

# Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien

En internationell forskningsöversikt





# **Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien**

En internationell forskningsöversikt

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>5</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>6</b>
<b>Summary</b>	<b>8</b>
<b>Inledning</b>	<b>10</b>
Bakgrund	10
Om uppdraget	10
Definitioner och avgränsningar	12
Om sökprocessen	12
Disposition	13
<b>Tematisk analys</b>	<b>15</b>
Policy	15
Ärendehantering och stödstrukturer	39
Bystanders	46
Organisation och ledarskap	53
<b>Sammanfattning av forskningsöversikten</b>	<b>64</b>
<b>Avslutning – en fördjupad bild</b>	<b>67</b>
<b>Referenser</b>	<b>70</b>
<b>Bilagor</b>	<b>81</b>
Bilaga 1	81
Bilaga 2	84
Bilaga 3	85
Bilaga 4	86
Bilaga 5	87

## **Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien**

En internationell forskningsöversikt

UHR:s rapportserie 2019:3, Universitets- och högskolerådet, september 2019

Kontaktperson: Aleksandra Sjöstrand

Författare: Maja Lundqvist och Fredrik Bondestam

978-91-7561-064-1

För mer information om myndigheten och våra publikationer, se **[www.uhr.se](http://www.uhr.se)**.



# Förord

Hösten 2017 väcktes, eller återuppväcktes, den breda allmänhetens medvetande om frågor som rör jämställdhet, likabehandling och sexuella trakasserier genom uppropet #metoo. På utbildningsinstitutioner, som av naturen har olika former av individuella beroenden och en inte rakt igenom transparent verksamhet, kan det finnas risk för trakasserier. Det krävs därför kunskap om mekanismerna såväl som metoderna för att motarbeta dessa eftersom ingen student eller anställd på ett svenskt lärosäte ska behöva utsättas för diskriminering eller trakasserier.

Det uppdrag som Universitets- och högskolerådet (UHR) fick av regeringen; att samlat synliggöra lärosätenas arbete för att förebygga sexuella trakasserier, samt arbetet när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier och att presentera goda exempel på detsamma, är därför särskilt angeläget för att öka och sprida kunskapen om de bakomliggande mekanismerna och fungerande sätt att arbeta mot förekomsten av sexuella trakasserier.

För att möjliggöra en forskningsbaserad analys av lärosätenas arbete och identifiera goda exempel även från andra länder beställde UHR inom ramen för regeringsuppdraget en forskningsöversikt av internationell och svensk forskning kring förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien från Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet. Arbetet med forskningsöversikten utfördes av Maja Lundqvist och Fredrik Bondestam, samordnare respektive föreståndare för Nationella sekretariatet för genusforskning.

Slutsatserna i rapporten är författarnas egna.

UHR stödjer högskolornas arbete för att öka mångfalden, skapa lika rättigheter och möjligheter inom högre utbildning och för att arbeta mot diskriminering utifrån alla diskrimineringsgrunder. Att förebygga och hantera sexuella trakasserier är en viktig och svår uppgift för svenska lärosäten och här har UHR möjligheter att bidra och fungera som stöd utifrån kunskapen från den nu avslutade utredningen, där forskningsöversikten utgör en viktig del.



Karin Röding,  
Generaldirektör, UHR

# Sammanfattning

Forskningsöversikten struktureras i fem kapitel med lite olika disposition beroende på hur forskningsunderlaget ser ut. De tre första kapitlen söker beskriva den internationella forskningen kring de vanligast återkommande delarna i ett förebyggande arbete mot sexuella trakasserier, det vill säga policy, utbildning samt ärendehantering och stödstrukturer. Efterföljande kapitel tar sig an det nyare området Bystanders, för att sedan avsluta med ett kapitel om Organisation och ledarskap.

**Policy:** Forskning visar att för att policy ska användas och fylla en funktion behöver arbetet till exempel ta sig an akademisk kultur, böttna i levda erfarenheter av utsatthet, placera sexuella trakasserier i ett sammanhang och kombineras med kunskaper, mandat, resurser och aktivitet hos handläggare, i samklang med kontinuerliga utbildnings- och kommunikationsinitiativ. Forskningsöversikten ger samlat bilden av att det finns en etablerad diskurs kring varför, vad och hur en policy mot sexuella trakasserier/motsvarande ska finnas, arbetas fram och implementeras. Samtidigt tycks inte en byråkratiskt legitim policyprocess, som genomför förväntade insatser enligt juridiska ramverk, påverka underrapportering, minska prevalens eller leda till fler formella anmälningar.

**Utbildning:** Även utbildning framstår i materialet som en återkommande åtgärd för att förebygga sexuella trakasserier, samtidigt som diskrepansen mellan att ha kunskap om sexuella trakasserier och att agera på ett annat sätt (knowing-doing-gap) är stor. Vid planering, utformning av och innehåll i valda utbildningsinitiativ bör organisations-specifika förutsättningar för att förebygga sexuella trakasserier beaktas, så som organisationers aktiva och passiva motstånd mot förändring generellt och kunskaper om våld och utsatthet i organisationen mer specifikt. Ledningens stöd, tydlig organisering av det förebyggande arbetet med tillhörande utbildningsinsatser samt andra chefers aktiva medverkan i det förebyggande arbetet framstår som centrala för fungerande utbildningsinsatser.

**Ärendehantering och stödstrukturer:** Valfungerande ärendehantering och stödstrukturer är grundläggande för att utsatta individer ska kunna få den hjälp de behöver, dock saknas forskningsbaserade utvärderingar av konkreta rutiner för att hantera anmälningar vid universitet och högskolor. Forskningsstöd finns för att endast en minoritet av utsatta för sexuella trakasserier anmäler, vilket väcker frågor kring vilken typ av stöd som behövs, och när ett sådant stöd ska sättas in, för att utsattheten inte ska få negativa psykiska och fysiska konsekvenser. Flera modeller i senare tids forskning pekar på vikten av etablerandet av stödstrukturer för utsatthet, i princip oberoende av om faktiska rutiner för ärendehantering finns och fungerar eller inte.

**Bystanders:** Under senare tid har kunskap om bystanders utvecklats i forskningsfältet genom ett antal större interventionsstudier som pekar mot



positiva resultat när det gäller förekomst av sexuella trakasserier. Kunskapen om att majoriteten genom icke-agerande riskerar att medverka till ett normaliserande av sexuella trakasserier visar på vikten av att inkludera bystanders i alla delar av det preventiva arbetet, till exempel i policyer och utbildningar. Systematisk utbildning av bystanders vid ett lärosäte kan, i linje med resultat från stora effektstudier, minska förekomsten av sexuella trakasserier med upp till 30 procent.

**Organisation och ledarskap:** Forskning om organisation, ledarskap och sexuella trakasserier visar bland annat att ett passivt ledarskap ökar risken för både manliga och kvinnliga anställda att utsättas för sexuella trakasserier, medan ett aktivt och tydligt ledarskap förebygger sexuella trakasserier. Organisationer med bra möjligheter att kombinera privatliv och arbetsliv samt med trygga anställningsformer ger minskad risk för utsatthet. Organisation och ledarskap spelar en fundamental roll för det förebyggande arbetet. Välintegrerade, strukturellt egalitära arbetsplatser, där kvinnor och män delar jämställt på makt och ledarskap förebygger sexuella trakasserier.

Sammantaget ger översikten av det internationella forskningsfältet en bild av förebyggande arbete mot sexuella trakasserier som en i första hand byråkratisk och juridisk angelägenhet vars betydelse för utsatta individer saknar evidens. Det förebyggande arbetet består främst av åtgärder kopplade till policy, utbildning, ärendehantering och stödstrukturer. Dessa framstår i materialet som en "paketlösning", trots att det saknas forskningsbaserad evidens för att åtgärderna har haft en faktisk effekt på förekomsten av sexuella trakasserier i akademien under de snart 50 år som forskningsfältet har funnits. Inom forskning kring förebyggande arbete är kopplingen till kunskap om våld och våldsprevention bristfällig och förövarperspektiv lyser, som i mycket av fältet överlag, med sin frånvaro. Majoriteten av studierna utgörs av mindre tvärsnittsstudier, medan longitudinella komparativa studier, utvärderingsforskning och uppföljningsstudier är i minoritet. Forskning om bystanders står ut som ett relativt nytt fält, med intressanta inspel till ett förebyggande arbete. Behovet av att inkludera kunskap och forskning från närliggande fält, så som organisationsteori, i forskning om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien är tydligt i det studerade materialet. För akademien som organisation är det särskilda aspekter som behöver adresseras, bland annat hur olika styrformer (linje- och kollegial styrning) kan samverka i det preventiva arbetet och på vilka sätt konkurrens om pengar och positioner, befintliga karriärvägar, meriteringssystem och en hierarkisk ordning mellan forskning, utbildning och administration riskerar att bidra till att möjliggöra trakasserier.

# Summary

In the aftermath of #metoo, autumn 2017, the Swedish Council for Higher Education (UHR) received a government commission to make visible the preventive work of the higher education institutions. In order to enable a research-based analysis of the higher education institutions work, the UHR commissioned this research overview of international research on preventive work against sexual harassment in academia. The research overview is structured in five chapters with slightly different disposition depending on the research basis. The first three chapters seek to describe the most common parts of preventive work against sexual harassment as it appears in the international research, namely Policy, Education and also Case handling and Support structures. Subsequent chapters address the newer research about Bystanders, and then finish with a chapter on Organization and Leadership.

**Policy:** Research shows that in order for policy to be used and fulfill a function, the work needs to take on academic culture, be based on lived experiences of vulnerability, place sexual harassment in a context and combine it with knowledge, mandate, resources and activity of the administrators, in tune with continuous education and communication initiatives. The research overview gives the overall picture that there is an established discourse on why, what and how a policy against sexual harassment and equivalent actions should exist, be worked out and implemented. At the same time, bureaucratic legitimate policy processes, which carry out anticipated actions in accordance with legal frameworks, do not seem to affect under-reporting, reduce prevalence or lead to more formal reports.

**Training:** Training also appears in the material as a recurring measure for preventing sexual harassment, while the discrepancy between having knowledge of sexual harassment and acting in a different way (knowing-doing gap) is large. When planning, designing and deciding on content of selected educational initiatives, however, organizational-specific conditions for preventing sexual harassment should be considered, such as the active and passive resistance of organizations to change in general, and knowledge of violence and vulnerability in the organization more specifically. The management's support, clear organization of the preventive work with associated training efforts, as well as the active involvement of other managers in the preventive work appear to be central to functioning training initiatives.

**Case management and support structures:** Well-functioning case handling and support structures are fundamental for victims of sexual harassment to be able to get the help they need, however, research-based evaluations of clear procedures for complaints of sexual harassment at universities are lacking. Research show that only a minority of victims of sexual harassment make formal complaints. This raises questions about what type of support is needed, and when such support is to be put in place, so that the vulnerability should not have negative psychological and physical consequences.

Several models in recent research point to the importance of establishing support structures for vulnerability, basically regardless of whether actual routines for case handling exist and function or not.

**Bystanders:** Lately, knowledge of bystanders has been developed in the research field with a number of major intervention studies pointing to positive results regarding the occurrence of sexual harassment. The knowledge that the majority, through non-action, is at risk of contributing to a normalization of sexual harassment demonstrates the importance of including bystanders in all parts of the preventive work, such as in policies and education. Systematic training of bystanders at an institution can, in line with results from major effect studies, reduce the incidence of sexual harassment by up to 30 percent.

**Organization and leadership:** Research on organization, leadership and sexual harassment shows, among other things, that passive leadership increases the risk for both male and female employees to be subjected to sexual harassment, while active and clear leadership prevents sexual harassment. Organizations offering good conditions to have a work-life balance as well as secure forms of employment result in reduced risk of exposure. Organization and leadership play a fundamental role in the preventive work, where well-integrated, structurally egalitarian workplaces where women and men share equal rights to power and leadership prevent sexual harassment.

Overall, the overview of the international research field gives a picture of preventive work against sexual harassment as a primarily bureaucratic and legal matter whose significance for individuals that have been subjected to sexual harassment lacks evidence. Preventive work consists primarily of measures related to policy, training, case handling and support structures. These appear in the material as a “package solution”, despite the lack of research-based evidence that the measures have had an actual effect on the prevalence of sexual harassment in academia during the almost 50 years that the research field has existed. In the research on preventive work, the connection to knowledge about violence, prevention of violence and perpetrators is deficient. The majority of the studies consist of smaller cross-sectional studies, while longitudinal, comparative and evaluative studies are in minority. Research on bystanders stand out as a relatively new field, with interesting input to preventive work. The need to include knowledge and research from neighboring fields, such as organizational theory, in research on preventive work against sexual harassment in academia, is evident in the material studied. For academia as an organization, there are special aspects that need to be addressed, including how different forms of governance (line and collegial governance) can interact in the preventive work and in which way competition for money and positions, existing career paths, qualification systems and a hierarchical order between research, education and administration risk contributing to enabling harassment.

# Inledning

## Bakgrund

Trakasserier på grund av kön är den vanligaste formen av utsatthet i akademien. Sexuella trakasserier förekommer inom alla discipliner och utsatthet rapporteras av alla grupper (studenter, doktorander och anställda). I svenska kartläggningar uppger fyra till 26 procent kvinnor och två till sex procent män att de har erfarenheter av sexuella trakasserier. I internationella studier uppges generellt högre siffror. Utsatthet för sexuella trakasserier leder till fysiska, psykiska och yrkesmässiga konsekvenser för individer, så som ångest, depression, fysisk värk, försämrade karriärmöjligheter, minskad arbetsmotivation och avslutade studier eller avslutad karriär. En majoritet av utsatta gör inte formella anmälningar av händelserna.

Sexuella trakasserier i akademien har funnits som internationellt forskningsfält sedan 1970-talet.<sup>1</sup> Forskningen har fokuserat förekomst och konsekvenser av utsatthet, och förskjutningar kan ses över tid gällande till exempel juridik, diskriminering, individperspektiv och synen på upprättelse och förlikning. I Sverige är utsatthet för sexuella trakasserier i arbetslivet generellt relativt väl dokumenterad, men inom högskolesektorn är kunskapen eftersatt. Det svenska forskningsfältet utgörs av ett tjugotal tvärsnittsstudier, främst från 1990-talet, och ett fåtal kvalitativa studier från tidigt 2000-tal. Generellt kan sägas att den svenska högskolesektorn det senaste decenniet präglats av stagnation i såväl forskning som policy och praktik.<sup>2</sup>

Föreliggande rapport fokuserar forskning om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien och vad lärosäten gör när de får kännedom om dessa. Rapporten fungerar som ett forskningsbaserat komplement till Universitets- och högskolerådets (UHR:s) regeringsuppdrag att synliggöra förebyggande arbete mot sexuella trakasserier vid svenska lärosäten.

## Om uppdraget

Regeringen beslutade 2018 att universitet och högskolor får i uppdrag att lyfta och synliggöra sitt förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier. Samtidigt beslutades att UHR får i uppdrag att sammanställa och synliggöra lärosätenas arbete för att förebygga sexuella trakasserier samt deras arbete när de fått kännedom om misstänkta incidenter. I uppdraget ingår även att presentera goda exempel och att sprida information om dessa. UHR har uppdragit åt Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet (Sekretariatet) att genomföra en forskningsöversikt över

---

1. Safran (1976).

2. Texten baseras på Bondestam & Lundqvist (2018) och i denna ges även en mer utförlig beskrivning av den svenska och internationella bakgrunden till forskningsfältet och dess övergripande tendenser och resultat.

svensk och internationell forskning rörande preventivt arbete mot sexuella trakasserier i akademien.

Följande fokus och avgränsningar av forskningsöversikten stipulerades av UHR i dialog med Sekretariatet:

- Hur förebygger lärosäten i Sverige och internationellt sexuella trakasserier?
  - Goda svenska och internationella exempel på förebyggande interventioner som utvärderats, vilka sannolikt kommer att utgöras främst av internationella publikationer.
- Hur arbetar lärosäten i Sverige och internationellt när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier?
  - Goda svenska och internationella exempel på arbetsätt när lärosäten fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier som utvärderats, även här sannolikt främst internationella publikationer.
- Arbetslivet
  - Goda svenska och internationella exempel på förebyggande interventioner i organisationer som utvärderats inom arbetslivet i stort.
  - Goda svenska och internationella exempel på arbetsätt i arbetslivet i stort när organisationer fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier som utvärderats.
  - Denna del av översikten avgränsas till verksamheter av relevans (professionstunga offentliga verksamheter, myndigheter, semiakademiska organisationer etc.). Det kommer att i hög grad handla om att identifiera likheter i styrning, organisering, sammansättning och verksamhetslogik i övrigt för att kunna vara tillämpligt.
- Uppdraget ska omfatta;
  - Sexuella trakasserier enligt gällande definition i diskrimineringslagen och tillhörande förarbeten.
  - I den mån det är relevant ska uppdraget även innefatta trakasserier enligt gällande definition i diskrimineringslagen, samt forskningsbaserade perspektiv på utsatthet i akademien, om det har direkt relevans för förebyggande av, och interventioner vid, konstaterade sexuella trakasserier.
- Intersektionella dimensioner bör beaktas.
- Specifikation av vilka typer av publikationer som ska ingå;
  - Peer-reviewade forskningsartiklar.
  - Rapporter, monografier och antologier, som granskats.
  - Relevanta myndighetsrapporter eller liknande som bedöms hålla en god kvalitet.

Uppdraget har genomförts av Fredrik Bondestam, fil.dr i sociologi och föreståndare, och Maja Lundqvist, fil.ma i genusvetenskap och projektsamordnare, båda verksamma vid Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.

## Definitioner och avgränsningar

Med tanke på rapportens natur, att ge en översikt av vad forskning på området säger, behöver begreppet sexuella trakasserier i akademien rymma flera olika definitioner, i enlighet med hur det används i den forskning som utgör material för översikten. En majoritet av artiklarna som sammanfattas i rapporten utgår från gängse juridiska definitioner av sexuella trakasserier i respektive land, men ett antal går också utanför dessa definitioner för att inkludera erfarenheter av utsatthet som inte ryms inom de juridiska definitionerna.

Bristen på en enhetlig definition av förebyggande arbete i forskningsfältet följer samma logik. Forskningsfältets förståelse av vad förebyggande arbete är och kan vara är av intresse för rapportens slutsatser och får därför vara vägledande för innehållet, snarare än att begränsas av en tydlig fördefinierad förståelse. Preventivt arbete, liksom forskning om detsamma, följer dock ofta gängse idéer inom brottsförebyggande arbete och våldsprevention som delas in i primärt, sekundärt och tertiärt förebyggande arbete.<sup>3</sup> Det vill säga, forskningsfältet har ett övergripande fokus på policy och utbildning (primär), rutiner för anmälningar och system för ärendehantering (sekundär), samt olika former av stödstrukturer vid utsatthet (tertiär). Till detta har vi valt att inkludera ett särskilt fokus på organisation och ledning som strukturella faktorer med preventiv betydelse.

I uppdragsbeskrivningen uttrycks att rapporter, monografier och antologier som granskats, och relevanta myndighetsrapporter eller liknande som bedöms hålla en god kvalitet, ska ingå. Två problem med detta har identifierats; dels är det svårt att inom ramen för uppdragets omfattning genomföra en kvalitetsvärdering av dessa texter, dels är det ofta oklart i vilken utsträckning delar av detta material har en forskningsbaserad utgångspunkt. I tidigare forskningsöversikter om sexuella trakasserier i arbetslivet sker inte sällan en direkt sammanblandning mellan vetenskapligt granskade publikationer och de som inte är det i detta avseende.<sup>4</sup> Det är vanligtvis en konsekvens av dels viljan att kunna sammanställa relevant material överhuvudtaget, eftersom texter om förebyggande arbete i sig i nationella kontexter är fåtaliga (särskilt i Sverige och övriga Norden), dels att de sökprocesser som tillämpats inte i tillräcklig utsträckning vinnlagt sig om att täcka hela det aktuella internationella forskningsfältet och därför i brist på relevant material gör denna typ av kvalitetsmässig sammanblandning av publikationer. För denna forskningsöversikt har det samlade internationella forskningsfältet om sexuella trakasserier i akademien kartlagts, se vidare under nästa rubrik.

## Om sökprocessen

I ett tidigt skede av sökprocessen – genomförd av Kvinnsam vid Göteborgs universitetsbibliotek, med sikte på en totallista över relevanta publikatio-

---

3. Se t.ex. Butchart (2004).

4. Se t.ex. DO (2012).

ner internationellt utan begränsning av publiceringsår – identifierades en mängd olika synonymer till begreppet "sexual harassment".<sup>5</sup> Dessa uteslöts då träffmängden inte ansågs vara hanterbar för detta uppdrag. Till en början var även forskning kopplat till andra typer av trakasserier än bara kön av intresse, mer specifikt trakasserier kopplat till diskrimineringsgrunderna i den svenska diskrimineringslagen. Även dessa fick uteslutas av ovan nämnda anledning, samtidigt har flera studier ett intersektionellt perspektiv eller använder en additiv modell kring diskrimineringsgrunder vilket gör att det ändå finns representation av sådana kunskapsperspektiv i materialet. Med hjälp av olika söktekniker gick det dock att konstruera en sökning så att både begreppet "sexuella trakasserier" och exempelvis trakasserier på grund av sexuell läggning innefattades, genom att konstruera sökningen enligt följande: sexual\* AND harass\*.

