av jobbet, att det inte borde vara så men att det är så, att en viss nivå av sexuella trakasserier är "okej".

Mer samverkan mellan olika aktörer inom sektorn behövs och mer kontinuerliga och omfattande förebyggande metoder ute på arbetsplatserna. Förebyggande insatser görs, men ofta isolerat från andra intressenter snarare än samarbeten för att hitta lösningar. Vårt projekt har visat att det finns ett enormt intresse för befintliga kampanjer och material om förebyggande initiativ.

*Tara Duncan, School of Culture & Society, Dalarnas högskola*

## **Island: "Viktigast att få upp frågan på dagordningen"**

På Island har andelen migrantarbetare inom turism och besöksnäring ökat de senaste tre åren och idag är nästan hälften av alla som arbetar inom



sektorn migranter, huvudsakligen från östra Europa och Sydeuropa. Det har inte gjorts så mycket arbete kring sexuella trakasserier inom branschen så vårt viktigaste arbete i projektet var att få upp frågan på dagordningen. Deltagarna var villiga att samarbeta, men en svårighet är att 80 % av företagen har färre än 10 anställda.

Ett direkt resultat av projektet är att isländska branschorganisationen Tourism Competence Center har inkluderat informationsmaterial om sexuella trakasserier i sin utbildningsplattform, med särskild hänsyn till små företag. Vikten av information på anställdas modersmål lyftes i workshopparna, och att även gäster borde informeras om företagets policy mot sexuella trakasserier.

*Magnfríður Birnu Júlíusdóttir, Department of Geography and Tourism Studies, University of Iceland*

”

**Hur sexuella trakasserier uppfattas påverkar till exempel vilka situationer som rapporteras och utreds. Vi behöver arbeta med hur sexuella trakasserier definieras i lagstiftningen och hur det uppfattas och tolkas både av de utsatta, och i verksamheten som helhet.**



*Tara Duncan, Dalarnas högskola*

## Nyckelbudskap från projektet

- Tillhandahåll enkla, säkra och tillgängliga system som kan användas i praktiken, och verktyg för att underlätta dialog med hjälp av rollspel, exempel på fall, berättelser och digitala lösningar.
- Involvera förtroendevalda och fackliga representanter i utbildningsinsatser och arbete mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Även nyanställda bör få del av den utbildning och information om sexuella trakasserier som ges till chefer.
- Små företag inom turism och besöksnäring behöver ökat stöd och mer verktygslådor för att förebygga och hantera fall av sexuella trakasserier.
- Information om sexuella trakasserier, hur man förebygger, reagerar och rapporterar måste vara tydlig och tillgänglig för både chefer och övrig personal. Informera även gästerna om företagets "icke-toleranspolicy".
- Språk och kultur kan skapa barriärer så kommunikationen behöver anpassas efter generation och ges på de anställdas modersmål. Yngre chefer och yngre medarbetare behöver involveras i kampanjer och informationsmaterial, så att det blir relevant för dem.

## Mer om projektet

Projektet Sexuella trakasserier inom turism och besöksnäring: Att använda det förflutna och nuet för att informera om framtiden tilldelades medel i forskningssatsningens andra utlysning. Den gällde praktisknära forskningsaktiviteter i samverkan, främst om förebyggande insatser och metoder för intervention genom branschstudier eller branschjämförelser. Ansökningarna byggde på partnerskap mellan flera nordiska länder.

### Projektparter

Högskolan Dalarna (primär sökande), Norska hotellhögskolan, Universitetet i Stavanger; Geografi och turismstudier, Fakulteten för livs- och miljövetenskap, Islands universitet, samt arbetslivspart: Norska myndigheten för arbetsinspektion.

## Läs mer och länkar

Article in Hotellrevyn: ["Det finns ett verkligt behov av verktyg" | Hotellrevyn](#)



## Hur kan vi förebygga sexuella trakasserier i Norden?

Så vad kan sammanfattningsvis sägas om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden, utifrån forskningssatsningens resultat och det övergripande kunskapsläget? Vad är ett fungerande och effektivt förebyggande arbete, och för vem? Och hur får vi fram kunskap som flyttar det förebyggande arbetet framåt?