Vi har i valet av källor inkluderat dels ämnesövergripande databaser, dels ämnesspecifika. Scopus och Web of Science (WoS) tillhör den första kategorin, och har en övervikt av naturvetenskapliga ämnen. Databaser med en mer samhällsvetenskaplig vikt, och som antas ha relevans för ämnet, är Sociological abstracts, och Gender Studies Database. I vissa av sökningarna har utbildningsvetenskapliga databaser inkluderats, då de ofta innehåller publikationer om högre utbildning, vilket ansågs av relevans för sökningar enbart gällande sexuella trakasserier inom akademien. Aktuella söksträngar

- *Engelska*: (("sexual harass\*" OR (harass\* AND sex\*)) AND (universit\* OR college\* OR academ\* OR "higher education" OR work\* OR organisation\*)) NOT (child\* OR school\*)
- *Svenska*: (("sexuella trakass\*" OR (trakass\* AND sex\*)) AND (universit\* OR högskol\* OR akadem\* OR "högre utbild\*" OR arbet\* OR organisation\*))

I den svenska översättningen medtogs inte sista ledet av söksträngen, NOT (child\* OR school\*) då dessa ord i svenska databaser inte gav samma mängd av önskade träffar som i WoS och Scopus. Den engelska versionen av söksträngen användes i alla angivna databaser. I nordiska databaser gjordes ytterligare en sökning där söksträngen översattes till respektive språk. Sammanlagt resulterade sökningarna i totalt 5 561 unika poster. En detaljerad beskrivning av hela sökprocessen återfinns i bilaga 1.

## Disposition

Inledningsvis beskrivs uppdraget, definitioner och avgränsningar, samt den för forskningsöversikten genomförda sökprocessen för vetenskapliga publikationer. I rapportens disposition följer sedan analyser av fem identifierade teman: policy, utbildning, ärendehantering och stödstrukturer, bystanders samt organisation och ledarskap. Varje del innehåller en genomgång av relevanta forskningspublikationer samt en kortare sammanfattning och analys.

---

5. Exempel på synonyma begrepp som uteslöts var "sexual assault", "sexual abuse", "sexual violence", "rape" och liknande.

Avslutningsvis sammanfattas rapportens innehåll och därpå följer en fördjupad analys, referenslistor och bilagor.



# Tematisk analys

Uppdragets syfte – att sammanställa en forskningsöversikt över det internationella forskningsfältet kring preventivt arbete mot sexuella trakasserier i akademien – sätter ramarna för denna analys. Vid läsning och sökningar i materialet som helhet (N=5 561) utkristalliserar sig ett antal teman i fältet som är återkommande och ramar in forskningsfrågor och forskningsobjekt väl. Dessa teman speglar en förståelse av preventivt arbete i linje med en väletablerad förståelse av preventionskedjan bestående av primär, sekundär och tertiär prevention och utgörs av policy, utbildning, ärendehantering och stödstrukturer. Utöver dessa tematiker avslutas kapitlet med rubrikerna "Bystanders" samt "Organisation och ledarskap", där intressanta spår för vidareutveckling av preventivt arbete som skönjs i materialet lyfts fram.

## Policy

Forskning om sexuella trakasserier, akademien och policy är relativt omfattande. Det finns ca 600 träffar i vår totallista över forskningsfältet, som består av 5 561 poster (se "Om sökprocessen"), men då utgör majoriteten av dessa inte direkta studier av policy i sig utan vanligtvis slentrianmässiga rekommendationer för innehåll i policy, som utifrån en svensk kontext knappast tillför något nytt rent kunskapsmässigt. 27 poster har direkt relevans för forskningsöversikten, eftersom dessa studier på olika sätt analyserar implikationer av policy och policyprocesser och sexuella trakasserier och akademien (inklusive närliggande organisationer och i några fall forskningsbaserade antologier av mer vägledningskaraktär, men alltså av god kvalitet i sammanhanget). Dessa studier spänner dessutom över flera discipliner, länder (även om USA dominerar), lärosäten, organisatoriska nivåer och har även en relativt stor spridning kring begreppsförståelse och perspektiv på policy i sig. En annan aspekt som är gemensam för de 27 posterna är att de alla har gedigna empiriska material, tydliga syften och resultat. Ett annat sätt att beskriva aktuella poster är att de kan delas in i studier som (a) deskriptivt argumenterar för policy som ett verksamt instrument för förebyggande arbete, (b) analyserar konkreta implementeringsprocesser, (c) studerar relationen mellan policyperspektiv och förståelser av kön, klass, etnicitet, samt (d) övriga mer begränsade studier av enskilda policyrelaterade frågor.

En tematisk indelning av aktuella studier utifrån ett mer renodlat forskningsperspektiv, vilket innebär att läsa fältet utifrån forskarnas val av epistemologi, metodologisk ansats och empiri, ger en delvis annan bild som också är den som redovisas nedan.<sup>6</sup> Tematiskt refereras de främsta studierna inom följande teman

- *Komparativa studier* (som gör jämförelser av policy mellan olika länder)
- *Nationella studier* (som gör analyser av implementering av policy nationellt)
- *Deskriptiva studier* (som endast beskriver utformning, innehåll, relevans av policy)
- *Teoridrivna studier* (som uttalat använder särskilda teoretiska angreppssätt kring policy)
- *Tvärsnittsstudier* (som gör analyser av policy och implementering av policy i ett särskilt nuläge i en särskild organisation)
- *Bottom-up-perspektiv* (som gör analyser som bottenar antingen i en implementeringsprocess som tar sin utgångspunkt från verksamheten eller använder brukares förståelser av policy som grund för analys)
- *Inifrån-perspektiv* (är i viss mån en del av föregående rubrik, men här finns en särskild aspekt som handlar om praktiker inom fältet sexuella trakasserier som producerar forskning om de policyprocesser de själva ansvarat för).

Initialt var ambitionen att göra en övergripande sammanfattning av huvudsakliga resultat och rekommendationer från *hela* forskningsfältet, men med tanke på dess storlek, variation och kontextbundenhet låter det sig inte göras utan att bruka våld på relevanta nyanser. Istället har vi för respektive tema valt en huvudsaklig artikel och skrivit fram de viktigaste lärdomarna från aktuell studie och/eller liknande studier. På så vis ges för varje tema en analytisk kommentar om hur resultat och slutsatser kan tolkas och användas.

I detta avsnitt redogörs för en huvudsaklig text per tema, med flera referenser till andra liknande texter där så är relevant, i syfte att orientera läsaren kring nyckelreferenser. I därpå följande avsnitt sammanfattas huvudresultat och så följer en analytisk kommentar kring forskning om implementering av policy.

### **Komparativa studier**

**Zippel, K. 2003. Practices of implementation of sexual harassment policies: Individual versus collective strategies. *Review of Policy Research*, 20: 175–197.**

Syftet i denna studie är att göra en komparativ analys av variationer i "policyprofil", det vill säga genom jämförelser mellan två länder få syn på

---

6. Det finns cirka 20 i varierande grad forskningsbaserade "handledningar" av god kvalitet under 2000-talet, samtliga från USA, i det här analyserade materialet som alltså inte refereras närmare. Det är främst handböcker för chefer och handläggare om policy, anmälningar, och så vidare. Se exempelvis Paludi (2016) som är en forskningsbaserad och praktisknära antologi om bland annat implementering av policy om sexuella trakasserier i akademien. Motsvarande handledning för andra offentliga organisationer, som håller god kvalitet, är till exempel Reese (1999).

hur kontextuella förutsättningar präglar policy och implementering. Studien bottenar i Feminist Policy Studies (FPS) och bygger på en dokumentanalys (lagar, policyer på nationell och organisatorisk nivå), litteraturanalys (tidigare forskning), en fallstudie av två statliga organisationer i respektive land, samt intervjuer med handläggare.<sup>7</sup> Sexuella trakasserier definieras främst i juridisk bemärkelse, men med analytiskt fokus på hur begreppet ges olika innebörder beroende av kulturell kontext. Det här är en av de mest citerade texterna i forskningsfältet i sig, vilket framgår av en genomgång av referenslistor i de utvalda publikationerna. Zippels text är även en bra forskningsöversikt av delar av forskningsfältet om policy och sexuella trakasserier i offentliga organisationer (där studier från akademien finns inkluderade), med särskilt fokus på komparationer mellan i huvudsak Tyskland och USA. Publikationen bygger i väsentliga delar på dels teori om komparativ analys, dels statsvetenskaplig förståelse om politiska och ideologiska likheter och skiljelinjer i olika välfärdsregimer.

Zippel etablerar två olika modeller för implementering av policy om sexuella trakasserier, dels en individbaserad, dels en gruppbaserad och kollektivistisk. Den *individbaserade modellen* (modell 1) präglar USA och bottenar i individcentrerad lagstiftning medan den gruppbaserade präglar Tyskland och bottenar istället i gällande arbetsmiljölagstiftning. I USA har policyer en tydlig tonvikt på individärenden, anmälningar och juridiska processer (stämning). Individens lagliga rättigheter går konsekvent före stöd till utsatta. Fokus är främst på sexuell utsatthet hos enskilda och inte konsekvenser för arbetsmiljö och organisation. Den gruppbaserade modellen (modell 2) i Tyskland har policyer som domineras av politisk vilja istället för lagefterlevnad och därför, menar Zippel, har implementering av policy varit svag och "ytlig" utom i de sektorer och organisationer där fackförbund och jämställdhetshandläggare och motsvarande funktioner drivit frågan. Den gruppbase-  
rade modellen har ett starkt fokus på kollektiv rättvisa, vilket bland annat inneburit en könsneutral förståelse av utsatthet. Texten rymmer ett viktigt avsnitt där författaren argumenterar för brister hos båda modellerna och förordar slutligen en tredje väg i form av en kombinerad modell (modell 3). Modell 3 syftar till att skydda kvinnors rätt till sexuellt självbestämmande och icke-diskriminering och har som uttalat mål att förändra könskodade arbetsplatskulturer. I denna modell läggs fokus för processer och åtgärder på både individ- och gruppnivå.

Varken USA eller Tyskland har haft en kunskapsmodell i botten som utgår från makt och kön och som tydligt placerar frågan om sexuella trakasserier i ett jämställdhetspolitiskt sammanhang där frågor om mäns våld mot kvinnor bildar paraply, skriver Zippel. I Sverige lånar vi drag av såväl modell 1 och 2, det vill säga dels ett starkt (och ökande över tid) fokus på individuella rättigheter som en konsekvens av bland annat anpassning till EU-lagstiftning, byråkratisering och nyliberal styrning i akademien (modell 1), dels en (över) tro på arbetsmarknadens parter och deras förmåga att hantera konflikter

---

7. Samma studie beskrivs i Zippel (2001). Zippels avhandling (2006) är baserad på samma empiriska material och landar i princip i motsvarande analyser och resultat.

och ett juridiskt ramverk kring arbetsmiljö som inte förpliktigar till skarpa interventioner (modell 2). Modell 3, såsom Zippel argumenterar, är Sverige i ett nötskal, men över tid med tydlig slagsida åt modell 1. Modellerna är såpass intressanta, särskilt då de kan bilda utgångspunkt för hur policy ska adresseras och implementeras mer generellt i akademin, att dessa inkluderas som helhet i bilaga 2.

I en del andra komparativa studier i forskningsfältet, vilka berör policy mer perifert, pekas bland annat på komparativa skillnader mellan USA och Sverige. Det gäller särskilt betydelsen av lagstiftning för förståelsen av sexuella trakasserier. Sveriges tidsmässigt sena lagstiftning (1991) ses som undfallenhet för ett omfattande problem i jämförelse med USA (1964).<sup>8</sup> Ett annat sätt att tolka detta är att den svenska högskolesektorn har en jämförelsevis svagt etablerad juridisk struktur som istället möjliggör andra sätt att ta sig an det förebyggande arbetet, till exempel att inte nödvändigtvis utgå från en snäv juridisk förståelse av sexuella trakasserier och på så sätt undvika väl kända problem med "juridifiering" i forskning, policy och praktik.<sup>9</sup>

### **Nationella studier**

**Thomas, A.M. 2004. Politics, policies and practice: assessing the impact of sexual harassment policies in UK universities. *British Journal of Sociology of Education*, 25: 143–160.**

Syftet är att undersöka förekomst av, innehåll i och ansvar för policyer vid 78 av 98 tillfrågade lärosäten i Storbritannien (inklusive Skottland, Nordirland och Wales). I fokus är även antalet anmälningar inom ramen för befintliga policyerstrukturer och medarbetares nöjdhet med policy. Studien baseras på en bred enkätstudie med i huvudsak endast deskriptiva analyser. Sexuella trakasserier definieras inte utförligt utan istället används enkom tillfrågade lärosätens egna definitioner i aktuella policyer. Detta är den enda nationsövergripande studien av policy och implementering av policy som går att finna i det internationella forskningsfältet inom ramen för genomförda sökningar.

Följande frågor söktes svar på i enkäten:

1. The year in which the harassment policy was established.
2. Those responsible for developing the policy.
3. The definition of 'sexual harassment' employed in the policy.
4. The complaints procedure.
5. Those staff member(s) responsible for managing harassment complaints.
6. Data on the numbers of cases handled in the first year of the policy and in the past academic year; and a breakdown of complainants and respondents by status (student/academic staff/other staff etc.) and gender.
7. The respondent's satisfaction with policy effectiveness.<sup>10</sup>

---

8. Elman (1996).

9. Bondestam & Lundqvist (2018).

10. Thomas (2004), s. 146.

Två tredjedelar av tillfrågade lärosäten hade en särskild policy för sexuella trakasserier. Två olika implementeringsprocesser förekom generellt: dels genom delaktighet med kollegiet och kunskapsbaserat, dels top-down av stödfunktion på uppdrag av ledning. Definitioner av sexuella trakasserier förekom i tre olika former som var lika vanliga: lagstiftning nationellt, EU-lagstiftning och egna lärosätets interna formuleringar. Alla lärosäten hade etablerat någon form av rutin för hantering av ärenden, två av tre hade utbildat handläggare med särskild kompetens, ytterst få lärosäten hade hanterat faktiska anmälningar. Hälften av lärosätena med en policy hade tillgång till statistik över antalet anmälningar. Underrapportering var det främsta skälet till kritik av den egna policyns (frånvaro av) genomslag. En övergripande slutsats från denna studie är att implementeringsprocessen överlag är svag och långsam. Därför rekommenderas proaktiva strategier, istället för reaktiva strategier, eftersom de anses ha bättre förutsättningar att nå genomslag när det gäller policy.<sup>11</sup>

Studien är i någon mening en blåkopia av UHR:s uppdrag att kartlägga förebyggande strategier och hanterandet av anmälningar, men väsentligen mindre i omfång både när det gäller innehåll och ambitionsnivå på flera sätt. Det kan ändå ses som en bra övergripande komparativ utgångspunkt vid analysen av resultat från UHR:s enkätundersökning liksom för motsvarande kommande analyser i framtiden. Studiens material var i själva verket komparativt eftersom analyser genomfördes av samtliga kanadensiska lärosäten med samma enkät samtidigt, men av någon anledning saknas resultatredovisning av det i denna artikel. Det har heller inte varit möjligt att finna någon annan studie om det kanadensiska utfallet, troligtvis på grund av att det inte har publicerats vetenskapligt och/eller registrerats i aktuella databaser.

### **Deskriptiva studier**

**Bagley, C.E., Natarajan, P., Vayzman, L., Wexler, L. & McCarthy, S. 2012. Implementing Yale's Sexual Misconduct Policy: The Process of Institutional Change. *Change*, 44: 7–15.**

Syftet är att deskriptivt klarlägga hur en policy mot sexuellt ofredande kan implementeras. Studien bottenar i en enkätundersökning vid Yale i USA kring hur implementeringsprocessen fungerar. Enkätfrågorna bygger främst på ett självvärderingsinstrument och det saknas en komparativ kontrollgrupp, tydliga utvärderingskriterier och andra etablerade instrument för validering. I fokus är särskilt policy om sexuellt ofredande under 2008-2009 och viss jämförelse görs med andra anonymiserade universitet. Implementeringsprocessen har genomförts lärosätetsinternt genom en brett sammansatt arbetsgrupp med studentinflytande, som fört lärosätets interna dialoger med prefekter, motsvarande likavillkorsombud, etc. Sexuellt ofredande definieras

---

11. Se även Scalia & Jiang (1994) som är en tidig avhandling som tar ett helhetsgrepp (om än på alltför abstrakt nivå för att ha relevant bäring på aktuella kunskaper om policyimplementering i sig) över flera lärosätets implementering av policy i USA. Landar övergripande i likalydande slutsatser som Thomas (2004), men bygger på analyser under en tidsperiod då policy uteslutande har en instrumentell karaktär och inte ackompanjeras av andra aktiviteter som senare tids forskning visar är nödvändiga för att uppnå genomslag på olika sätt.

brett och täcker in alla former av sexuella trakasserier, men är även kopplat till utsatthet i en vidare "studiemiljö" (i form av DV – date rape violence och SA – sexual assault: båda dessa begrepp är centrala i en nordamerikansk diskurs om sexuella trakasserier vid campus). Därtill inkluderar studien i viss mån även resultat från intervjuer med handläggare och andra ospecificerade aktörer utanför universitetet.

Resultaten visar relativt entydigt att implementering av policy som sker inifrån/underifrån, genom delaktighet och dialog i den egna organisationen (istället för att enbart "låna in" struktur och innehåll utifrån, genom att åberopa externa krav eller helt enkelt tvinga genom top-down) leder till att policy faktiskt omsätts i den organisatoriska vardagen. Huvudsakliga krav för att genomföra en implementeringsprocess sammanfattas enligt nedan:

1. An articulation of the policy and procedures.
2. The establishment of appropriate reporting mechanisms.
3. The creation of fair informal and formal resolution mechanisms.
4. Widespread communication of the policy and procedures.
5. The provision of adequate training.
6. The adoption of an institutional crisis-management protocol to deal with incidents of sexual misconduct and the aftermath thereof.
7. An ongoing collection of data, a monitoring of results and an assessment of the protocol's effectiveness.<sup>12</sup>

Detta är en typisk artikel inom forskningsfältet om policy som landar i ett upprepande av väl kända resultat och slutsatser när det gäller organisering och implementering. I jämförelse med en svensk kontext är likheterna dessutom slående, både vad gäller organisering av arbetet och innehåll i policy och föreslagna/genomförda implementeringssteg.

En tidig studie inom fältet kön och akademien globalt landar i likalydande slutsatser, men pekar även ut frånvaron av policyinstrument som tydligt adresserar frågor om mäns handlingar och beteenden.<sup>13</sup> Den frågan är även återkommande i slutsatser och rekommendationer från studier i övriga forskningsfältet om policy, men utan att adresseras lösningsfokuserat eller med konkreta förslag på hur policy kan utformas och implementeras på sätt som möter ett sådant behov.

### **Teoridrivna studier**

**Marshall, C. Dalyot, K. & Galloway, S. 2014. Sexual harassment in higher education: Re-framing the puzzle of its persistence. *Journal of Policy Practice*, 13: 276–299.**

Ett av fyra delsyften i denna studie är att undersöka hur kvinnor i akademien uppfattar och förhåller sig till policy och andra interventioner kopplade till sexuella trakasserier. Utgångspunkten är djupintervjuer med 19 kvinnor i USA anställda vid flera olika universitet med spridning på större och mindre lärosäten, med tyngdpunkt i forskning eller utbildning. Vidare har urvalet

---

12. Bagley, Natarajan, Vayzman m.fl. (2012), s. 10.

13. Bacchi (1992).

av respondenter en tydlig spridning på olika ras, ålder, kön, sexualitet samt könsidentitet. Författarna utgår uttalat från ett tydligt teoretiskt ramverk i ett i övrigt övervägande deskriptivt forskningsfält. Särskilt skrivs betydelse av att använda en feministisk, kritisk policyanalys (FCPA) fram i texten. Här finns även en mer grundläggande teoriförståelse som bottenar i kritisk teori, poststrukturalistisk feminism och olika teorier om flytande identiteter.