För att svara på det behöver även frågor ställas om *vad* som ska förebyggas och vad ett förebyggande arbete ska *bestå av*. Det finns en mångfald av uppfattningar om det, inte minst om vilka ramar och gränser detta arbete bör ha och om vad ett förebyggande arbete har möjlighet att åstadkomma. En viktig vägledande kunskap om sexuella trakasserier och förebyggande arbete är att om problembeskrivningen dels bygger på erfarenheter från dem som har utsatts för sexuella trakasserier och dels utgår från sektorsspecifika eller regionala sammanhang, då är chansen större att det förebyggande arbetet blir mer träffsäkert. Annorlunda uttryckt, det finns inte bara ett sätt att utsättas för sexuella trakasserier och därmed finns det inte heller bara ett sätt att förebygga. Det finns inte *en* metod som alla kan använda sig av.

Det något motsägelsefulla svaret blir därför: Ta fasta på den generella kunskapen om vad sexuella trakasserier är och hur det kan förebyggas. Ta vara på gemensamma lärdomar, men stanna inte där. Undersök även hur

riskerna ser ut inom varje bransch och på varje arbetsplats.

Forskningsstudier beskriver gemensamma förutsättningar att ta fasta på, som att trakasserier har med makt att göra, de har med hierarkier och ojämlikhet att göra. Hur dessa hierarkier ser ut inom olika sektorer och arbetsplatser och hur de kan knytas till positioner inom och mellan yrkesgrupper skiljer sig däremot åt. Därför är det även viktigt att uppmärksamma hur utsattheter samverkar och ger upphov till skiftande typer av trakasserier och efterföljande konsekvenser. Riskfaktorerna skiljer sig åt och därför behövs undersökningar om det specifika sammanhanget för att kunna utveckla kunskap och förståelse om hur riskfaktorerna ska hanteras för bästa möjliga förebyggande effekt.

Den forskning som initierades genom forskningsstatsningen om sexuella trakasserier i arbetslivet visar tydligt hur hierarkierna ser olika ut i de sammanhang som har undersökts. Projekten visar till exempel hur den starka omsorgsetiken hos vårdpersonal kan resultera i att sexuella trakasserier på arbetsplatsen inte rapporteras eller normaliseras. Utsatthet bland butiksanställda kan variera beroende på faktorer som ensamarbete, ålder och anställningstrygghet. Branschspecifika och lokala förutsättningarna bidrar till problembilden och tydliggör vilka insatser som behövs.

En gemensam lärdom är att information om sexuella trakasserier behöver finnas på språk som de anställda förstår och spridas i de kanaler där målgrupperna finns. Däremot varierar vilka språk och kanaler som är relevanta i vilket sammanhang, men det kan också finnas likheter inom sektorer. I en bransch med många unga medarbetare – som kanske även har arbetsledande roller – är utmaningarna många. När arbetet handlar om att göra kunder eller brukare nöjda så uppstår andra frågeställningar. Och om möjligheten till att få förlängd tjänstgöring bestäms från arbetsinsats till arbetsinsats kan utsattheten bli mycket stor.

Forskningsstatsningens nordiska fokus visar hur definitioner och begrepp inte kan tas för givna. De kan behöva både förtydligas och problematiseras på alla arbetsplatser, i alla forskningsprojekt och i alla samverkansdialoger. Detta är gemensamt. Men hur dessa samtal kan och bör organiseras och vilket behovet är av dialog, samtal och reflektion skiljer sig åt beroende på sammanhang. Det gör även förväntningarna på vad samtalen ska innehålla, innebära och mynna ut i. En gemensam, tydlig definition behövs för att samla in jämförande data från flera olika länder. Samtidigt finns behovet av en mer öppen definition och förståelse för att på en viss arbetsplats kunna föra samtal om normer, organisering och förebyggande arbete.

Att effektivt förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet verkar alltså kräva en balansakt. Det gäller att ta till sig generell kunskap om utsatthet och dess konsekvenser, vilka riskfaktorer som finns och lärdomar om förebyggande strategier och metoder. Samtidigt behövs även undersökas vad allt detta utgörs av i den specifika branschen och på den specifika arbetsplatsen. För att nå en jämvikt i denna balansakt krävs dessutom trygga förutsättningar på arbetsplatsen, för utsatta och för alla runtomkring, så att de kan berätta om sina erfarenheter. Lokala omständigheter behöver tillåtas vara konkreta vägledare i ett arbetsmiljöarbete mot sexuella trakasserier. När lärdomar dras från tidigare utsatthet och tillgodogörs i det förebyggande arbetet finns också reella möjligheter till positiv förändring.