Analysen landar i att policy vid undersökta lärosäten är otillräcklig, eftersom de intervjuade kvinnorna upplever organisatorisk ensamhet, saknar resurser att agera vid utsatthet, misstror det juridiska ramverket och den interna, organisatoriska processen för ärenden. I likhet med analyser av intervjuade akademiska kvinnor i svensk forskning upplever de en ambivalens inför begreppet sexuella trakasserier i sig (erfarenhet av utsatthet stämmer inte med definitioner av ovälkommet och uppträdande, etc.).<sup>14</sup> Studien visar också tydligt, genom att fokusera kvinnornas livsberättelser, att det tar lång tid att gå från upplevd utsatthet till att faktiskt vilja anmäla, namnge erfarenheter och kräva konsekvenser. Det finns ett glapp mellan nyliberal byråkratisk policy och erfarenhet av utsatthet i en normerande akademisk kultur: "Policies constructed with liberal feminist assumptions rely on legalities and bureaucratic procedures, which are easily undermined by cultural forces."<sup>15</sup> Policy behöver ta sig an akademisk kultur, snarare än erbjuda möjlighet att anmäla, är slutsatsen i korthet. Vidare konstateras att policy som ett förebyggande instrument i akademien tydligare behöver botten i kvinnors levda erfarenheter av utsatthet. En av de viktigare rekommendationerna i studien är även att chefer uppmanas använda FCPA som ett sätt att konkret omdefiniera förenklade förståelser av sexuella trakasserier till uttalade frågor om makt och utsatthet.

### **Tvärsnittsstudier**

**Lindenberg, K.E. & Reese, L.A. 1995. Sexual Harassment Policy Implementation Issues: Learning From A Public Higher Education Case Study. *Review of Public Personnel Administration*, 15: 84–97.**

Denna studie undersöker kunskaper och uppfattningar om policy, dels när det gäller anmälningsbeteende i relation till policy, dels upplevd nöjdhet med policy mer generellt. Det är en i huvudsak deskriptiv analys av en enkät om prevalens och policy (N=460) från ett stort lärosäte i USA, där de svarande representerar anställda lärare och forskare och administratörer med spridning över samtliga fakulteter. Svarefrekvensen är 38 procent med en tydlig övervikt av administratörer. I studien återges även delresultat från analyser av kompletterande intervjuer med handläggare involverade i ärendehantering och motsvarande. Studien i sig, som utgår från gängse juridiska definitioner av sexuella trakasserier, är intressant upplagd eftersom den tar ett helhetsgrepp om en policyprocess vid ett enskilt lärosäte kopplat till prevalens. Det vill säga, det ställs inte enbart frågor om de båda aspekterna utan analysen försöker koppla samman utsatthet med anmälningsbeteende

---

14. Bondestam & Carstensen (2004); Carstensen (2004).

15. Marshall, Dalyot & Galloway (2014), s. 292.

och även med kunskap och uppfattning om policy. Värt att notera är att motsvarande studie, som genomfördes redan 1994, inte finns genomförd (ännu) i Sverige eller övriga Norden.<sup>16</sup>

Resultaten från studien visar att det övergripande inte går att belägga statistiska korrelationer mellan utsatthet för sexuella trakasserier och kännedom om policy. Men ju mer sexualiserad och offentligt förekommande utsatthet beskrivs av svarande (pornografiska bilder, uttalad sexism), desto större sannolikhet att policy också är bekant för dem. Samtidigt konstateras genom analyser av detaljerade enkätsvar att det inte finns något som talar för att ytterligare insatser för att stärka genomslaget för policy (information, kommunikation, revidering) kommer att förändra underrapportering, kännedom eller anmälningsbenägenhet. Teknisk-administrativ personal är den grupp svarande som har bäst kännedom om policy och anmälningsrutiner, vilket förklaras med en generell kunskap om klagomål på arbetsmiljö och att det i dessa grupper också finns fler nyanställda som tagit del av information och utbildning i väsentligen större utsträckning vid introduktionsutbildning (motsvarande saknades för lärare/forskare vid tillfället för undersökningen). Artikeln i övrigt har ett starkt fokus på underrapportering och anmälningsprocedurens dysfunktionalitet.

Vidare går det att utläsa av aktuell undersökning att trots att policy och utsatthet inte korrelerar, är det kanske främst en effekt av att den bygger på en tvärsnittsstudie som fokuserar befintliga situationer och inte särskilda initiativ för implementering av policy eller andra interventioner över tid. Det vill säga, det är en studie som konstaterar ett specifikt nuläge i en akademisk organisation och huruvida denna lever upp till en typ av "lägsta nivå" (lärosätet har en policy, genomför utbildning, har handläggare som fokuserar frågan, etc.). En generell slutsats rent analytiskt efter att ha läst denna och flera andra studier i samma anda<sup>17</sup> är att en byråkratiskt legitim policyprocess, som genomför förväntade insatser enligt juridiska ramverk, inte tycks påverka underrapportering, minska prevalens eller leder till fler formella anmälningar.

### **Bottom-up-perspektiv**

**Bennett, J. 2009. Policies and sexual harassment in higher education: Two steps forward and three steps somewhere else. *Agenda: Empowering Women for Gender Equity*: 7–21.**

Artikeln bygger på forskningsbaserade utvärderingar av tre sydafrikanska universitets tvååriga implementeringsprocesser av policy som syftar till att förebygga sexuella trakasserier. Studien utgår från delvis olika teoretiska och begreppsliga ramverk beroende på vilken del av empirin som fokuseras. En större enkätundersökning utgör huvuddelen av aktuell empiri men det finns även analyser av en uppsättning intervjuer med handläggare som

---

16. Richards, Crittenden, Garland m.fl. (2014) är ett annat exempel på studier som saknas i Sverige och Norden; här handlar det istället om hur (heterosexuella) relationer mellan anställda och studerande kan hanteras praktiskt genom olika policyinitiativ.

17. Se särskilt Lindenberg & Reese (1996); Reese & Lindenberg (2002).



stöd för resultat och slutsatser. Studien syftar mer konkret till att undersöka (a) befintlig kunskap om policyns existens, (b) policyns juridiska ramverk (lagar/organisationsspecifika regelverk), (c) hur den används av personalhandläggare, (d) om studenter uppfattar policyn som användbar samt (e) vilken betydelse den forskningsprocess som var kopplad till implementeringen av policy har haft. Det senare var en särskild process som gav kunskapsstöd och gjorde formativa utvärderingar av implementeringsprocessen allteftersom. En juridisk förståelse av begreppet sexuella trakasserier bildar utgångspunkt, men i en sydafrikansk kontext är det också hela tiden kopplat till etnicitet/ras, sexualitet och klass, och dessutom med direkt bäring på HIV-prevention och frågor om assimilering, integration, globalisering och mäns våld mot kvinnor mer övergripande. I en litteraturöversikt klarlägger artikeln bland annat tydligt att forskning om sexuella trakasserier i akademien har ersatts av forskning om mobbing och trakasserier i skolan, vilket uppenbarligen påverkat såväl incitament som faktiskt förebyggande arbete kring frågan. Denna utveckling påminner i väsentliga delar av hur motsvarande forskningsläge utvecklats i Sverige sedan mitten av 00-talet.

I Sydafrika har forskning och initiativ kring sexuella trakasserier i akademien varit aktivistdrivna under lång tid och interventioner har regelmässigt skett bottom-up i organisationer. I och med implementeringen av policyer om sexuella trakasserier inom ramen för en nyliberal styrningsmodell vid aktuella universitet har den ordningen skiftat visar denna studie, med en rad olika konsekvenser. Tidigare utmanades bland annat föreställningar om normaliserad heterosexualitet genom interventioner, men i den analyserade nyliberala "policyeran" exkluderas istället feministiska kunskapsperspektiv och aktivistbaserade perspektiv, även om frågan fortfarande väcker starka reaktioner och därför också föder organisatoriskt motstånd. Marginalisering av kunskaper om sexuella trakasserier, men också hur handläggare och andra personer med ansvar för frågan förminsas, tydliggörs framför allt i studiens intervjuanalyser. Det longitudinella perspektivet i studien pekar vidare på konsekvenser av hur förändringsarbete implementeras (top-down/bottom-up) och hur olika konkurrerande utmaningar påverkas av prioriteringar juridiskt och politiskt (kön, klass, ras).

Två huvudsakliga resultat faller ut i studien. För det första att kontext, kunskapsperspektiv (eller frånvaron av det) och vilken implementeringsprocess som används styr förståelsen av relevansen för sexuella trakasserier för organisationens medlemmar. Ju mer urholkade, kritiska kunskapsperspektiv, desto mindre uppfattad relevans kring frågan hos organisationens aktörer. För det andra styr begrepps användning förståelsen av hur sexuella trakasserier implementeras i sig. Om sexuella trakasserier ges innebörder som kopplar an till andra utmaningar i sektorn, ökar incitamentsnivån hos beslutsfattare. Policyprocesser som isolerar sexuella trakasserier som ett särskilt fenomen, utan bäring på andra utmaningar (klass, ras, sexualitet, globalisering), marginaliserar frågan i sig rent organisatoriskt (kännedom, användning, förståelse för fenomenets omfattning). En av få avhandlingar i hela det internationella forskningsfältet om preventiva perspektiv och som studerar implementering av policy specifikt landar i motsvarande slutsat-

ser med utgångspunkt från empiri från USA om liknande betydelser av top-down kontra bottom-up.<sup>18</sup>

### **Inifrån-perspektiv**

**Dare, L.A. 2000. Sexual Harassment in the University of North Carolina System: Policies, Programs, and Practices. *Dissertation Abstracts International. Section A: Humanities & Social Sciences* 60, 3287–3287.**

En välciterad avhandling med empiri från 16 universitet i USA som syftar till att på djupet beskriva institutionella responser till vetskap om att sexuella trakasserier förekommer. Policy är en av åtta delfrågor som besvaras i studien som bygger på text- och dokumentanalys av policyer och ett omfattande intervjumaterial från samtal med handläggare på olika nivåer. Sexuella trakasserier definieras entydigt genom befintlig juridisk diskurs (lagstiftning och Title VII och IX i USA). Ett inifrån-perspektiv betyder i det här sammanhanget att författaren själv har arbetat som likavillkorshandläggare (motsvarande) med ansvar för handläggning av ärenden om sexuella trakasserier vid ett större universitet under lång tid. Avhandlingen har därför ett tydligt pragmatiskt anslag och har genomgående ambitionen att ge röst åt fenomenet inifrån praktiker på golvet, varför också analysen landar i relativt "enkla" modellbegrepp.<sup>19</sup>

Övergripande faller resultat av analyser ut i två modeller i relation till förebyggande arbete (där policy är en viktig del i samtliga): (a) "The Dynamic Response System Model" som utgör en kontinuerlig revidering av policy och utveckling av villkor för och kunskaper hos handläggare på olika nivåer med tydliga mandat, pågående och omfattande utbildnings- och kommunikationsinitiativ, expertgrupper och andra rådgivande grupper på flera olika nivåer, samt starka nätverk av nyckelpersoner som driver och propagerar för vikten av att förebygga sexuella trakasserier; (b) "The Static Response System Model" som bottenar i en ej uppdaterad policy och passiva handläggare utan tydliga mandat, begränsade utbildnings- och kommunikationsinitiativ, en frånvaro av rådgivande grupper och andra nätverk som driver frågan.<sup>20</sup> Studien identifierar särskilt kunskaper, mandat, resurser och aktivitet hos handläggare, i samklang med kontinuerliga utbildnings- och kommunikationsinitiativ, som den avgörande skillnaden mellan policy som används och fungerar och inte.

### **Sammanfattning och analys**

Den internationella forskningen på området ger oss vissa riktlinjer kring hur en organisation kan arbeta med policyer på ett så funktionellt sätt som möjligt. I den genomgångna forskningen i denna rapport finner vi stöd för att policy, för att användas och fylla en funktion, behöver

---

18. Batchelor (1994).

19. Motsvarande analyser görs i en svensk avhandling på fältet, se Andersson (2007).

20. Motsvarande modellbeskrivningar, men i andra kontexter och organisationer, återfinns i Buchanan, Settles, Hall m.fl. (2014); de Haas, Timmerman, Höing m.fl. (2010).

- ta sig an akademisk kultur, snarare än att fokusera på möjlighet att anmäla
- bottna i levda erfarenheter av utsatthet
- placera sexuella trakasserier i ett sammanhang och i en kontext
- syfta till att fungera som skydd för rätt till självbestämmande och icke-diskriminering
- vara både individ- och gruppfokuserade (Det innebär bland annat att adressera både direkt hjälp och stöd till utsatta individer och gruppbase-erade åtgärder med fokus på kön och makt i studie- och arbetsmiljöer och på arbetsplatsen mer generellt)
- implementeras "nedifrån och upp" eller "inifrån och ut" snarare än "uppifrån och ned" eller "utifrån och in"
- kombineras med kunskaper, mandat, resurser och aktivitet hos handläggare, i samklang med kontinuerliga utbildnings- och kommunikationsinitiativ.

Det finns genom vår forskningsöversikt goda skäl att hävda att det finns en etablerad diskurs kring varför, vad och hur en policy mot sexuella trakasserier ska finnas, arbetas fram och implementeras. Men det saknas regelmässigt en faktisk utvärdering av om, och i sådana fall på vilka sätt, en dylik policyprocess faktiskt påverkar förekomst eller konsekvenser av sexuella trakasserier. Istället visar genomgången av befintlig forskning att existerande utformning och implementering av policy riskerar att kringskära förståelsen för genusbaserad utsatthet i akademien genom ett alltför snävt fokus på juridisk förståelse av sexuella trakasserier, ärendehantering, individperspektiv och brist på koppling till andra former av utsatthet/sexualiserat våld. En byråkratiskt legitim policyprocess, som genomför förväntade insatser enligt juridiska ramverk, tycks inte påverka underrapportering, minska prevalens eller leda till fler formella anmälningar.

Genomgående i fältet lyfts vikten och behovet av policyer. En förskjutning kan märkas från att en policy tidigare efterfrågades för att fylla funktionen att visa att universitetet och universitetets ledning förstår att sexuella trakasserier existerar, är ett problem och någonting att ta avstånd från, till att senare mer användas som en viktig del i universitetens förebyggande arbete. #metoo gjorde många uppmärksamma på förekomsten av sexuella trakasserier, och många uttryckte även förvåning och bestörtning, så kanske kan policyer även fortsatt fylla den initiala funktionen. Vad denna genomgång av internationell forskning kring policy dock visar är att den senare funktionen, att policyer förstås som ett centralt verktyg för universitetets förebyggande arbete för att minska förekomsten av sexuella trakasserier, inte har stöd. Policyer tenderar att ha ett starkt fokus på individer/kvinnor, juridik och anmälan, medan förövar- och ett bredare arbetsmiljöperspektiv saknas. Svag eller obefintlig teoretisk inramning av begrepp i kombination med brist på relevanta kunskapsperspektiv som förmår beskriva problem med utsatthet i hela dess komplexitet (särskilt feministiska perspektiv på sexualiserat våld, intersektionalitet, processperspektiv, kopplingar till närliggande former för utsatthet i akademien) försvagar ytterligare både forsk-

ning om policy, och policy i sig, som ett verktyg i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.

## Utbildning

Forskning om sexuella trakasserier, akademien och utbildning är sparsmakad, åtminstone när det gäller forskningsbaserade utvärderingar av större utbildningsprogram och/eller -insatser. Det finns ca 600 publikationer i forskningsfältet som berör utbildning och trakasserier (5 561 poster totalt, se "Om sökprocessen") med en majoritet texter som rekommenderar utbildning om sexuella trakasserier i sig. 30 publikationer har selekterats med direkt relevans för forskningsöversikten, eftersom dessa studier på olika sätt analyserar implikationer av utbildning och sexuella trakasserier och akademien (inklusive närliggande organisationer inom offentlig sektor). Dessa studier bottenar i huvudsak i discipliner som pedagogik, HR och psykologi, med viss spridning mellan olika länder (även om USA dominerar), lärosäten, organisatoriska nivåer och har en relativt snäv begreppsförståelse (i princip uteslutande juridiska definitioner). Framför allt har analysen nedan valt att fokusera större studier, med komparativa inslag, validerade metoder och inte sällan med en bredare ansats än bara akademien då dylika studier främst är gjorda i relation till nationella arbetsmarknader eller motsvarande och således har ett mer gediget empiriskt underlag.

Det finns dock klara skiljelinjer mellan studier som har en i det närmaste rent experimentell design (dvs. prövar attityder och responser på utbildning i olika former i kontrollerade miljöer) och de forskningsartiklar som har rent utvärderingsfokus och diskuterar redan genomförda utbildningsinsatser och dessas konsekvenser på olika sätt. Noterbart är också att det finns intressanta forskningsfält som berör för- och nackdelar med webbaserade utbildningar liksom studier som på olika sätt försöker analysera betydelsen av olika utbildningsinterventioner för specifika målgrupper (chefer, handläggare med ansvar för ärendehantering, studerande på särskilda program, etc.).

Inledningsvis genomfördes en tematisk indelning av aktuella studier utifrån ett mer renodlat forskningsperspektiv, vilket innebar att läsa fältet utifrån forskarnas val av epistemologi, metodologisk ansats och empiri. Men det gav en alltför snäv bild av de mer pragmatiskt relevanta frågor som adresseras. Därför har materialet, för denna sammanställning, istället tematiserats utifrån innehållsmässigt fokus i sig, vilket ger följande indelning när det gäller utbildning om sexuella trakasserier och dess relevans för

- *attityder* (och hur de påverkas av utbildning)
- *utbildarens kön* (utbildning om policy mot sexuella trakasserier och effekter av genus hos föreläsare/ansvarig utbildare)
- *kontext* (studier som gör kontextbaserade och/eller komparativa analyser)
- *teori och praktik* (om/hur utbildning kan överbrygga glappet mellan forskning och praktik)

- *it och webb* (för- och nackdelar med analoga/digitala utbildningsinsatser)
- *effektstudier* (som ofta i kontrollerade experiment analyserar olika beteendeparametrar visavi utbildning)
- *målgrupp chefer* (studier som utvärderar utbildningars betydelse)
- *målgrupp handläggare* (studier som utvärderar utbildningars betydelse)
- *målgrupp studerande* (studier som utvärderar utbildningars betydelse).

I detta avsnitt redogörs för en huvudsaklig text per tema, med flera referenser till andra liknande texter där så är relevant, i syfte att orientera läsaren kring nyckelreferenser. I därpå följande avsnitt sammanfattas huvudresultat och så följer en analytisk kommentar kring forskning om implementering av utbildning.

### **Attityder**

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

Studien undersöker om utbildning kring sexuella trakasserier får effekter för hur deltagare uppfattar vad sexuella trakasserier är. Det är en mycket omfattande studie som bygger på 1995 års arbetsmarknadsenkät i USA med 13 200 svarande. Således rör den inte akademien specifikt men har inkluderats här för det är den största kända studien av motsvarande fenomen (och anställda vid universitet och högskolor utgör en del av de svarande). Svarsfrekvensen totalt var 61 procent och för den aktuella artikeln har författarna gjort ett urval baserat på den grupp som svarat på samtliga frågor i enkäten (N=5 875). Enkäten är i huvudsak uppbyggd med frågor om olika former av sexualiserade handlingar av chefer och arbetskamrater och ber svarande definiera i vilken utsträckning de uppfattar dem som sexuella trakasserier. Stora variansanalyser genomförs och flera samband konstateras. Sexuella trakasserier definieras i huvudsak i linje med rådande juridisk definition i USA, men med mer utprövande ingångar genom särskilda metodval. Flera uppföljningsstudier finns också tillgängliga utifrån denna originalstudie. Dessa tillför marginellt med ny kunskap, men utgör ytterligare stöd för de resultat som presenteras.

Resultaten visar övergripande att både män och kvinnor definierar fler handlingar och beteenden som sexuella trakasserier som en konsekvens av utbildning (i jämförelse med kontrollgrupp). Detta gäller män i högre grad än kvinnor, där mäns sannolikhet att uppfatta beteenden som sexuella trakasserier ökar med 15,5 procent vid utbildning. Båda grupperna blir mer sensitiva inför trakasserier från medarbetare dessutom. Utbildning som sker kontinuerligt och över längre tid ger större effekt än enskilda utbildningstillfällen. Båda utbildningsformerna påverkar män i större utsträckning än kvinnor. Studien är välciterad och visar att utbildning om sexuella trakasserier ger goda effekter på kort sikt, framför allt när det gäller att öka kunskapen om

sexism i olika former bland kollegor och även i termer av hur olika gråzonsbeteenden förstås, med särskilt tydliga effekter för mäns uppfattningar.<sup>21</sup>

Övriga resultat visar att 62,7 procent män och 55,4 procent kvinnor tror att utbildning om sexuella trakasserier bidrar till att minska prevalens på arbetsplatsen i "stor" eller "måttlig" utsträckning. 14 procent av samtliga svarande tror inte det bidrar till förändring. Ju högre utbildningsnivå, desto större sannolikhet att kvinnor definierar beteenden som sexuella trakasserier. Utbildningsnivå saknar däremot betydelse för män. Heterosexuella, gifta kvinnor i åldern 35-54 år ser flest ovälkomna sexuella kommentarer och handlingar som sexuella trakasserier. Kvinnor med chefer som är män beskriver fler handlingar som sexuella trakasserier än andra grupper anställda.

Denna studie utgör ett mycket bra exempel på att det går att mäta effekter av utbildning för förståelsen av hur särskilt gråzonsbeteenden tolkas och förstås av olika grupper. Den ger också en bra grund för att utveckla metodologiska ingångar för att undersöka i vilken utsträckning utbildning faktiskt leder till att anställda uppfattar att det bidrar till minskad prevalens på arbetsplatser. Samtidigt är den signifikativ för forskningsfältet i stort genom att den endast bygger på tvärsnittsdata. Longitudinella studier på effekter av utbildning i sig för förståelse för sexuella trakasserier, prevalens eller arbetsmiljökonsekvenser i akademien saknas i princip helt.<sup>22</sup>

### **Utbildarens kön**

**Tinkler, J., Gremillion, S. & Arthurs, K. 2015. Perceptions of Legitimacy: The Sex of the Legal Messenger and Reactions to Sexual Harassment Training. *Law Soc. Inq.-J. Am. Bar Found.* 40: 152-174.**

Tinklers forskning diskuterar framför allt betydelse av kön kopplat till vem som utbildar och vem som utbildas. Denna studie har störst relevans av de publikationer som finns att tillgå om detta fenomen och resultaten är i stora delar desamma som i andra studier av samma forskargrupp.<sup>23</sup> Syftet i denna studie är att mäta indirekta och direkta uppfattningar om genus genom effekter av utbildarens kön vid utbildning om policy om sexuella trakasserier i akademien. Det sker genom en utpräglad experimentell design och i tre olika procedurer och tester med en randomiserad indelning av olika grupper. N=83, enbart manliga förstaårsstudenter på ett större nordamerikanskt lärosäte. Designen försöker även kompensera teoretiskt och metodologiskt för brister i validitet och reliabilitet, vilket är relativt sällsynt i det här studerade forskningsfältet som helhet. Implicita uppfattningar om genus är en beroende variabel, utfall vid möte med experimentell situation testas statistiskt med variansanalyser. En videoinspelad kvinna respektive man leder experimentet i en "naturtrogen" situation, det vill säga experimentet gör mesta möjliga för att återskapa en vanlig utbildningssituation om sexuella

---

21. Se även Beauvais (1986) och Bingham & Scherer (2001) för motsvarande resultat från mindre casestudier i akademien, studier vilka refereras och även fungerar som material för jämförelse för Antecol & Cobb-Clark (2003).

22. Se dock vidare nedan om "Bystander"-program.

23. Tinkler (2008, 2012); Tinkler, Yan & Mollborn (2007).

trakasserier, men naturligtvis med klassiska, socialpsykologiska metoder som gör att försökspersonerna inte själva vet vad de testas för.

Sexuella trakasserier är här ett bakgrundsbegrepp. Istället prövas om försökspersonernas uppfattningar om genus påverkas av utbildarens kön vid utbildning om sexuella trakasserier och policy i en fingerad, experimentell situation. Genus förstås då som hur kön inordnas hierarkiskt och hur det kopplar till makt och över- och underordning, samt framför allt om utbildarens kön påverkar implicit förståelse av genus. Försökspersonerna "utsätts" för mycket arbetsplatsliknande situationer och överlag är det en ovanligt gedigen experimentell studie i aktuellt forskningsfält. Samtidigt görs ett märkligt antagande om att manliga studerande troligtvis har ungefär samma normuppsättningar kring genus som en medelålders kohort av anställda på en arbetsplats (s. 158).

Resultaten visar generellt att kön, i termer av vem som genomför utbildning, spelar roll för hur genus och policy om sexuella trakasserier uppfattas av män. När kvinnor utbildar aktiveras fler implicita uppfattningar om genus, men det leder också till att kvinnor och män uppfattas som mer jämbördiga. Män som utbildar om policy påverkar inte implicit eller explicit genusbias kring kompetens och status, men stärker istället föreställningar om kvinnors omsorgsrationalitet. När det gäller effekter kopplade till implicita föreställningar när kvinnor utbildar aktiveras framför allt traditionella könsstereotyper: "sexual harassment policy exposure activates implicit, traditional gender stereotypes when implemented by a woman" (s. 164). Skillnader i förståelsen av genuskodad kompetens minskar när kvinnor utbildar om sexuella trakasserier. "Men are rated as less competent and women are rated as more competent in the policy condition as compared to the control condition" (s. 165). Med andra ord innebär kvinnors utbildning om sexuella trakasserier att generella antaganden om skillnader i kompetens, i linje med en förväntad över- och underordning kopplad till kön, minskar.

Sammantaget är det en komplex design i denna studie, och resultaten är komplexa likaså och svåra att återge rättvisande. Överlag är studien ett argument för att genus spelar roll på flera sätt vid utbildning om policy om sexuella trakasserier i akademien. Studien är utförd endast med manliga försökspersoner och är intressant eftersom den försöker fånga en normerande majoritets uppfattningar om genus. Tinkler kommenterar själv att i andra studier<sup>24</sup> har de använt fysiska personer av båda könen som utbildare i experimentella situationer och då kodas kvinnor inte alls som lika omsorgsrationala, vilket tolkas som en backlash mot kvinnor. Här skiner en förförståelse igenom i Tinklers egen design som handlar om att bära stereotypa uppfattningar om genus som forskare (värderande, oreflekterat omdöme om hur omsorg och genus ska förstås). Således blir en viktig kunskap att ta med sig från denna studie dels att utbildarens kön påverkar förståelser av genus, dels att normerande antagande om genus i sig vid studier av utbildning är problematiska om de inte granskas kritiskt, och att detta bör följas upp i vidare

---

24. Se Tinkler, Yan & Mollborn (2007).

forskning och praktik, inte minst i Sverige då motsvarande studier saknas helt och hållet här.

### **Kontext**

**Bainbridge, H.T.J., Perry, E.L. & Kulik, C.T. 2018. Sexual harassment training: explaining differences in Australian and US approaches. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56: 124-147.**

Flera artiklar i forskningsfältet problematiserar betydelsen av olika kontexter för förståelsen av hur utbildning om sexuella trakasserier fungerar i akademien. I denna studie tas dessutom ett komparativt grepp genom att jämföra Australien och USA utifrån empiri i form av en enkät distribuerad till 5 000 arbetsgivare i respektive land. Sammantaget är svarsfrekvenserna i Australien (N=1004, 20 procent svarande) och USA (N=321, 6,4 procent svarande) låga. Bortfallen är således stora och tyvärr görs inte bortfallsanalyser i artikeln. Detta är ändå en av de största enkätundersökningarna om preventivt arbete i hela det internationella forskningsfältet och utgångspunkterna begreppsligt är respektive lands juridiska definitioner av sexuella trakasserier i vid bemärkelse (inte enbart diskrimineringslagstiftning utan även vidare arbetsrättsliga ramverk).

Studien har två olika men angränsande syften när det gäller effekter av utbildning om sexuella trakasserier. Dels görs en deskriptiv jämförelse mellan utbildningsinsatser i Australien och USA i relation till förekomst och förståelse av sexuella trakasserier på arbetsmarknaden överlag, dels analyseras skillnader kring omfattning och innehåll i faktiska insatser i de båda länderna. Övergripande är det en studie om kunskaper och förmåga att använda kunskaper i praktiken, det som i forskningsfältet kallas utbildningars förmåga att krympa personers avstånd mellan att veta och att agera: "differences in practitioner knowledge about training (a knowing gap) or the ability to use training best practices (a doing gap)" (s. 124).

Resultaten visar övergripande att utbildning ges i mer än 90 procent av alla organisationer i USA, endast i hälften av tillfrågade organisationer i Australien. Studien visar vidare tydligt att föreställningar om betydelsen av utbildning i sig inte skiljer sig åt mellan länderna, inte heller i fråga om var fokus ligger i utbildningsinsatser i sig, och därför inte kan förklara skillnader kring utbildningsintensitet och -innehåll. Istället dras slutsatsen att det är en fråga om organisationskultur. Arbetsgivare i USA har en idé om att utbildning för alla och på bredden fungerar, Australien har istället valt att använda riktade utbildningar för särskilda personer, ofta utifrån en förståelse av vad som fungerar i praktiken i särskilda kontexter. Samtidigt finns det stora skillnader i tillgängliga resurser (kunskap, tid, organisering) vilket delvis anses förklara skillnaden i strategi. Ingen koppling finns däremot mellan att stärka ärendehantering och därtill hörande HR-funktioner och mängden utbildning som ges generellt i organisationer i något av länderna. Det vill säga, det finns ingen empirisk koppling mellan graden av organisering av rutiner för ärendehantering och mängden utbildningsinsatser som ges.

Detta är en studie med ett mycket stort material och stora ambitioner, men som på sätt och vis landar i övergripande resonemang och resultat som i för-



stone inte ger direkt vägledning kring vad som är att räkna som framgångsrika strategier i det förebyggande arbetet. Viktigaste insikten från studien är att de organisationsspecifika förutsättningarna att förebygga sexuella trakasserier är helt avgörande, vilket just en komparativ analys mellan länder kan visa. Författarna kopplar ihop sina egna resultat med stora delar av organisationsforskningsfältet om mångfald (*diversity*) och pekar på att deras analys stärker studier i det fältet som landat i samma slutsatser. I det sammanhanget är en förståelse för hur organisationers aktiva och passiva motstånd mot förändring generellt, och kunskaper om våld och utsatthet mer specifikt, en nyckel för utformning av och innehåll i valda utbildningsinitiativ.<sup>25</sup> Rekommendationer kring utbildning behöver ta hänsyn till att de nationella förutsättningarna för att arbeta förbyggande genom utbildning ofta saknar utvärdering eller annan evidens kring vad som faktiskt fungerar och inte, för olika syften, organisationer och målgrupper. Bristen på interventionsstudier om effekter av utbildningar om sexuella trakasserier i Sverige och Norden är i det avseendet mycket tydlig, eftersom det inte finns någon publicerad dylik i det här studerade internationella forskningsfältet.

### **Teori och praktik**

**Perry, E.L., Kulik, C.T. & Bustamante, J. 2012. Factors impacting the knowing-doing gap in sexual harassment training. *Human Resource Development International*, 15: 589–608.**

En del studier tar föregående aspekter om ett avstånd mellan att veta och att göra (*knowing-doing-gap*) vidare på olika sätt, i det här fallet genom att undersöka skillnader mellan forskningsbaserad utbildning om sexuella trakasserier som HR-funktioner anser att deras organisationer behöver och den utbildning som faktiskt iscensätts i praktiken. Studien bygger på en enkätundersökning riktad till 5 000 HR-anställda i organisationer i USA, men med mycket låg svarsfrekvens (N=321, 6,8 procent svarande). Enkätfrågorna är relativt detaljerade om olika typer av insatser, kunskapskrav och -nivåer, begreppsanvändning, effekter, med mera. Här finns också ett brett spektra av olika bakgrundsvariabler om de tillfrågade organisationerna, med betoning på resurser, insatser, former för styrning och ledning, med mera. Sexuella trakasserier definieras uteslutande i juridisk bemärkelse. Materialet i denna studie utgör grund för en stor del av Perrys forskningsproduktion,<sup>26</sup> i det här fallet den mest övergripande analysen av hela enkätstudien som också ger mest intressanta resultat. Svarsfrekvensen ger naturligtvis anledning att fundera kring representativitet, men kanske framför allt bias i termer av att organisationer som har ett relativt sett omfattande förebyggande

---

25. Studien berör frågor om motstånd mot utbildning om sexuella trakasserier, men precis som i många andra studier endast indirekt. Det saknas snarare studier som främst adresserar frågor om motstånd mot utbildning om sexuella trakasserier. Däremot finns enstaka exempel på analyser som vill leda i bevis att det är rent skadligt med dylik utbildning, eftersom det innebär ideologisk indoktrinering, se t.ex. Eisenman (2001).

26. Se även Perry, Kulik, Bustamante m.fl. (2010) och Perry, Kulik & Field (2009) som i stora delar bekräftar de resultat denna studie kommer fram till.

arbete igång och en bra organisering av det hela tenderar att svara i högre utsträckning på den här typen av enkäter.

En övergripande slutsats är att ledningens uttalade stöd för förebyggande arbete, enskilda chefers engagemang och belöningsstrukturer för chefer som arbetar förebyggande, och organisatoriska resurser i sig (tid, pengar och kunskap) minskar gapet mellan önskvärda insatser (*knowing*) och faktiska insatser (*doing*). Betydelser av kunskapsförakt och negativa attityder, särskilt gentemot akademiker och akademisk kunskap, hade mindre eller ingen betydelse i jämförelse med dessa faktorer. Olika belöningsmekanismer till chefer för deras försök att förebygga sexuella trakasserier (synlighet, ekonomisk ersättning) ökade deras förväntningar på att genomföra och delta i utbildningsinterventioner, men visade sig samtidigt inte leda till fler eller mer deltagande i dylika insatser i praktiken. Utbildning som iscensätts efter att konkreta anmälningar om sexuella trakasserier sker är lättare att implementera än motsvarande initiativ före anmälningar till arbetsgivaren. Studien ger starkt stöd för att påstå att tre faktorer – ledningens stöd, tydlig organisering av det förebyggande arbetet med tillhörande utbildningsinsatser samt andra chefers aktiva medverkan i det förebyggande arbetet – är grundläggande rekvisit för att önskvärda utbildningsinsatser faktiskt ska bli verklighet. Dock med förbehåll för att studiens bortfall är mycket omfattande och att enkäten vänder sig till arbetsgivare generellt på arbetsmarknaden och alltså inte fokuserar akademien specifikt.

### **It och webb**

**Preusser, M.K., Bartels, L.K. & Nordstrom, C.R., 2011. Sexual Harassment Training: Person versus Machine. *Public Personnel Management*, 40: 47–62.**

Det finns i dagsläget flera explorativa och utvärderande studier av hur sexuella trakasserier online ska förebyggas. I denna studie är syftet tvådelat. Dels undersöks om det går att utbilda effektivt om sexuella trakasserier digitalt, dels ställs frågor om vad som ger bäst resultat, lärarledd fysisk utbildning eller datorbaserad digital? Två helt separata utbildningsprogram testas, en cd-rom-utbildning om två timmar och en fysisk-i-rummet-utbildning om två timmar. Båda innehåller likvärdiga moment (lagar, definitioner, exempel, värderingsövningar, handläggning av ärenden, med mera), men den digitala formen tillåter inga frågor eller interaktion, medan den analoga möjliggör frågor, förtydliganden under hand med en utbildningsledare, med mera. Deltar gör 70 universitetsanställda i USA, 34 kvinnor och 36 män som är 34-41 år gamla, varav hälften har någon form av högskoleutbildning, alltså en spridning på flera olika befattningar. 80 procent av deltagarna har tidigare genomfört någon form av digital utbildning. Sexuella trakasserier förstås i studien i avgränsad, juridisk bemärkelse, med en del utbildningsinnehåll som tar upp frågor om genus och stereotyper, i princip vad som kan förväntas av en utbildning av det här slaget. Studien genomförs på ett mindre universitet motsvarande en regional högskola i Sverige och utvärderas med hjälp av deskriptiva enkäter och intervjuer med deltagare. Det har varit svårt att överhuvudtaget hitta konkreta studier som mäter skillnader mellan

”digital” och ”analog” utbildning om sexuella trakasserier i akademien, men här är alltså en sådan studie som dessutom är väl kontrollerad på flera sätt.

Övergripande resultat från denna studie är att oavsett formen på utbildningsinsatsen sker ett väsentligt kognitivt (kunskapsinnehåll) och affektivt (förståelse) lärande. Skillnaderna mellan digital och analog är genomgående små, men deltagare vill hellre ha analog än digital utbildning såväl före som efter genomförd studie (det vill säga pre och post själva utbildningsinsatsen). Lärarledd utbildning ger effekter i form av genuskodning av läraren, på gott och ont. I de öppna enkätsvaren framkommer att analog utbildning stärker auktoritetstro i bemärkelsen att det är ett särskilt kunskapsområde som ger en person högre status, samtidigt som digital utbildning uppfattas som informativ och lätt att till sig. En slutsats från författarna är att en kombinerad modell är att föredra, inte minst eftersom båda grupperna (digital och analog) hade mycket stor nytta av videoklipp och andra digitala case.<sup>27</sup>

Deltagande i studien var frivilligt, men det hade varit intressant med en studie som gjorde motsvarande analys av ett utbildningspass som var obligatoriskt. Tyvärr finns inga könsuppdelade data redovisade i studien och det är oklart varför eftersom det är en bakgrundsvariabel i enkät och det är både män och kvinnor som deltar i studien. Vidare görs några försök att fråga efter deltagarnas uppfattningar om långtidseffekter av utbildningarna, men resultaten blir svårtolkade och pekar framför allt på att det är svårt att göra långtidsutvärderingar av enskilda utbildningsinsatser. Här finns ett metodologiskt dilemma i sig som är kopplat till organisatoriska och inte minst resursmässiga förutsättningar. Vad som saknas och dessutom efterfrågas i flera studier är utvärderingsforskning som följer utbildningsinterventioner under det att de pågår, med pre- och postmätningar på fler variabler, för att verkligen kunna avgöra när, var och hur analog och/eller digital utbildning ger olika effekter för olika grupper.

### **Effektstudier**

**Blakely, G.L., Blakely, E.H. & Moorman, R.H. 1998. The effects of training on perceptions of sexual harassment allegations. *Journal of Applied Social Psychology*, 28: 71-83.**

Studien undersöker hur effektiv utbildning om sexuella trakasserier är för förståelsen av vad som räknas som sexuella trakasserier. Det är i väsentliga delar en experimentell studie där grupp A ser en film om sexuella trakasserier och har ett efterföljande seminarium, medan kontrollgrupp B inte får motsvarande. Därefter fyller båda grupperna i en enkät om sexuella trakasserier med 13 beskrivningar av arbetsplatsrelaterade handlingar uppdelade på allvarliga, otydliga och omedvetna dylika enligt en etablerad modell.<sup>28</sup> Grupp A består av 46 kvinnor och 74 män, grupp B av 23 kvinnor och 33 män, medelåldern är 21 år och samtliga är studerande på en introduktionskurs vid ett lärosäte i USA. Sexuella trakasserier är fördefinierat i linje med forskning och lagstiftning, därefter översatt till arbetsplatsrelaterade handlingar.

---

27. Det är resultat som även bekräftas av andra liknande studier, se t. ex. Ramson (2006); Welibrock (1999).

28. Se Blakely (1995).

Studien skapar en semiexperimentell situation i den meningen att det är en kontrollgruppsstudie samtidigt som genomförda utbildningsinsatser är faktiska, det vill säga genomförs precis så som de brukar vid aktuellt lärosäte för personal och studenter.

Samtliga deltagare, oavsett kön, i grupp A identifierar fler allvarliga handlingar som sexuella trakasserier än grupp B. Samtidigt visar analyser av grupp A att utbildningsinterventionen gör att variationen minskar radikalt och gruppen har stor konsensus kring både allvarliga och otydliga handlingar. Omedvetna handlingar gav inga tydliga resultat mellan grupper, troligtvis för att utbildningen inte gick på djupet. Ett signifikant resultat var att män som inte sett filmen betraktade de otydliga handlingarna som signifikant mindre allvarliga, ej som sexuella trakasserier överhuvudtaget, i jämförelse med alla andra grupper (kvinnor som sett film, kvinnor som inte sett film, män som sett film). Det finns relativt gott om effektstudier i forskningsfältet och de mest citerade i det internationella forskningsfältet pekar mot liknande resultat. Majoriteten av studierna är från 1990-2005, är efterhandsmätningar av enskilda utbildningsinsatser, ofta enbart med deskriptiv statistik, och inte sällan saknas analytiska eller teoribaserade tolkningar som förmår lyfta blicken från det mest uppenbara (att utbildning är bra, att det är viktigt att förebygga sexuella trakasserier, etc.). Det går ändå att dra som slutsats av dessa studier generellt sett att det finns forskningsstöd för att påstå att män som inte deltar i utbildning om sexuella trakasserier har en generellt mindre benägenhet att uppfatta och/eller definiera sexuella trakasserier som just sexuella trakasserier.<sup>29</sup>

### **Målgrupp chefer**

**Buckner, G.E., Hindman, H.D., Huelsman, T.J. & Bergman, J.Z. 2014. Managing Workplace Sexual Harassment: The Role of Manager Training. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26: 257-278.**

Undersöker betydelsen av utbildning i termer av kvantitet, variation i metoder och aktualitet (senast genomförda utbildning) för chefers förmåga att identifiera och agera på kännedom om sexuella trakasserier. Studien utvärderas medelst en enkätundersökning som består av olika scenarier och frågor om agens, hämtat från tidigare forskning.<sup>30</sup> 209 chefer från privat och offentlig sektor (inklusive akademien) i USA deltar, och dessa har rekryterats som svarande inom ramen för ett utbildningsprogram om organisation och management vid ett lärosäte i USA. Av de svarande är 129 män och 80 kvinnor, med en medelålder på 42 år, varav 95 procent är vita och 63 procent har 1-15 års chefserfarenhet. Sexuella trakasserier definieras i linje med lagstiftning i USA och i viss mån även utifrån tidigare forskning på fältet. Det är en i grunden experimentell studie som prövar scenarier med faktiska chefer och deras förståelse av handlingar och situationer och benägenhet att agera.