## Nyckelbudskap

- Sexuella trakasserier är ett komplext problem. Bidrag från flera forskningsområden kan ge fler infallsvinklar på hur problemet ser ut och vad som kan förebygga och förhindra sexuella trakasserier och dess konsekvenser.
- Forskning i nära samverkan mellan forskare och praktiker kan bidra till en fördjupad kunskapsbild. Genom att studierna grundas i de behov och erfarenheter som finns i praktiken kan de ge en bredare och mer nyanserad förståelse av sexuella trakasserier i olika branscher.
- En nordisk dimension i forskningen kan nyansera kunskapen genom att likheter och skillnader mellan länderna tydliggörs. Det gäller såväl skillnader och likheter i lagstiftning, begreppsanvändning som i arbetsvillkor.
- Förebyggande arbete kräver såväl generell kunskap om sexuella trakasserier som specifik kunskap om den aktuella branschen och arbetsplatsen. Om lokala omständigheter och erfarenheter från de som har utsatts för sexuella trakasserier får vara vägledande är chansen större att det förebyggande arbetet blir mer träffsäkert.
- Att förstå hur olika sårbarheter samverkar är avgörande för att kunna hantera trakasserier och dess konsekvenser. Eftersom riskfaktorerna varierar mellan olika sektorer och arbetsplatser är studier av specifika sammanhang avgörande för att utveckla effektiva förebyggande strategier.

- Definitioner och begrepp, liksom förståelser om vad sexuella trakasserier är kan inte tas för givna utan kan behöva både förtydligas och problematiseras. Dialog, diskussion och reflektion om detta behöver anpassas till det lokala sammanhanget. Samtidigt behövs tydliga generella definitioner för att kunna göra jämförande studier.

# Läs mer om sexuella trakasserier i arbetslivet

*Re-Imagining Sexual Harassment – Perspectives from the Nordic Region*, redaktörer: Maja Lundqvist, Angelica Simonsson och Kajsa Widegren, förord av Ruth Lewis, Policy Press/Bristol University (2023)

[Policy Press | Re-Imagining Sexual Harassment - Perspectives from the Nordic Region, Edited by Maja Lundqvist, Angelica Simonsson and Kajsa Widegren \(bristoluniversitypress.co.uk\)](https://www.bristoluniversitypress.co.uk/)

*The Routledge handbook of the politics of the #MeToo movement*, redaktörer: Giti Chandra and Irma Erlingsdóttir, förord av Cynthia Enloe, Routledge (2021)

[The Routledge Handbook of the Politics of the #MeToo Movement - 1st Ed](#)

*Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv*, Angelica Simonsson, Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet (2020)

[Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv \(gu.se\)](https://www.gu.se/)

*Sexuellt trakasserad på jobbet – en nordisk forskningsöversikt*, Malin Svensson, Nordiska ministerrådet (2020)

[Nordisk Ministerråd - temanord2020-511 \(norden.org\)](https://www.norden.org/)

*Sexuellt trakasserad på jobbet – en nordisk forskningsöversikt i korthet*, Ida Måwe, Nordiska ministerrådet (2020)

[Sexuellt trakasserad på jobbet - en nordisk forskningsöversikt \(nikk.no\)](https://www.nikk.no/)

*Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien – en internationell forskningsöversikt*, Maja Lundqvist och Fredrik Bondestam, Universitets- och högskolerådet (2019)

[Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien – en internationell forskningsöversikt - Universitets- och högskolerådet \(UHR\)](#)

*Norden fritt från sexuella trakasserier – en förutsättning för jämställdhet. Initiativ och åtgärder efter #MeToo*, Susanna Young Håkansson, NIKK, Nordiska ministerrådet (2019)

[Norden fritt från sexuella trakasserier - en förutsättning för jämställdhet \(nikk.no\)](https://www.nikk.no/)



*Sexuella trakasserier i akademien – en internationell forskningsöversikt,*  
Fredrik Bondestam och Maja Lundqvist, Vetenskapsrådet (2018)

[Sexuella trakasserier i akademien - Vetenskapsrådet \(vr.se\)](#)

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

[metoo\\_sve\\_uppdaterad.pdf \(nikk.no\)](#)

# Om den här publikationen

## Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet Nordisk forskningsatsning 2021–2023

*Författare*

Inga-Bodil Ekselius, Maja Lundqvist, Angelica Simonsson

Nord 2024:017

ISBN 978-92-893-7855-0 (PDF)

ISBN 978-92-893-7856-7 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/nord2024-017>

© Nordiska ministerrådet 2024

Omslagsbild: Hamburg Kontor Hafencity / Pixabay

Publicerad: 30.4.2023

### Det nordiska samarbetet

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

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

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

Nordiska ministerrådet

Nordens Hus

Ved Stranden 18

DK-1061 Köpenhamn

[www.norden.org](http://www.norden.org)

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