Studien visar övergripande att när utbildningens kvantitet och variation ökar leder det till en sämre förmåga att identifiera sexuella trakasserier,

---

29. Se särskilt Bingham & Scherer (2001), Biviano (1998), Moyer & Nath (1998), Walsh, Bauerle & Magley (2013).

30. Blakely, Blakely & Moorman (1998).

vilket också styrks av annan tidigare forskning på samma tema.<sup>31</sup> Men skälet till det är inte, som tidigare forskning hävdar, en effekt av indoktrinering eller överbetoning av utsatthet, utan, vilket regressionsanalyser visar på detaljnivå, helt enkelt för att precisionen i definitionen av sexuella trakasserier minskar samtidigt som förmågan att identifiera potentiella sexuella trakasserier snarare ökar. Det vill säga, resultaten förklaras av ett mät- och metodfel snarare än en faktisk problematik med att genomföra utbildning. Det är till och med så att just denna diversifierade och fördjupade förståelse tolkas som ett viktigt verktyg för chefer i det preventiva arbetet:

That is, if training increases sensitivity to harassment, and if increased sensitivity compromises expertise, it does so by inducing more false-positive identifications [...] Managerial over-reaction might be an effective component of an organization's prevention and correction program (274).

Förmågan att agera på sexuella trakasserier påverkas vare sig negativt eller positivt av utbildning. På så vis är detta en viktig studie på flera sätt eftersom den både empiriskt visar och analytiskt reder ut skillnader mellan att veta (för mycket) och konsekvenserna av det. Rekommendationer i studien pekar entydigt på att kunskapsläget är kraftigt eftersatt och särskilt då att effekter av utbildning är en sak att mäta, men också att det behövs mer kunskap om hur utbildning och förmåga att identifiera och agera korrelerar. Chefer med kunskap är inte nödvändigtvis de som arbetar förebyggande, även om det ökar deras faktiska förmåga att lyckas när de väl gör det:

"It is clear that we know very little empirically as to what constitutes an effective sexual harassment training program. Moving forward, scholars should continue to work to discover antecedents that will predict management's ability to accurately identify instances of sexual harassment and respond with an appropriate action [...] From an HR perspective, these results are a call for action research aimed at continuous improvement in the organization's sexual harassment prevention and correction program, including its sexual harassment training programs" (s. 275).

På motsvarande vis finns en del forskning som visar att utbildning faktiskt minskar antalet anmälningar som ska hanteras, tvärt emot generaliserade uppfattningar om att utbildning skapar "mer problem" för organisationer och större krav på chefer att arbeta preventivt i och med att utbildning höjer medvetenhet och därför antas ge fler anmälningar.<sup>32</sup>

### **Målgrupp handläggare**

**Blaxall, M., Parsonson, B. & Robertson, N. 1993. The Development and Evaluation of a Sexual Harassment Contact Person Training Package. *Behavior Modification*, 17: 148–163.**

---

31. Bisom-Rapp (2001), Dobbin & Kelly (2007), Grossman (2003), Lawton (2004).

32. Coyle & Sumida (2005).

Detta är en tidig studie i forskningsfältet som trots sin begränsade empiri sätter ramarna för aktuella frågor och har sedan dess följts upp i fler och större studier på olika sätt.<sup>33</sup> Studien undersöker effekter av ett utbildningspaket för kontaktpersoner för sexuella trakasserier. 12 handläggare, hälften kvinnor och hälften män, på administrativa enheter vid ett lärosäte med ansvar för att hantera anmälningar om sexuella trakasserier är parvis sammansatta och utbildas av en instruktör i totalt 11 timmar om lagstiftning, genus, ärendehantering, bemötande, med mera.

Insatsen utvärderas kontinuerligt via enkäter och kunskapstester efter vart och ett av fyra olika utbildningstillfällen som ingår i utbildningspaketet. Externa observatörer används också som värderar videomaterial (som en del av utbildningspaketet) och dess jämförbarhet kvalitativt för att säkerställa likvärdighet mellan olika utbildningsmaterial. Sexuella trakasserier definieras i projektet såväl som i själva studien i strikt juridisk bemärkelse. Artikeln ger en mycket detaljerad redogörelse för hur rutiner för anmälningar är uppbyggda och specificerar på detaljnivå vilka steg och frågor som ska tas med i beaktande. En mycket gedigen artikel i det avseendet som på sätt och vis är en pionjärstudie i det att den så grundligt adresserar relationen mellan utbildning för handläggare som ska hantera anmälningar om sexuella trakasserier och hur en sådan utbildning fungerar i praktiken. Såvitt det går att bedöma är den ensam i sitt slag i forskningsfältet om sexuella trakasserier internationellt. Bör dock noteras att den experimentella designen och mätmetoderna är tämligen svaga och att studien replikerar en liknande studie från Nya Zeeland.<sup>34</sup>

Resultaten visar entydigt att aktuellt utbildningspaket ger mycket goda effekter för en rad olika aspekter: förmåga att identifiera sexuella trakasserier i sig, kunskap om hur frågan kan adresseras, hur stödsamtal kan genomföras, förståelse för vilka behov utsatta personer har av stöd i olika former, med mera. Framför allt visar studien på vikten av, och förmågan hos, utbildningsinterventioner att rusta handläggare med sociala kompetenser i syfte att kunna hantera den komplexitet som vidlåder ärendehantering. Nedan beskrivs konkret hur olika förmågor hos de deltagande handläggarna i studien kartläggs och modifieras genom utbildningsinterventionen och vilka resultat det faktiskt ger:

Trainee performances in pretraining simulated probe sessions were characterized by (a) a few options for dealing with the complaint; (b) vague, speculative, and incorrect option information; (c) option information offered in an uncertain manner; (d) no choice offered to client (clients usually were encouraged to use university mediators); (e) little systematic consideration of an option's consequences; (f) little attempt to rank options in order of clients preference; and (g) unstructured sessions (trainee would intermittently explore the problem and suggest options). Conversely, posttraining simulation sessions performance was characterized by (a) the provision of more options, (b) more information provided on each option, (c) a more confident manner when presenting

---

33. Se exempelvis Cohen (1997), Goldberg (2007).

34. Fletcher (1975).

information, (d) better structured sessions, and (e) having relevant, useful materials on hand (s. 159).

Noterbart är att det finns ett forskningsfält som aktivt adresserar, utvecklar och fördjupar kunskaper, modeller och, som i det aktuella fallet, utvärderar hela interventionsprogram i detalj. Det gäller särskilt hur effektiva dessa är för de handläggare som ska hantera ärenden efter anmälningar om sexuella trakasserier vid lärosäten. Det är en systematisk, tydligt forskningsförankrad och ofta komparativ kunskapsgrund som etableras (komparativ i den meningen att olika utbildningsprogram prövas i olika kontexter i syfte att replikera och modifiera i linje med kontextspecifika skillnader), men som helt saknas i forskningsfältet under det senaste decenniet såvitt går att bedöma, undantaget enskilda mindre studier som dock saknar samma robusta design.<sup>35</sup> Noterbart är även att det inte finns några svenska (eller nordiska) forskningsbaserade studier inom området överhuvudtaget. Det går med andra ord att konstatera att vi behöver veta mer om hur handläggare på svenska universitet och högskolor genom utbildningsinitiativ kan stärkas i sin roll.

### **Målgrupp studerande**

**Kaplan, O. 2006. Awareness instruction for sexual harassment: findings from an experiential learning process at a higher education institute in Israel. *Journal of Further & Higher Education*, 30: 213-227.**

En majoritet av de studier som finns kring studerande och utbildning om sexuella trakasserier konstaterar övergripande att kunskap och förståelse ökar för alla oavsett kön på kort sikt, men att det är svårt att se några differentierade resultat i befintlig forskning visavi andra studier av andra grupper. I Kaplans studie görs dock en mer djupgående analys på flera sätt och studien har en design som i sig förtjänar att uppmärksammas.

Syftet är att analysera betydelser av att som studerande engagera sig i undersökande lärande inom ramen för ett obligatoriskt kursmoment: The business administration masters' degree programme (MBA) at the College of Management i RishonLeZion, Israel. 44 studenter på programmet intervjuade totalt 215 studerande kvinnor som del av en examinationsuppgift. Intervjumaterialet bildade underlag för innehållsanalys till aktuell artikel och även studenternas eget lärande i form av reflektioner i dokumenterade seminarier och examinationsuppgifter analyseras. Sexuella trakasserier förstås främst i juridisk bemärkelse (där Israel har en mer avgränsad och uttalad riktning i definitionen som främst rör oönskade inviter och krav på sexuella tjänster och således tonar ner verbala kränkningar och situationer i form av "vardagssexism") i bakgrunden, men i själva studien snarare som en utforskande reflexiv bottom-up-ansats.

Det är en studie som sticker ut eftersom den är situerad utanför USA där majoriteten av all forskning genomförs i det här internationella forskningsfältet. Men det handlar också om att undersökningen adresserar relationen

---

35. Se t. ex. Campbell, Kramer, Woolman, m.fl. (2013).

mellan kunskap och erfarenhetscentrerad utbildning i akademien, det vill säga gör upp med normerande föreställningar om att kunskaper är intellektuella och teoretiska (i första hand) och frikopplade från kropp och erfarenhet. Studien är också intressant för att den engagerar studerande som i sig deltar i en masterutbildning där delmomentet de går fokuserar uteslutande på sexuella trakasserier, det vill säga det är en del av en obligatorisk kurs (och inte som så ofta ett frivilligt utbildningsmoment vid sidan av det ordinarie).

Övergripande visar analyser att lärandet sker i två steg: dels genom mötet i intervjusituationen med respondenter där kroppsspråk, emotioner, svårigheter att nå fram till konsensus om vad sexuella trakasserier är blir avgörande erfarenheter, dels genom att studerande för reflexiva samtal om sina intervjuer i ett sammanhang som är tillåtande och utan krav på anpassning till normsystem (lagar, definitioner, etc.). Det gör också att de rekommendationer som ges av författaren pekar på processperspektivet som behållningen från studien:

The present paper does not end with technical recommendations for awareness seminars or any other types of instruction tools. It appears that change comes from within, when awareness of events and processes that have been repressed for years, personally and socially, finally rises to the surface. The question relates to how a social problem can be handled not only by means of instrumental law and punishment, which remains an external threat, but also through facilitating understanding, awareness and emotion, which undoubtedly create a better, more egalitarian society" (s. 224).

Studien sätter fingret på hela diskursen om utbildning som instrumentell, juridisk, kravfylld, laddad med skuld, icke-bekräftelse på egen utsatthet, rätten att förbli okunnig, med mera. Här sås ett viktigt frö till en helt annan ingång till frågan om huruvida utbildning ger "effekter": lärande och bildning som ett sätt att möta komplexa erfarenheter, snarare än formell kunskap om lagar, policy, rutiner, etc.<sup>36</sup> Det finns en hel del studier som adresserar motsvarande lärandeprocesser, och inte minst i termer av coping-strategier specifikt för kvinnor, och som gör det genom att se på utfallet från utbildningsinsatser som ofta är positivt, åtminstone för dem som deltar.<sup>37</sup>

### **Sammanfattning och analys**

I det internationella forskningsfältet finns en normerande diskurs om betydelsen av utbildning och flera positiva effekter, särskilt på attityder, har forskningsstöd. Samtidigt beskrivs återkommande i fältet hur klyftan mellan att veta genom utbildning och agera (annorlunda) i praktiken är betydande och att utbildning bara blir så bra som kontexten tillåter den att vara.

Planering, utformning av och innehåll i valda utbildningsinitiativ bör beakta

---

36. Motsvarande resultat har även redovisats med liknande intervention för ingenjörer som är kvinnor, se Volpatti, Bodnar & Byland (2014).

37. Barak (1994), El-Ganzory, Nasr & Talaat, (2014).



- utbildarens kön, könssammansättningen i gruppen som utbildas och normerande antaganden om genus
- organisations specifika förutsättningar för att förebygga sexuella trakasserier
- organisationers aktiva och passiva motstånd mot förändring generellt och kunskaper om våld och utsatthet mer specifikt
- ledningens stöd, tydlig organisering av det förebyggande arbetet med tillhörande utbildningsinsatser samt andra chefers aktiva medverkan i det förebyggande arbetet
- att utbildning i fysiska rum och online i princip har samma effekter men kombinationen optimerar reflexivt *och* affektivt lärande.

Att utbildning kan bidra till ökad kunskap kring sexuella trakasserier råder det samstämmighet kring, men det gör det också kring att denna kunskap inte per se innebär ett förändrat beteende och minskad förekomst av sexuella trakasserier på arbetsplatser. Med tanke på att sexuella trakasserier förekommer vid våra universitet så behöver funktioner som arbetar med frågan identifieras och att de har rätt kunskap säkerställas. Här kan utbildning fylla en viktig funktion. Handläggare ska ha bra och uppdaterad kunskap kring hur handläggning ska genomföras, utredare ska veta vad en utredning kring sexuella trakasserier bör innehålla och chefer ska ha kompetens för att till fullo ta det arbetsgivaransvar som åligger dem. *Utbildning kopplat till funktion* skulle då kunna förstås som grundläggande för att säkerställa att personer har rätt kompetens för att utöva sitt arbete. Idag kan vi till exempel konstatera att vi, i brist på svenska (eller nordiska) forskningsbaserade studier som aktivt adresserar, utvecklar och fördjupar kunskaper och modeller, vet väldigt lite om hur handläggare på svenska universitet och högskolor genom utbildningsinitiativ kan stärkas i sin roll.

När utbildning används med syfte att minska förekomsten av sexuella trakasserier, *utbildning kopplat till förändring*, behöver kunskap om den betydande klyftan mellan att veta genom utbildning och agera (annorlunda) i praktiken tas i beaktande. Vilken typ av utbildningsinsatser möjliggör en studie- och arbetsmiljö där studenter och anställda, som finns och verkar på universitet och som vill utvecklas, lära, utmanas och utmana, göra karriär eller få ett jobb, som vill tänka, prata och skriva kan göra det ensamma och tillsammans med andra?

## Ärendehantering och stödstrukturer

Här sammanställs befintlig, internationell forskningsbaserad kunskap om sexuella trakasserier och anmälningar och ärendehantering, med fokus på akademien och med offentliga arbetsplatser som kontext. Till skillnad från de tidigare sammanställningarna av forskning om policy och utbildning väljer vi här en mer kvalitativ ingång. Det motiveras av att forskningsfältet kring klagomål och ärendehantering i akademien

- är relativt litet till omfång (ca 45 av totalt 5 561 poster, en absolut majoritet av studier med empiri från USA under 1980- och 1990-talet)

- är osedvanligt starkt kontextbundet (som en konsekvens av att många studier enbart blickar "inåt" i sina egna organisationer och system, varför komparativa ansatser också är sällsynta)
- saknar relevanta/robusta utvärderingar av implementering eller bruk av ärendehanteringssystem eller motsvarande i akademien
- inte har utvecklat empiri kring gemensamma forskningsfrågor som gör det möjligt att "bryta" fram olika förståelser i översikten.

Antalet publikationer som uteslutande fokuserar akademien är också såpass litet att vi har vidgat blicken till studier om arbetslivet i stort, men alltså med huvudsakligt fokus på andra utbildningsorganisationer, liksom organisationer i offentlig sektor (i linje med föreliggande uppdrag). Det innebär kortfattat att vi försöker lyfta fram enskilda studier genom kortare referat och slutsatser som adresserar specifika teman (jämfört med föregående avsnitt om policy och utbildning, där enskilda artiklar istället fungerar som signifikativa för en större forskningsfråga med flera olika perspektiv och empiriska studier som grund). Ramen för detta är ett försök till en översikt över forskningsfältets struktur i sig, i termer av tre överlappande men tydligt avgränsade tidsperioder, för att visa på några breda utvecklingslinjer kring frågor om framför allt ärendehantering och sexuella trakasserier. Vi avslutar därefter den här översikten med ett konkret nedslag i forskningsläget i Sverige och lyfter några centrala frågor kopplade till ärendehantering på olika vis.

### **Etablering (ca 1975-1995)**

Denna tidsperiod utspelar sig parallellt med att lagstiftning skapas och olika länder och lärosäten etablerar kunskap om utsatthet för sexuella trakasserier genom prevalensstudier. En tämligen stor uppsättning texter, med stark tonvikt på USA, argumenterar utifrån just lagstiftning och prevalens för utvecklandet och implementeringen av procedurer och rutiner för hantering av anmälningar i såväl akademien som arbetslivet i stort. I fokus är framför allt krav på arbetsgivares ansvar att i linje med existerande lagstiftning etablera fungerande system för att möjliggöra rapportering av utsatthet från enskilda medarbetare, snarare än att motivera det hela med att främst stärka individens rättigheter eller deras krav på och behov av stöd eller upprättelse.<sup>38</sup>

Ett särskilt fokus under senare delen av perioden är frågor om vad som gynnar (enskilda personer och) verksamheter bäst: informella eller formella procedurer? Det vill säga, procedurer för att hantera anmälningar ses som relativt opproblematiske. Istället är det formen för dem och behovet av att skydda offer, förövare och även organisationers rykte (effektivitet, lönsamhet, förmåga att attrahera studerande till utbildningar, etc.) som är i blickfånget. Här går meningarna isär i den här delen av forskningsfältet. Det finns ingen uttalad konsensus, om än det i princip aldrig är motiverat av empiriska studier vad som faktiskt fungerar i praktiken. Liknande positioneringar finns

---

38. Brandenburg (1982, 1997), Kors (1991), Meek & Lynch (1983), Robertson, Dyer & Campbell. (1988), Rowe (1981, 1997), Schneider (1987).

även kring frågor om rutiner för utsatthet i hela utbildningssystemet.<sup>39</sup> Ofta är det framför allt kontextspecifika skillnader (offentlig eller privat arbetsgivare, studerande eller anställda, tolkningar av utsatthetens grunder, etc.), vilket perspektiv som anammas i utredningar (*för* den utsattas skull eller *på* den utsattas bekostnad, etc.), eller konsekvenserna för organisationen, som är de reella ”knäckfrågorna”, vilka ofta skjuts vidare som föremål för framtida forskning.

Ett annat utmärkande drag i de tidiga artiklarna i forskningsfältet, som har uttalade feministiska utgångspunkter, är att de både har empiriska och teoretiska argument för behovet av rättvisa och tillgängliga system för anmälningar och samtidigt för fram mer eller mindre grundläggande kritik av hela idén om att det går att lösa problem med enskildas utsatthet, som antas ha strukturella orsaker, genom byråkratiska rutiner: ”While we may be able to react to a problem within the structure that created it, it seems unreasonable to expect to solve the problem without changing its structural causes”.<sup>40</sup> Just de strukturella argumenten för (eller som här mot) ärendehanteringssystem är något av en bärande princip i den här delen av forskningsfältet, med framför allt det juridiska systemet och arbetsgivaransvaret i förgrunden.

### **Omprövning (ca 1990-2010)**

Särskilt i akademien, men i viss mån även i arbetslivet mer generellt, kan under den här perioden skönjas forskningspublikationer som på olika, men ofta paradoxala, sätt försöker hantera problemet med glappet mellan prevalens och (frånvaron av) anmälningar. Studier *både* argumenterar för vikten av att förfina och förbättra befintliga system för ärendehantering och implementering av policy kring dessa *och* innehåller alltmer forsknings- och utvärderingsbaserad kritik av att en byråkratisering av utsatthet genom att i huvudsak stärka utsattas förmåga att anmäla inte löser frågor om prevalens i sig.<sup>41</sup>

Här finns således ett angränsande glapp till frågan om ”avståndet” mellan prevalens och frånvaro av anmälningar, som snarare bör beskrivas som ett glapp mellan forskningsresultat och policy. Detta blir alltmer tydligt adresserat ju fler artiklar vi läser från den här tidsperioden (även om det är en diskurs som i någon mån även pågår både före och efter aktuell tidsperiod): forskare ”bevisar” att befintliga ärendehanteringssystem underpresterar, samtidigt som samma forskare, trots sina egna bevis, argumenterar för nödvändigheten av just dessa system. Flera studier pekar även förtjänstfullt på oförmågan att hantera anmälningar när de faktiskt görs av personer utsatta för sexuella trakasserier och döper det till organisationers ”deaf ear syndrome”, samt visar hur det blir kostsamt för utsatta, förövare, arbetsmiljön, organisationen som helhet etc.<sup>42</sup> Överlag sker en ökande individualisering av utsatthet under den här perioden (jämfört med den föregående), både i

---

39. Gutek & Koss (1993), Layman (1994), Marshall (1996), Wishnietsky (1994).

40. Livingston (1982), s. 20

41. Se t.ex. Gilliland & Steiner (2001), Lee & Greenlaw (2000), Williams, Fitzgerald & Drasgow (1999).

42. Peirce, Smolinsky & Rosen (1998).

sättet utsatthet förstås i sig och i argument kring varför ärendehantering är så viktigt att säkerställa.

Slutligen finns en tendens under den här perioden att klarlägga teoretiskt vilka olika former av procedurproblem som finns vid ärendehantering,<sup>43</sup> i huvudsak utifrån olika delar i väl kända organisationsteoretiska modeller vid tidpunkten<sup>44</sup> som specifikt berör

- *rättvisa procedurer och beslut* (är de likvärdiga och transparenta och bygger på konstaterat neutrala konsekvenser?)
- *rättvisa interaktioner* (råder likvärdighet och transparens i interpersonella dialoger, t.ex. vid förlikning och medling eller när det gäller berörda parter kontakter med ansvariga chefer och facket?)
- *distributiv rättvisa* (är konsekvenser av fattade beslut rättvisa?).

I samtliga tre rättviseperspektiv finns olika problem med att garantera den utsatta personens trovärdighet och hens rätt att (juridiskt) definiera utsatthet i sig, liksom behov av upprättelse, skydd för förövare, med mera. Generellt sett anses det också svårt för arbetsgivare att förmå ett system för ärendehantering att uppfylla något av rättvisekriterierna fullt ut.<sup>45</sup> Det senare föranleder flera förslag från olika forskare om att frångå individcentrerad ärendehantering till förmån för en mer kollektiv ansats som adresserar enskildas utsatthet som i huvudsak ett arbetsmiljöproblem.<sup>46</sup> Här finns också empiriskt förankrade förslag i liknande anda, särskilt när det gäller utsatthet i akademien och ärendehantering, som betonar vikten av att tydligare arbeta med förändrade genusregimer i olika arbetsmiljöer.<sup>47</sup> Detta framför allt som ett sätt att både stärka förmågan att upptäcka och agera när trakasserier pågår och förhålla sig stödjande till utsatta personer under ärendeprocesser.

### **Nya modeller (ca 2005-2018)**

Här är det inte lika enkelt att rubricera nuvarande forskningsläge på samma övergripande nivå, det hela sammanfaller i två delvis olika delar, men en gemensam faktor kan sägas vara innovativa lösningar på behov av stöd för personer utsatta för sexuella trakasserier (och i någon mån även förövare och arbetsmiljöer), antingen oberoende av juridiska diskurser och system för ärendehantering eller som en integrerad del av dessa.

En del forskare arbetar systematiskt med att utforma, pröva och utvärdera olika alternativa arbetssätt visavi anmälningar, gärna i form av *modeller*, som framför allt tar fasta på att etablera stödstrukturer för utsatta i första hand oavsett om eller hur ärendehantering fungerar. Flera robusta studier, ofta med longitudinella perspektiv på ärendehantering vid lärosäten, är signifikativa för den här inriktningen i forskningsfältet.<sup>48</sup> Särskilt intressanta i sammanhanget är studier som har arbetat fram en både pedagogisk

---

43. Se särskilt Dorfman Cobb & Cox (2000).

44. Bies & Moag (1986), Bies & Shapiro (1988), Greenberg (1987).

45. McQueen (1997).

46. Se t.ex. Tyler & Bies (1990) för en tidig kritik.

47. Se t.ex. Rudman, Borgida & Robertson (1995).

48. Exempelvis Best, Smith, Raymond m.fl. (2010).

och till synes välfungerande modell som tar ärendehanteringsmodeller ett steg vidare genom att i utformningen av en specifik modell ha som uttalat syfte att i första hand uppnå "restorativ" rättvisa i form av upprättelse för personer utsatta för sexuella trakasserier.<sup>49</sup> En sådan modell illustrerar tydligt att ansvaret från arbetsgivarens sida inte upphör, utan snarare pågår och skärps, kontinuerligt under hela den "period" kännedom om utsatthet finns. Den pekar också på var och när olika "restorativa" insatser aktualiseras och varför (se bilaga 3 där en översikt från aktuell artikel återges). Detta kan jämföras med liknande forskningsstudier ur vilka en idé om hur själva stödprocessen kan se ut inom ramen för akademien utvecklas och prövas.<sup>50</sup> I det senare fallet är det just en stödstruktur som etableras och den är relativt oavhängig övriga rutiner och system för ärendehantering, vilket också är symptomatiskt för skiftet mellan denna och den föregående tidsperioden i forskningsfältet: förslag om stödstrukturer går från sidoordning till integrering.<sup>51</sup>

Flera olika dialogmodeller diskuteras också i forskningsfältet, vilka har som minsta gemensamma nämnare att systematiskt etablera ansvarstagande för förövare för sitt eget våldsutövande. Dessa modeller utvecklas främst inom ramen för kriminologiska och psykologiska sammanhang eller har bäring på forskningsfält om mäns våld mot kvinnor och frågor om sexualiserat våld mer generellt. Ett fåtal modeller är validerade med flera olika urvalsgrupper över tid och i olika kontexter, bland dem en modell (RESTORE) som även provats framgångsrikt i utbildningssammanhang (i bland annat USA och Nya Zeeland).<sup>52</sup>

En omprövning av flera olika för-givet-taganden i forskning om klagomål, anmälningar och ärendehantering präglar även denna del av forskningsfältet i viss mån. En vanlig "lösning" på anmälningar om sexuella trakasserier innebär att arbetsgivare ingår förlikning med olika ekonomiska incitament, genom att erbjuda andra anställningar (för offer och/eller förövare), eller genom att på annat sätt lösa ärenden utan att tvingas hantera dem juridiskt. I forskningsfältets början argumenteras uttalat för förlikning som en bra strategi, särskilt inom ramen för det nordamerikanska juridiska systemet. Själva idén om förlikning problematiseras dock utförligt under senare år med särskilt fokus på att utmana en till synes etablerad idé om att framför allt kvinnor föredrar dialogbaserad förlikning vid utsatthet.<sup>53</sup> Ett par decennier senare betraktas förlikning snarare som ett nödvändigt ont som i utförliga utvärderingar av förlikningsprocesser visar sig återskapa genusnormer som påverkar utfall av förlikning på olika sätt. Ofta blir det negativa konsekvenser för de kvinnor som utsatts för sexuella trakasserier och andra former av sexualiserat våld.<sup>54</sup> Motsvarande kritik finns väl etablerad inom andra

---

49. Koss, Wilgus & Williamsen (2014).

50. Grauerholz, Gottfried & Stohl (1999).

51. Se även flera exempel i Paludi (2016).

52. Se framför allt Koss, (2010, 2014), Jülich (2010).

53. Hernstein (1996), Hill (1990), Mack (1995).

54. Chase & Brewer (2009).

angränsande forskningsfält och olika nationella kontexter, inte minst i relation till familjerätt och vårdnadstvister, med mera.<sup>55</sup>

### **Ett nedslag i Sverige**

Forskning om sexuella trakasserier i akademien i Sverige har främst berört prevalens på olika lärosäten i mindre enkätstudier. Kvalitativ forskning utgörs av en uppsättning artiklar om specifika teman, men främst av tre avhandlingar om fenomenet, vilka på olika sätt adresserar orsaker till och effekter av sexuella trakasserier i akademien.<sup>56</sup> I de senare finns en både indirekt och direkt kritik av en slags naivitet i en stor del av det aktuella forskningsfältet som består i en grundmurad uppfattning om att bara en komplett ärendehanteringsprocess etableras – med policyer, utbildning av medarbetare, kontinuerlig information och kommunikation, utbildade handläggare inom HR som kan hantera hela ärendehanteringsprocessen, chefer som har kunskaper och vet hur de ska agera, med mera – så kommer problemet med ett väl belagt glapp mellan prevalens och rapportering att utplånas. I någon mening är denna naivitet klart skönjbar även i det samtida svenska högskolesystemets försök att undgå att adressera bristen på konkreta anmälningar genom att repetitivt uppdatera och utveckla befintliga rutiner och ärendehanteringssystem.

Särskilt noterbart är att policyer och kunskapsproduktion i svensk högskolesektor tenderar att eftersträva *förenkling* och *formalisering* av sexuella trakasserier i syfte att göra dem hanterbara. Detta trots att befintlig forskning pekar på behovet av en motsatt, diversifierad förståelse av utsatthet genom att ”skilja på diskriminerande handlingar, sexuella trakasserier och könskränkande behandling eftersom de är signifikant olika uttryck även om de på ett övergripande plan är uttryck för samma sak, könsmaktsordningen i arbetslivet”.<sup>57</sup> En annan aspekt som synliggörs i en svensk kontext är bristen på kunskaper om hur utsatthet formerar sig som en våldsamt normaliseringsprocess, med olika betydelsebärande element. Här är en särskild avhandling vägledande när det gäller att schematiskt sammanfatta hur processen kopplar an direkt till akademiska karriärvägar, status, makt och frågor om beroende och internalisering av våld (se vidare i bilaga 4 för en översikt).<sup>58</sup>

Normaliseringsprocessen innehåller en mängd olika delmoment (empiriskt konstaterade genom kvalitativa intervjuanalyser, som leder till direkt internalisering hos utsatta kvinnor). Några av dessa är

- nedsättande omdömen
- systematisk nedvärdering av hennes specialområde och val av teoriinriktning,
- värdelöshetsförklaringar
- begäran om tacksamhet över att han engagerar sig i hennes arbete och att han tar uppgiften att förbättra henne på allvar
- att han står ut med henne trots att hon är så hopplös

---

55. Se t.ex. Field (2006).

56. Andersson (2007), Bondestam (2004), Carstensen (2004).

57. Andersson (2007), s. 163.

58. Ibid., s. 157.

- krav på total underkastelse där hon inte får ha en egen avvikande mening,
- gränsförflyttning som minskar och beskär hennes valmöjligheter och handlingsutrymme
- förstörelse eller försök till förstörelse av hennes forskningsmaterial, och så vidare.<sup>59</sup>

Avståndet mellan utsatthetens genealogi och ärendehanteringens byråkrati blir, med en sådan beskrivning, än mer tydlig så att säga.

I en särskild studie görs en längre beskrivning av ett emblematiskt ärende vid ett svenskt lärosäte i syfte att analytiskt få fram kunskaper om varför en byråkratisk ärendehantering i sig omöjliggör ett erkännande av utsatthet för sexuella trakasserier.<sup>60</sup> I en avslutande del i studien konstateras följande, apropå hur utredningar av utsatthet vanligtvis genomförs och vad de resulterar i när det gäller ärenden om sexuella trakasserier i akademien:

[En] utrednings främsta funktion är att omintetgöra möjligheten att förstå, och därmed erkänna, det en person utsatt för en könskränkning försöker förmedla. Överhuvudtaget visar exemplet fram det absurda med att utreda situationer, handlingar och upplevelser vilka får sin byråkratiska betydelse först när de utsatta personerna tvingas översätta dem till text för att de ska gälla som faktiska. Med andra ord, vad som sker genom en utredning är att två års lidande blir möjligt att sammanfatta på en A4-sida.<sup>61</sup>

### **Sammanfattning och analys**

Det sammanfattade kunskapsläget i befintlig internationell forskning om rutiner för anmälningar och system för ärendehantering visar att fältet ännu är sin linda. Det saknas överlag effektstudier som analyserar huruvida dessa rutiner och system bidrar till upprättelse för utsatta individer. Snarare är den sammantagna bilden från aktuellt forskningsfält att dessa processer riskerar att förstärka befintlig utsatthet på flera sätt. Mer konkret visar genomgången i detta avsnitt följande:

- Forskningsbaserade utvärderingar av konkreta rutiner för att hantera anmälningar vid universitet och högskola saknas.
- Flera studier argumenterar paradoxalt nog för bättre rutiner och kritiserar samtidigt rutinernas ineffektivitet överhuvudtaget. Ett skifte sker över tid i forskning, från att eftersträva rättvisa juridiskt till upprättelse individuellt.
- Upprättelse som mål för ärendehantering uppnås inte genom förlikning och andra former av ekonomiska lösningar, samt att
- Flera modeller i senare tids forskning pekar på vikten av etablerandet av stödstrukturer för utsatthet, i princip oberoende av om faktiska rutiner för ärendehantering finns och fungerar eller inte.

---

59. Ibid., s. 155-156.

60. Bondestam & Carstensen (2004), s. 39-42.

61. Ibid., s. 42.

Forskningsstödet för att ärendehantering i sig har en förebyggande potential är således obefintligt. Det betyder inte att ärendehantering är oviktig eller saknar relevans. Om en utsatt person vill och väljer att göra en formell anmälan ska den anmälan hanteras korrekt inom ramen för gällande juridiska ramverk. Arbetsgivare i Sverige har utredningsplikt, en plikt som aktiveras när arbetsgivare får kännedom om eventuella sexuella trakasserier. I och med denna utredningsplikt förläggs ansvaret för hur rättigheter och konfidentialitet för båda eller alla inblandade ska garanteras och hur en potentiell förövare och eventuella sanktioner mot denne ska hanteras, på arbetsgivaren. Arbetsgivare har också arbetsgivaransvar för arbetsmiljön, inkluderat psykosocial arbetsmiljö och diskriminerings- och repressalieförbud. Men forskningsstöd finns för att endast en minoritet av utsatta för sexuella trakasserier anmäler, bland annat på grund av ovilja att identifiera sig som offer, misstro mot ledningens hantering av en eventuell anmälan och en (ofta berättigad) rädsla för repressalier.<sup>62</sup>

Detta väcker en rad olika frågor. Vad behöver utsatta för konkret stöd för att utsattheten för sexuella trakasserier inte ska få negativa psykiska och fysiska konsekvenser? För att den inte ska påverka arbete eller studier på negativa sätt? Vilken typ av stödstrukturer behövs för att en utsatt person ska kunna vara i en arbets- eller studiemiljö utan obehag och oro inför att träffa på förövaren? För att kunna vistas på praktikplatser, i fältarbete, som postdoc eller på konferenser? För att kunna presentera sitt examensarbete inför hela studentgruppen? För att kunna sitta kvar sent och jobba eller plugga? För att kunna fokusera, kunna undervisa, kunna forska?

## Bystanders

I det internationella forskningsfältet som helhet (N=5 561) finns en rad olika mindre fält vilka på olika sätt berör sexuella trakasserier och preventiva åtgärder i akademien. Utöver policy och utbildning, som är de två stora preventiva frågorna i forskningsfältet, finns enstaka artiklar som exempelvis fokuserar implementeringsprocesser överlag,<sup>63</sup> särskilda insatser kopplade till kunskaper om förövare,<sup>64</sup> organisatoriska förutsättningar för etablering av stödstrukturer för utsatta,<sup>65</sup> eller studier som beskriver behov och framväxten av preventiva, administrativa funktioner.<sup>66</sup>

Ett av de mer utmärkande delfälten berör frågor om "bystanders", det vill säga de som bevittnar andra som utsätts för sexuella trakasserier och deras preventiva förmågor. Totalt finns omkring 40 artiklar i forskningsfältet som på olika sätt analyserar bystanders i akademien kopplat till sexuella trakasserier, publicerade 2002-2018 med en tonvikt på 2010-talet. Det är med andra ord en relativt "ung" del av forskningsfältet som helhet. Dessa studier har

---

62. Se vidare i Bondestam & Carstensen (2004); Carstensen (2004).

63. Kihnley (2000).

64. Philpart (2009).

65. Van De Griend & Messias (2014).

66. Grauerholz, Gottfried, Stohl m.fl. (1999).



sin generella empiriska och teoretiska grund i psykologi, socialpsykologi och organisationsteori, men även vidare forskningsfält om bland annat våldspreventiva metoder och sexualiserat våld.

Vid en närmare analys kan forskning om bystanders och sexuella trakasserier i akademien delas in i tre specifika frågeställningar:

- Vilka juridiska, organisatoriska och socialpsykologiska förutsättningar påverkar när, var och varför bystanders agerar och inte?
- Hur reagerar och agerar bystanders konkret, och med vilka konsekvenser, när de bevittnar sexuella trakasserier i akademien?
- Hur, när och på vilka sätt kan bystanders utgöra en preventiv mekanism i en organisation och vilka befintliga modeller och interventioner med fokus på bystanderprevention har prövats i akademien?

Här kan också ett fjärde delfält skönjas som uttalat fokuserar på erfarenheter av psykoterapi, utvärderad klinisk behandling samt en rad olika våldspreventiva insatser riktade till framför allt studerande män som begått sexuella övergrepp. I viss mån problematiseras även bystanderfrågor kopplat till rehabilitering och prevention i dessa studier, men utelämnas ändå i denna översikt av relevansskäl.<sup>67</sup> Indelningen i tre frågeställningar ovan är vägledande för sammanställningen nedan, där tonvikten främst är på de konkreta, preventiva modellerna och dessas effekter i akademien.

### **Förutsättningar för bystanders**

En alldeles färsk studie från USA tar sig an frågan om kausalitet, och inte enbart korrelation, mellan policyimplementering och rapportering av sexuella trakasserier, med uttalat fokus på rollen som bystander.<sup>68</sup> Genom ett metodologiskt två-stegsförfarande genomfördes en experimentell studie med studerande om policyer och deras betydelse för att agera som bystander, och en "semi-experimentell" (simulerat men med exempel hämtade från, och försökspersoner med erfarenhet av, autentiska situationer) uppföljande studie som använder olika organisationers befintliga policyer, HR-anställda som försökspersoner och fokus på sannolikhet att rapportera utsatthet som bystander. I båda studierna prövades sannolikheten att med hänsyn till befintlig policy (tre olika variabler: policy med nolltoleranskrav, en mer normativ policy som beskriver gängse lagstiftning och rutiner för anmälningar samt helt utan tillgång till policy) rapportera allvarliga och mer subtila former av sexuella trakasserier.

Övergripande visar analysen att policy ger ökad bystandereffekt, det vill säga att fler som inte själva är utsatta för sexuella trakasserier är benägna att rapportera om förekomst av sexuella trakasserier mot andra. Effekterna är framför allt tydliga för allvarliga former av sexuella trakasserier. Studien pekar särskilt på att policyer som uttryckligen formulerar nolltolerans också ökar rapporteringsfrekvens från bystanders kring subtila former av sexuella trakasserier, vilket är en delvis ny kunskap i forskningsfältet som hel-

---

67. En bra översikt kring våldsprevention i akademien i det här avseendet är Cooper & Dranger (2018).

68. Jacobson & Eaton (2018).

het. En tolkning som görs i studien är att skälet kan vara att risken för den som rapporterar minskar till följd av att policy så tydligt fördömer utsatthet, att nolltolerans så att säga skyddar den som rapporterar i sig från (sociala) repressalier. En rekommendation från studiens författare blir följdriktigt att utformningen av policyer, som vanligtvis riktar sig till den som riskerar att bli utsatt, även eller kanske till och med främst, ska rikta sig till bystanders möjligheter och/eller skyldigheter att både ingripa och anmäla.

Alltjämt är det experimentella situationer som beskrivs här, inte longitudinella studier av faktisk policyimplementering och bystandereffekter, även om studien simulerar och använder fall från faktiska organisationer. Det faktum att studien visar på kausalitet mellan bystanders rapporteringsfrekvens och policy, vilket tidigare mest har varit antingen en oprövad fråga eller på sin höjd ett obekräftat antagande, är tillräckligt intressant eftersom det är en viktig signal om både policyimplementering och betydelsen av bystanders. Viktigt att betona är också att nolltolerans som grund för policy kan ha andra både önskade och mindre önskvärda effekter, där de senare exempelvis kan vara i vilken utsträckning en organisations medlemmar uppfattar det som trovärdigt.<sup>69</sup>

Resultaten i föregående studie får indirekt stöd av två experimentella studier från Frankrike. I den ena studien<sup>70</sup> jämförs två situationer, en med ett tydligt juridiskt ramverk som stöd för att ingripa och en annan utan motsvarande juridiska ramverk, när det gäller själva intentionen att agera som bystander vid observation av sexuella trakasserier. Resultaten visar tydligt att både kvinnor och män agerar som bystanders i den tydligt uttalade juridiska kontexten, till skillnad från i ett sammanhang utan en sådan tydlighet. Enda könsskillnaden som framkommer gäller kvinnors benägenhet att inte vilja konfrontera förövaren i samma utsträckning som män.<sup>71</sup> I en motsvarande studie,<sup>72</sup> med anställda i offentlig sektor som försökspersoner och två olika policyer (tydliga krav kontra obefintliga krav på bystanders att agera) som bakgrundsförståelse, upprepas dessa resultat. Här framkommer även signifikanta könsskillnader som handlar om att kvinnor är mer benägna att interagera med och stödja offer, medan män är mer benägna att interagera med och hindra en (potentiell) föröväre. Mest intressant i denna studie är kanske skillnaden i bystandereffekt beroende på i vilken situation sexuella trakasserier förekommer i sig. Om det är en situation där sexuella trakasserier utspelar sig som är tydligt hierarkiskt kodad (chef-medarbetare), är bystanders oberoende av kön tre gånger mindre benägna att interagera med offret.<sup>73</sup>

---

69. Se vidare i Anton (2015) för en bra översikt.

70. Chakroun & Soudre-Lecue (2015).

71. Jämför med en delvis annan ingång till frågan som kopplar till tydliga sanktioner för sexuella trakasserier i akademien och bystanders agerande i Cummings & Armenta (2002).

72. Chakroun & Soudre-Lecue (2014).

73. Den mest citerade studien i hela forskningsfältet om hur sexuella trakasserier upplevs kopplat till könstillhörighet är för övrigt Blumenthal (1988).

Dessa resultat kan i sin tur sättas i relation till experimentell, socialpsykologisk forskning som tydligt visar att om det finns en sexistisk jargong eller sexistiska beteenden i en grupp män förstärker det andra mäns tendenser att själva uttrycka sexistiska kommentarer eller bete sig sexistiskt, även i relation till helt okända kvinnor som inte är en del av gruppen.<sup>74</sup> Det omvända gäller också; om en man i en grupp beter sig icke-sexistiskt eller inte uttrycker sexistiska åsikter, är sannolikheten större att andra män kommer att göra likadant.<sup>75</sup>

Det finns på motsvarande vis flera empiriskt robusta studier som klarlägger tydliga samband mellan mäns konsumtion av pornografi och en minskad benägenhet att agera som bystander vid observerade sexuella trakasserier.<sup>76</sup> En annan forskningsbaserad insikt i det här avseendet är att bystanders oavsett kön också påverkas negativt av sina egna upplevelser i sig, där negativa effekter för särskilt kvinnors självbild, självförtroende och utbildnings- och yrkesval är väl belagda.<sup>77</sup>

### **Bystanders i praktiken**

Forskning om vem som agerar som bystander, av vilka orsaker och med vilka effekter, är delvis i sin linda när det gäller sexuella trakasserier i akademien, men har en väsentligen längre förhistoria inom forskning om etik, organisation och identitet på olika sätt.<sup>78</sup> En av de tidiga studierna om akademien<sup>79</sup> gör en bra genomgång kring befintliga studier i forskningsfältet, med särskilt fokus på olika incitament för och konsekvenser av bystanders agerande. En sammanfattning över kunskapsläget görs i två övergripande modeller med delvis olika fokus (se bilaga 5). Ett "forskningsprogram" i 13 punkter presenteras även i studien med uppmaningar om att främst skapa fördjupade kunskaper om identitetsformation som bystander, vad förebilder och förebildliga interventioner av bystanders innebär för andras agerande, eventuella empiriska kopplingar till andra fält än sexuella trakasserier (missbruk, medberoende, ledarskap etc.) samt de juridiska aspekterna av att internera som bystander. Slutsatsen från denna artikel är i sig värd att citera i sin helhet för att den så tydligt sätter fingret på hur situationen i akademien kan se ut utan bystanders:

If observer nonintervention in SH represents the status quo in an organization, as we suspect it does in many organizations, this can be a perilous condition. When observers are excused from responsibility for SH prevention, this enhances the ambiguity around defining SH and diminishes the moral intensity of the issue. Indeed, over time, nonintervention actually may cre-

---

74. Angelone (2005).

75. Se vidare i Mitchell, Hirschman, Angelone m.fl.(2004), som är en grundläggande studie som i likhet med Angelone (2005) även gör vederhäftiga metodologiska reflektioner kring experimentella studier inom den här delen av forskningsfältet.

76. Se särskilt Foubert & Bridges (2017).

77. Bradley-Geist, Rivera, I., & Geringer( 2015).

78. Latan & Darley (1970).

79. Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly (2005).

ate an environment that encourages SH. Careful attention to SH observers and to the management of their intervention, therefore, is critical.<sup>80</sup>

Med utgångspunkt från modellerna i föregående artikel genomfördes en analys av bystanders i Australien, baserat på ett material med kvalitativa intervjuer med utsatta personer (N=29) och beskrivningar av formella ärenden från samtliga delstater (N=284) under 2009.<sup>81</sup> Totalt analyseras 20 intervjuer och 54 ärenden i studien. De valdes ut eftersom de uttalat innehöll beskrivningar av betydelse av bystanders. Denna studie visar framför allt att förekomsten av sexuella trakasserier i sig skapar en bred grupp med bystanders med emotionella, professionella och andra kopplingar till den utsatta; anhöriga och personer i den utsattas arbetsmiljö blir "delaktiga" i processen på gott och ont. Vanligast är att bystanders ger stöd till den utsatta en tid efter en händelse, minst vanligt är att bystanders avbryter en pågående situation. Men utan tvivel mest frekvent var en av författarna införd kategori i en av modellerna: överksamhet (*inaction*). Studien ger inte direkt stöd för vilken form av intervention från bystanders som är mest effektiv, men gör en litteraturanalys som pekar mot att de direkta och tydliga interventionerna har störst effekter. Urvalet i studien är dessvärre för litet för att genomföra statistiska analyser av könsskillnader. Däremot bekräftas en likhetsprincip, eller identifikationsmodell, som beskriver att bystanders agerar främst i relation till utsatta personer som liknar dem själva. Det sistnämnda är ett resultat som bekräftas i flera andra studier i andra kontexter när det gäller sexuella trakasserier<sup>82</sup> och även trakasserier kopplade till etnicitet.<sup>83</sup> Bland heterosexuella studerande finns en särskild koppling till bystandereffekter när det gäller utsatthet bland icke-heterosexuella; att veta vem den utsatta personen är, själv ha läst kurser om "sociala" frågor, ha egna icke-heterosexuella vänner, med mera ökar väsentligt viljan bland heterosexuella att agera. Generellt sett gäller det kvinnor i större utsträckning än män.<sup>84</sup>

### **Preventiva modeller**

Två av de trettio mest citerade<sup>85</sup> artiklarna i hela forskningsfältet är omfattande studier av implementering av bystanderinterventioner i akademien. I det här fallet rör det sig om stora forskningsbaserade utvärderingar av en specifik intervention som syftar till att verka våldspreventivt i fler avseenden än bara sexuella trakasserier: Green Dot.<sup>86</sup> Initiativet, som initialt finansiera-

---

80. Ibid., s. 303-304.

81. McDonald, Charlesworth & Graham (2016).

82. Chroni, Grigoriou, Hatzigeorgiadis m.fl. (2013), Franklin, Brady & Jurek (2017), Hitlan, Schneider & Walsh (2006).

83. Low, Radhakrishnan, Schneider m.fl. (2007).

84. Dessel, Goodman & Woodford (2017), jämför även med Brown & Messman-Moore (2010).

85. Fälnormaliserad citering, genomförd av Vetenskapsrådet i samverkan med Kvinnsam, Göteborgs universitetsbibliotek, under arbetet med en annan internationell forskningsöversikt om sexuella trakasserier i akademien, se Bondestam & Lundqvist (2018).

86. Coker, Fisher, Bush m.fl. (2015), Coker, Bush, Fisher m.fl. (2016).

des av en lärosätessintern kvinnorrättsorganisation och än idag inte är vinstdrivande, växte fram inom ramen för University of Kentucky 2006. Green Dot används regelbundet i dagsläget på universitet i flera delstater och har validerats i bland annat Sydafrika, Korea och Alaska. För närvarande ingår även 575 grundskolor i programmet. Det är ett koncept som har två tydliga idéer: att involvera alla/en majoritet (i egenskap av bystanders) i ett långsiktigt åtagande med kontinuerligt preventivt arbete och att göra det med en forskningsbaserad kunskap om sexualiserat våld som grund för olika perspektiv och initiativ.<sup>87</sup> Syftet är inte att här argumentera för att just detta program är mest lämpligt att implementera i högskolesektorn överlag – ett program som så klart är kontextspecifikt på flera sätt (och ska just vara det för att fungera) – utan bara ge en bakgrund som förklarar mer om ursprung och innehåll för att bättre förstå hur resultaten av en dylik intervention ska tolkas.

En grupp forskare iscensatte en forskningsbaserad utvärdering<sup>88</sup> av Green Dot i akademien genom att jämföra ett campus (N=2 768) där interventionen genomförts med två andra campus (N=4 258) där så inte skett. Utvärderingen bottnade i stora enkätstudier och randomiserade urval (dock med vissa förbehåll), analyser krävde framför allt multipel regressionsanalys. Ett innehållsligt fokus var främst på förekomsten av olika former av våld. Resultaten visar övergripande att andelen våldsutsatta är signifikant färre vid det campus som genomfört Green Dot. Sexuella trakasserier faller ut som en av de tydligare våldsformerna som skiljer sig signifikant mellan campus med (färre utsatta) och utan interventionen (fler utsatta). Mängder av delresultat presenteras även kring andra former av våld, där merparten av faktorerna visar på en liknande tendens. Det finns också delvis motsägelsefulla resultat, särskilt när det gäller mäns responsivitet, och en längre analys av studiens metodologiska begränsningar gör att författarna nöjer sig med att vara försiktigt optimistiska kring bystanderinterventioner liknande denna.

I en annan forskningsbaserad utvärdering<sup>89</sup> av Green Dot görs istället en longitudinell studie med förstaårsstudenter över fyra år med i övrigt samma upplägg, urval, metoder och analyser som föregående studie. Även här påvisas en motsvarande signifikant skillnad mellan campus med och utan intervention när det gäller sexuella trakasserier, i det här fallet en skillnad som också består över tid. I övrigt är det en studie med jämförbara resultat (och metodologiska begränsningar).<sup>90</sup> Effekten av Green Dot för män är fortsatt oklar i vissa avseenden och det kan enligt författarna ha sin förklaring i programmets struktur, men också valda mätmetoder. Andra mer riktade bystanderprogram i akademien (där enkönade grupper deltar i interventionsinsatser över tid) har visat sig ha positiva effekter genom att de bidrar till att minska mäns våldsutövande och öka deras benägenhet att agera för att reducera andra mäns riskfyllda beteenden, med mera.<sup>91</sup>

---

87. Mer info här: <https://alteristic.org/services/green-dot/green-dot-colleges/>.

88. Coker, Fisher, Bush m.fl. (2015).

89. Coker, Bush, Fisher m.fl. (2016).

90. Se även en tidigare, mindre robust utvärdering av samma forskargrupp i Coker, Cook-Craig & Williams (2011).

91. Se t.ex. Gidycz (2011).

Såväl inom som utanför akademien finns flera mer eller mindre framgångsrika och forskningsutvärderade interventionsprogram med bystander som en viktig komponent. Framför allt finns flera bra översiktsartiklar som utifrån relativt omfattande analyser av forskningslitteratur sammanfattar huvuddrag i, och även utformar modeller för, interventionsprogram med inslag av bystanderelement. En ofta citerad studie<sup>92</sup> väljer att fokusera frågan om preventiva interventioner kopplade till sexuella trakasserier i arbetslivet till en traditionell våldspreventiv modell. Indelningen i primära, sekundära och tertiära insatser klargör hur olika former av interventioner kan antas ha reella effekter för olika problem. De adderar även två egna dimensioner i modellen genom angivande av tajming (för själva insatsen) och funktion (vilken process som är aktuell). Det ger en mycket användbar översiktsbild av var, när och hur preventivt arbete ska iscensättas (se bilaga 5). Vad som däremot saknas här är en förståelse av betydelsen av bystanderinterventioner i sig, men utifrån hur andra dylika program är uppbyggda och med hjälp av den befintliga modellens utformning går det relativt lätt att konstatera att det är i de primära preventiva åtgärderna som bystanderinitiativ hör hemma, särskilt om de formuleras som kontinuerliga, inkluderande ansatser som riktar sig till en majoritet av medlemmarna i en organisation.

### **Sammanfattning och analys**

Denna relativt begränsade del av forskningsfältet bär ändå med sig flera löftesrika slutsatser kring preventivt arbete i akademien. Särskilt noterbart och sammantaget är följande:

- Frånvaro av insatser för majoritetspersoner/-kulturer kan skapa en situation som normaliserar sexuella trakasserier.
- Sannolikheten att agera/intervenera som bystander när sexuella trakasserier sker, bygger på kön och likhet när det gäller position och erfarenhet.
- Krav eller förväntningar på bystanders bör inkluderas i utformandet av exempelvis policyer och utbildningar.
- Systematisk utbildning av bystanders vid ett lärosäte kan, i linje med resultat från stora effektstudier, minska förekomsten av sexuella trakasserier med upp till 30 procent.

Förekomst av sexuella trakasserier sker i ett sammanhang och en kontext, och skapar i sig en bred grupp med bystanders med emotionella, professionella och andra kopplingar till den utsatta. Generellt fokuserar forskning på bystanders så som möjliga aktörer i att agera och stoppa eller förebygga förekomst av sexuella trakasserier. Men bystanders finns inte endast innan och när sexuella trakasserier sker, utan även efter. Med tanke på den kunskap som finns kring repressalier som utsatta vittnar om i de fall då det blir känt att en anmälan är gjord, även från kollegor, med bland annat erfarenheter av utfrysning, isolering och negativt skvaller, kan bystanders även inkluderas i utformning och utveckling av stödstrukturer.

---

92. McDonald, Charlesworth & Graham (2015, 2016).

Om det inte görs riktade interventioner och systematisk utbildning verkar alltså bystanders riskera att fungera som bystanders till förövaren, det vill säga vara medskapare till en situation som normaliserar sexuella trakasserier. Vi vet att upplevd "likhet" med den utsatta påverkar sannolikheten för bystanders att agera när trakasserier sker. Vi vet mindre om hur upplevd "likhet" eller andra relationer med förövaren möjligtvis påverkar bystanders. Studier visar att när trakasserier utövas av en överordnad mot en underordnad är bystanders tre gånger mindre benägna att interagera med offret. Det kan ge viss vägledning kring hur maktdimensioner påverkar bystanders. Detta pekar även mot vikten av att ett genusperspektiv, som kan ge kunskaper om organisationsklimat, ledarskap, arbetsvillkor, kön och makt, hierarkier och konsekvenser av våld och utsatthet för både individ och grupp, inkluderas i forskning kring bystanders och i utformandet av bystanderprogram.

## Organisation och ledarskap

I det aktuella uppdraget från UHR ingår att, då det är relevant, även inkludera studier om andra organisationer än akademien. I detta arbete synliggjordes generella drag som fokuserade organisatoriska faktorer oavsett specifika arbetsplatser. Med anledning av detta beslutades om ett särskilt avsnitt där frågor om organisation och ledarskap beskrivs mer generellt. Organisation och ledarskap lyfts ofta som centrala för att motverka sexuella trakasserier inom forskningsfältet, men vanligtvis med mer eller mindre rutinmässiga kommentarer kring vikten av ett bra ledarskap eller en välfungerande organisation. Det går att skönja en förändring över tid, där individfokuserade förklaringsmodeller mer och mer byts ut mot just frågor kring organisation och ledarskap. En majoritet av studierna som fokuserar på organisation och ledarskap i vår totallista, som består av 5 561 poster, är publicerade under 2000-talet. I flera studier efterfrågas en tydligare koppling mellan forskning kring sexuella trakasserier och angränsande fält, så som organisationsteori och forskning kring aggressioner på arbetsplatser (*workplace aggression*).<sup>93</sup>

Put simply, we know that organizational factors are fundamental, and therefore we should move toward identifying the organizational policies and procedures that are most critical for preventing the conditions that create a favorable organizational climate for sexual harassment.<sup>94</sup>

Detta avsnitt bör läsas som ett försök att ta de slentrianmässiga kommentarerna och rekommendationerna i majoriteten av studierna inom forskningsfältet på allvar och sammanställa en kort översikt över arenor och frågeställningar som lyfts inom ramen för just organisationsspecifika faktorer och ledarskap i relation till förekomst och förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Utgångspunkten är frågor som *vilka* organisatoriska faktorer

---

93. Se särskilt Lee (2018).

94. Willness, Steel & Lee 2007, s. 143–144

och *vilken* typ av ledarskap kan motverka sexuella trakasserier, och i vilken kontext?

Ett 20-tal artiklar har selekterats utifrån kriteriet att de undersöker samspelen mellan organisationsspecifika faktorer, sexuella trakasserier och förebyggande arbete. Dessa artiklar har lästs i sin helhet, och sex stycken av dem sammanfattas och får exemplifiera resultat och diskussioner som är återkommande i majoriteten av studierna. Det begränsade antalet lämnar inte utrymme för att dra allt för stora slutsatser, men pekar mot andra förhållningssätt och förståelseramar än vad frågor om policy, utbildning, ärendehantering och stödstrukturer gör.

I kapitlet nedan återges sammanfattningar av de sex artiklar som diskuterar frågor om ledarskap, arbetsvillkor, arbetsklimat och kontroll på arbetsplatser i relation till förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Med tanke på det begränsade materialet är det inte förvånande att akademien inte utgör ett eget "fält i fältet". Den kan således inte heller användas som urvalskriterium för detta avsnitt. I avsnittet redogörs för vilka aspekter som bör vara i fokus i syfte att etablera organisationer som är motståndskraftiga mot sexuella trakasserier och annan typ av utsatthet. Studierna nedan bör läsas som försök att bryta ned och identifiera specifika organisatoriska faktorer och ledarskapsstilar och hur dessa relaterar till förekomst och förebyggande av sexuella trakasserier.

Organisationsforskning är i sig ett eget och mycket omfattande forskningsfält, och detta kapitel gör inga anspråk på att återge den kunskap som finns inom detta fält. Forskningsfältet kring sexuella trakasserier beskrivs dock som någonting som till stor del utvecklats separat och inte i samklang med annan närliggande forskning.<sup>95</sup> Tidigare teman i denna rapport, som policy, utbildning, ärendehantering, stödstrukturer och bystanders, ingår i och är en del av ett organisatoriskt sammanhang. Specifikt för detta kapitel är dock hur organisationsspecifika faktorer som inte nödvändigtvis har designats för att hantera just sexuella trakasserier, ändå påverkar och kan fungera förebyggande *eller* främjande för förekomst och hantering av sexuella trakasserier.

### **Passivt ledarskap**

**Lee, J. 2018. Passive leadership and sexual harassment. *Personnel Review*, 47(3), 594-612.**

Det konstateras tidigt i denna artikel att forskning om sexuella trakasserier behöver inkorporera kunskap och forskning från det bredare fältet om aggression på arbetsplatser (workplace aggression), då sexuella trakasserier kan förstås som en undergrupp av detta. Det konstateras också att sexuella trakasserier ofta har förståtts som en specifik form av trakasserier, skild från andra typer av aggression, någonting som lett till att forskning och litteratur på området har utvecklats separat från mycket annan, angränsande forskning. Detta gäller även bristen på empiriska studier kring hur specifika ledarskapsstilar anknyter till förekomst av sexuella trakasserier. Trots den eventuella signifikanta roll en ledare/chef spelar i att främja eller före-

---

95. Lee (2018); Mueller (2001)



bygga arbetsplatsaggressioner, har nästan inga empiriska studier undersökt relationen mellan passivt ledarskap och sexuella trakasserier. Denna studie syftar därför till att undersöka relationen mellan passivt ledarskap (så som att undvika ansvar och att tveka inför att ingripa) som en organisatorisk faktor, observerad fientlighet (*hostility*) på arbetsplatser och förekomst av sexuella trakasserier.

Studien bygger på data från en online-enkät bland heltidsanställda (N=403) inom olika sektorer i USA med en svarsfrekvens på 59 procent. Hälften av de svarande var kvinnor och hälften män. Representerade sektorer var bland annat konstruktion, service, återförsäljning, finans, utbildning och hälsa. Deltagarna fick uppge vilken typ av ledarskap det är på deras arbetsplats i enlighet med Multi-factor Leadership Questionnaire (MLQ-5X), svara på hur ofta de observerat eller utsatts för fientlighet på sin arbetsplats under de senaste två åren och de ombads rapportera om de varit utsatt för sexuella trakasserier i enlighet med Sexual Experiences Questionnaire (SEQ).

Resultaten från studien visar på hur ett passivt ledarskap ökar risken för både manliga och kvinnliga anställda att utsättas för sexuella trakasserier. De visar också att kopplingen mellan fientlighet och sexuella trakasserier är större för kvinnliga anställda som arbetar på en mansdominerad arbetsplats, än för manliga anställda. Studien visar att passivt ledarskap kan medverka till generell fientlighet i organisationen, någonting som i sin tur är relaterat till anställdas utsatthet för sexuella trakasserier.<sup>96</sup>

Studien landar i rekommendationer för organisationer som vill minska och förebygga förekomsten av sexuella trakasserier att kartlägga och sälla bort chefer och ledare som uppvisar ett passivt ledarskap, och att skapa en arbetsmiljö där kollegiala och civila interaktioner uppmuntras och värderas högt.<sup>97</sup> Den rekommenderar att erbjuda utbildning och träning i proaktiva ledarskapskunskaper, att visa intresse för och delaktighet i vilken typ av interpersonell behandling anställda i organisationen får samt att uppmärksamma potentiella sexuella trakasserier och intervensera med bra tajming. Sexuella trakasserier förekommer oftast i en större kontext av generella missförhållanden inbäddade i organisationen, då organisationer som tolererar en form av interpersonella missförhållanden troligen också tolererar andra.

Vidare visar studien att könssammansättningen på arbetsplatsen är en organisationell faktor som kan förstärka kopplingen mellan fientlighet och sexuella trakasserier. Resultatet visar att de indirekta konsekvenserna av ett passivt ledarskap är tydligare för kvinnor som arbetar på en mansdominerad arbetsplats. För män påverkar inte könssammansättningen på arbetsplatsen

---

96. Se vidare Offerman & Matamut (2002) för liknande slutsats om ledarskapets centrala roll i att förebygga sexuella trakasserier och för en analys av olika chefsnivåers påverkan på rapportering och konsekvenser av sexuella trakasserier när det är person i chefsposition som är förövare.

97. Se Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J. m.fl. (2006) för motsvarande resultat från en studie i akademien med rekommendationer om att chefer bör uppmuntra kollegialitet, säkra jämställda villkor mellan män och kvinnor genom att till exempel se till att institutionellt "hushållsarbete" delas jämställt på institutionen och aktivt motarbeta sexistisk jargong.

(med reservation från författarna att just detta urval, män som arbetar på kvinnodominerade arbetsplatser, är litet i studien).<sup>98</sup>

### **Arbetsvillkor**

**Ollo-López, A., & Nuñez, I. (2018). Exploring the organizational drivers of sexual harassment: Empowered jobs against isolation and tolerant climates. *Employee Relations*, 40(2), 174-192.**

Studien använder data från två nationella undersökningar om arbetsvillkor i Spanien: National Survey on Working Conditions, 2007 och 2010 (N=19 000). De nationella undersökningarna utgörs av intervjuer och rymmer frågor om arbetsvillkor, utbildning, personliga karaktäristika och ekonomiska och organisatoriska faktorer från olika sektorer. Undersökningarna inkluderar även frågan "Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats".

Studien syftar till att undersöka och identifiera faktorer kopplade till organisation som "driver" sexuella trakasserier. Studien bidrar till det internationella forskningsfältet på två sätt. Dels genom att testa ett antal hypoteser om kopplingen mellan förekomst av sexuella trakasserier och organisatoriska faktorer som självbestämmande (*empowerment*), nivå av övervakning och kontroll samt formalisering. Dels genom att vidga fältet från det fokus på Nordamerika, som utgör en majoritet av studierna, till att inkludera ett stort material från Spanien.

Resultat från studien visar hur risken för att utsättas för sexuella trakasserier är större i organisationer som har hög tolerans för negativa beteenden.<sup>99</sup> Däremot har varken hjälp från kollegor eller chefer en signifikant effekt på sannolikheten för att utsättas för sexuella trakasserier. På samma sätt utgör varken hög formalisering eller stor övervakning och kontroll över anställda något skydd mot sexuella trakasserier. Däremot uppger både kvinnor och män som arbetar i organisationer där strategier för att balansera arbete och privatliv, som flexibla arbetstider, är implementerade en lägre grad av utsatthet för sexuella trakasserier.<sup>100</sup> Vilken typ av kontrakt de anställda arbetar under beskrivs i studien som den huvudsakliga socio-ekonomiska faktorn relaterad till risk för att utsättas för sexuella trakasserier. Kvinnor anställda via bemanningsföretag uppger utsatthet för trakasserier 68.5 procent oftare än kvinnor anställda av arbetsplatsen.<sup>101</sup>

---

98. Se vidare Salin (2008) för resultat kring olikheter bland kvinnor och män som är chefer när det gäller förmåga att etablera aktiva åtgärder mot trakasserier på arbetsplatsen

99. Se även Dresden, B.E., Dresden, A.Y., & Ridge, R.D. (2018); Bates, C. K., Jagsi, R. R., Gordon, L., m.fl (2018) för diskussioner om negativt arbetsplatsklimat, kopplat till maskulinitet inom akademien, och "locker room talk"

100. Detta resultat får även stöd i Timmerman & Bajema (2000) som beskriver det som "gender-specific aspects" av organisationsklimatet och inkluderar både att kvinnor och män behandlas likvärdigt och att det finns en positiv inställning på arbetsplatsen kring möjligheter att kombinera arbetsliv och privatliv.

101. Hennekam & Bennet (2017) lyfter i sin studie om prekära arbetsvillkor, konkurrens om arbete och ojämlika maktrelationer för kvinnor i kreativa yrken som viktiga faktorer för att förstå utsatthet för sexuella trakasserier. För att förebygga förekomst efterfrågas därför bland annat ökat fackligt arbete för att stärka arbetarnas rättigheter.

## **Organisationers strukturella egenskaper**

**Mueller, C., De Coster, S., & Estes, S. (2001). Sexual Harassment in the Workplace: Unanticipated Consequences of Modern Social Control in Organizations. *Work and Occupations*, 28(4), 411-446.**

Studien beskriver tidigare forskning om sexuella trakasserier på arbetsplatser som två parallella spår. Orsaker till sexuella trakasserier, så som individuella och organisations specifika faktorer, utgör ett spår och konsekvenser av utsatthet, så som stress, minskad arbetsmotivation och lägre jobbtillfredsställelse, som ett annat. Tyvärr, konstaterar studien, har forskare generellt sett inte fokuserat på båda dessa spår samtidigt under ett gemensamt ramverk, vilket därmed hindrat forskare från att undersöka relationen mellan orsaker och konsekvenser till fullo. Studien syftar till att göra just detta och utveckla en modell för sexuella trakasserier som tar hänsyn till både dess orsaker och konsekvenser. Studien utgår från teorier kring modern social kontroll på arbetsplatser där direkt och tvingande kontroll av anställda har ersatts av mer indirekt kontroll genom att kooperativa processer och strukturer introduceras för att öka anställdas jobbtillfredsställelse och engagemang för organisationen och för att odla en känsla av sammanhang och gemenskap bland de anställda.

Fyra strukturella egenskaper hos organisationer som förväntas producera ökad jobbtillfredsställelse och engagemang har identifierats i forskning:

- Social integration, att anställda socialiseras in i en stark organisationskultur av kollegialt stöd och kollegiala relationer som sträcker sig utanför arbetsplatsen.
- Strukturell differentiering, där individuell mobilitet inom organisationen underlättas.
- Decentralisering av beslutsfattande, vilket leder till en känsla av autonomi och delaktighet för anställda.
- Formalisering och legitimitet, där ordning bibehålls genom ett system av regler och procedurer som skyddar anställdas rättigheter.

Genom denna modell bidrar studien till forskningsfältet om sexuella trakasserier på två sätt. Dels genom att bredda definitionen av vad som är intressanta organisatoriska faktorer i relation till sexuella trakasserier, från tidigare fokus på specifika faktorer som policyer och toleransnivå för utsatthet på arbetsplatsen till att inkludera andra faktorer som inte har utformats specifikt som en åtgärd mot sexuella trakasserier så som kontrollstrategier. Dels undersöks i studien om relationen mellan organisatoriska faktorer, individuella karaktäristika och sexuella trakasserier verkar på samma sätt för kvinnor som för män.

Studien utgår från data insamlad 1993 från en enkätundersökning bland anställda i ett stort företag inom telefonindustrin i USA (N=6485). Materialet innehåller information om organisationell kontext, individuella karaktäristika, utsatthet för sexuella trakasserier och negativa konsekvenser för arbetet (*negative work outcomes*).

Ett resultat från studien är att faktorer kopplade till organisation som skenbart inte har någonting med sexuella trakasserier att göra påverkar

utsatthet för sexuella trakasserier och att relationen mellan utsatthet för sexuella trakasserier och negativa konsekvenser för arbetsutövandet skulle kunna förklaras genom dessa organisatoriska faktorer. Detta verkar gälla oavsett kön. Moderna kontrollmekanismer, så som till exempel beskrivna i punktlista ovan, resulterar i mer än de förväntade konsekvenserna som ökad jobbtillfredsställelse, minskad stress och större benägenhet att stanna i organisationen. Dessa moderna kontrollmekanismer minskar även utsatthet för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Studien resulterar i ett konstaterande om att sexuella trakasserier behöver förstås i relation till organisationen som helhet, och förebyggande arbete bör inkludera både vardagliga strategier för att organisera arbetet och mer specifika policyer och processer.

### **Arbetsklimat**

**Snyder, J. A., Scherer, H. L., & Fisher, B. S. (2012). Social organization and social ties: Their effects on sexual harassment victimization in the workplace. *Work*, 42(1), 137-150.**

Studien syftar till att testa om den kriminologiska teorin om "social organisationsteori" (*social disorganization theory*) är användbar för förståelsen av förekomst av, och förebyggande arbete mot, sexuella trakasserier på arbetsplatser. Social organisationsteori postulerar att strukturella särdrag i ett geografiskt område (ofta bostadsområde/kvarter) som etnisk heterogenitet, mobilitet och fattigdom kan leda till nedbrytning av sociala institutioner och sociala band i området, vilket i sin tur kan leda till ökad risk för utsatthet. Empiriska studier av social organisationsteori utanför kontexten av bostadsområden har sällan genomförts, men författarna till studien ser paralleller mellan bostadsområdet och arbetsplatsen. Författarna argumenterar för att samspillet mellan arbetsplatsens karaktär och inställning kan vara viktiga att inkludera i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier. Social organisationsteori kan ge en bättre förståelse av vad som initierar sexuella trakasserier och påverkar dess fortsättning och genom detta ge vägledning till vilka särdrag på arbetsplatsen som specifikt bör arbetas med för att nå förändring. Studien syftar således både till att testa social organisationsteori i nya kontexter och att bidra till kunskapen om hur olika organisatoriska och sociala faktorer påverkar risken för utsatthet, och genom det möjliggöra för ett träffsäkrare förebyggande arbete.<sup>102</sup>

Studien använder data från två år av modulen Quality of Working Life Module (QWL), en del av den nationella undersökningen General Social Survey i USA, år 2002 (N=1796) och 2006 (N=1734). Deltagare i undersökningen är över 18 år och bosatta i USA och materialet samlas in via fysiska- eller telefonintervjuer. Exempel på variabler som QWL täcker är arbetsplatsens produktivitet, tidsplanering, trygghet på arbetsplatsen, relationer på arbetsplatsen och arbetsplatsresurser.

---

102. Se Townsley & Geist (2000) för ett feministiskt poststrukturalistiskt perspektiv på arbetsplatsklimat. I studien undersöks, genom intervjuer, hur kön, motstånd och dominans skapar hegemoniska diskurser och könade organisationer inom akademien.

Studiens resultat visar att kvinnor rapporterar en signifikant högre förekomst av sexuella trakasserier än män (11.32 procent respektive 2.77 procent). Den statistiska analysen utförs uppdelad på kön för att undersöka om organisatoriska och sociala faktorer påverkar kvinnors respektive mäns risk för utsatthet för sexuella trakasserier på olika sätt. Resultatet visar att fem variabler var signifikant relaterade till sexuella trakasserier, i linje med att en desorganiserad arbetsplats har en högre risk för utsatthet för sexuella trakasserier. Lägre produktivitet, sämre tidsplanering, färre resurser på arbetsplatsen, mindre administrativt stöd och frånvaron av positivt uppmärksammande av arbetsinsats av chefer relaterade alla till en ökad risk för att utsättas för sexuella trakasserier. Vidare identifieras i studien en korrelation mellan sämre relationer mellan kollegor och mellan chefer och anställda på arbetsplatsen och ökad risk för utsatthet för sexuella trakasserier för både kvinnor och män. Resultatet indikerar att individer som identifierar sina arbetsplatser som desorganiserade kommer att uppleva en ökad risk för utsatthet för sexuella trakasserier, oavsett kön.

Studien landar i att ett verksamt förebyggande arbete bör fokusera på att bygga starkare relationer mellan anställda och ledarskap och att utbilda och stödja anställda i att prioritera och använda sin tid effektivt.<sup>103</sup> Arbetsplatsens specifika förutsättningar och karaktäristika behöver identifieras och inkorporeras i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.

The importance of identifying more specific workplace characteristics that are related to sexual harassment has prevention implications. First, if specific characteristics, such as productivity and time management, are related to sexual harassment risk, preventions can be tailored to target these specific influences. (s 147)

Begränsningar som lyfts i studien är frågan om kausalitet. Resultaten visar att specifika faktorer i organisationen, som produktivitet, arbetsplatsrelationer och andra processer, påverkar förekomst av sexuella trakasserier, men författarna öppnar även för att förekomst av sexuella trakasserier kan forma organisationen exempelvis gällande ovanstående faktorer. Utifrån kunskap kring konsekvenser av utsatthet för sexuella trakasserier, där exempelvis minskad arbetsmotivation och engagemang är väl belagt, behöver samspelet mellan organisatoriska faktorer och förekomst av sexuella trakasserier utredas vidare.

### **Trakasserier på grund av kön**

**Kabat-Farr, D., Cortina, L., & Kovera, Margaret Bull. (2014). Sex-Based Harassment in Employment: New Insights into Gender and Context. *Law and Human Behavior*, 38(1), 58-72.**

Studiens syfte är att empiriskt undersöka två olika typer av trakasserier; trakasserier på grund av kön respektive sexuella trakasserier och de unika

---

103. I Sverige har vi till exempel Arbetsmiljöverkets föreskrift "Organisatorisk och social arbetsmiljö" (AFS 2015:4) som gäller från och med 31 mars 2016, där liknande frågor lyfts.

aspekterna av mäns erfarenheter av utsatthet. Studien efterfrågar utveckling inom forskningsfältet till mer finmaskiga nät för att fånga olika typer av utsatthet, olika individers upplevelser av utsatthet och bättre förståelse av kontexterna som möjliggör sexuella trakasserier. De arbetar även med terminologin, lyfter att begreppet *sexual harassment* har inneburit ett fokus på *sexual* snarare än *gender* och menar att ett alternativ är att använda sig av *sex-based harassment* för att inrymma en större komplexitet. I studien används därför båda begreppen för att kunna relatera till lagar och tidigare forskning samt för att uppmuntra omprövning av begreppen.

Studiens syfte är dels att undersöka hur underrepresentation eventuellt kan påverka risken för två typer av trakasserier och dels att undersöka potentiella könsskillnader i hur underrepresentation relaterar till utsatthet för trakasserier på arbetsplatsen. Studiens mål är att förstå hur ojämlik könsfördelning, det vill säga underrepresentation av "ens grupp", påverkar utsatthet.

Studien bygger på material från enkäter genomförda inom tre olika arbetsplatskontexter: domstolssystemet (N=1662), akademien (N=2772, svarsfrekvens 66% = 1711) och militären (N=19960). I denna sammanfattning av studien fokuseras akademien, då det är fokus för uppdraget. Studien inkluderar inte "faculty" det vill säga forskande/undervisande personal, utan andra yrkesgrupper så som administrativ- och servicepersonal. Motivering till detta är att forskande/undervisande personal inte arbetar i arbetsgrupper i lika hög utsträckning utan med mer autonomi.

Studiens resultat visar att generellt för alla tre arbetsplatskontexter innebär underrepresentation för kvinnor en högre risk att utsättas för båda formerna av trakasserier och störst skillnad gäller trakasserier på grund av kön.<sup>104</sup> För män framstår snarare påverkan av att tillhöra en underrepresenterad grupp som skyddande, det vill säga att arbeta som man på en kvinnodominerad arbetsplats verkar snarare kunna skydda mot utsatthet för främst sexuella trakasserier. Genomgripande finner studien att anställda (oavsett kön) som arbetar i kvinnointegrerade kontexter rapporterar mindre utsatthet för trakasserier. Detta resultat leder till rekommendationen att organisationer bör lägga mycket resurser på att rekrytera, behålla och befordra kvinnor för att minska trakasserier. Målet bör vara välintegrerade, strukturellt egalitära arbetsplatser där kvinnor och män delar jämställt på makt och ledarskap.

---

104. Detta resultat är samstämmigt med mycket av litteraturen kring sexuella trakasserier. Även Cagin & Fish (2007) studie visar att en ojämn könsfördelning på arbetsplatsen relaterar till högre utsatthet för sexuella trakasserier. I studien konstateras även att detta är en av de svåraste faktorerna att åtgärda.

Se även Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J. m.fl. (2006) för en diskussion kring skillnader mellan kvinnors utsatthet inom naturvetenskap jämfört med samhällsvetenskap. Kvinnor inom naturvetenskap upplevde, genom både erfarenheter av trakasserier och uppfattningar om arbetsklimatet, sin arbetsmiljö som mer fientlig, någonting som relateras till mansdominans inom naturvetenskapliga ämnen.

### **Interventioner på systemnivå**

**Buchanan, N., Settles, I., Hall, A., & O'Connor, R. (2014). A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687-702.**

Studien syftar till att undersöka om och hur interventioner på systemnivå kan minska förekomsten av sexuella trakasserier i organisationer. Artikeln använder lärande exempel (*best practices*), tidigare forskning och data från amerikanska militären för att illustrera hur policyer, procedurer och utbildning relaterar till kvinnors erfarenheter och ett bredare perspektiv på sexuella trakasserier. Försvarsdepartementet (Department of Defense) har regelbundet utfört undersökningar kring förekomst, rapportering och konsekvenser av sexuella trakasserier i över 20 år. Detta i kombination med den höga förekomsten av sexuella trakasserier inom amerikanska militären och det stora antalet anställda, gör militären till en viktig organisation för att undersöka sexuella trakasserier och organisation. Studien använder data från kvinnor som svarade på enkäten år 2002 (N=9 725).

Amerikanska militären<sup>105</sup> är en mansdominerad, hierarkisk och starkt maskuliniserad arbetsplats, och militär personal rapporterar in höga nivåer av sexuella trakasserier. I undersökningen 2002 rapporterar till exempel 59 procent av de svarande kvinnorna att de upplevt sexuella trakasserier under de senaste tolv månaderna. Detta har lett till att ledare inom militären har instiftat policyer och processer som ett försök att minska förekomsten av sexuella trakasserier. Organisationen utgör därför ett bra exempel för att närmare undersöka relationen mellan åtgärder på organisationsnivå och kvinnors erfarenheter av sexuella trakasserier.

Studiens resultat visar att kvinnor som kände att ledningen arbetade aktivt för att stoppa sexuella trakasserier och för ett respektfullt bemötande rapporterade mindre utsatthet för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna, var mer nöjda med resultatet av sin anmälan om sexuella trakasserier (om en sådan gjordes), upplevde utbildning som mer effektiv och uppfattade sexuella trakasserier som ett mindre problem "idag än för fyra år sedan". Ett aktivt och tydligt ledarskap som visar att sexuella trakasserier inte tolereras<sup>106</sup> och jämlikhet mellan kvinnor och män framstår som centrala i en organisations förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Studien rekommenderar också att organisationer regelbundet genomför anonyma kartläggningar av förekomst av sexuella trakasserier och arbetsplatsens klimat bland alla anställda. Intressant i denna studie är att det efterfrågas fler och mer longitudinella studier för att undersöka om policyer, processer och utbildning minskar förekomsten av sexuella trakasserier under en längre tidsperiod. Och trots att de uppger att försvarsdepartementet gjort undersökningar regelbundet i över 20 år används inte det materialet i artikeln för att studera just förändring över tid. Studien ger alltså inte svar på om de

---

105. Även försvarshögskolan har publicerat en del vetenskaplig studier om sexuella trakasserier i försvarsmakten i Sverige. Se till exempel Estrada AX & Berggren AW, (2009).

106. Se även Offerman & Malamut (2002) för liknande resultat gällande vikten av ett aktivt ledarskap.

interventioner som gjorts på systemnivå har positiva effekter på förekomsten av sexuella trakasserier över tid inom amerikanska militären.

Avslutningsvis efterfrågas i artikeln mer forskning kring förövare, utifrån ett behov av att veta mer om vad som motiverar dem till att trakassera andra, så som att utöva makt eller förstärka könskonformitet i organisationen. En förskjutning av fokus som skulle kunna leda organisationer till andra typer av åtgärder och interventioner.

### **Sammanfattning och analys**

Med förbehåll för att det aktuella underlaget för denna del av sammanställningen är begränsat, och väsentligen avgränsat i relation till ett vida större organisationsteoretiskt fält, kan det sammantaget konstateras:

- Att ett passivt ledarskap ökar risken för både manliga och kvinnliga anställda att utsättas för sexuella trakasserier, medan ett aktivt och tydligt ledarskap, som visar att sexuella trakasserier inte tolereras, förebygger sexuella trakasserier.
- Att strukturella egenskaper hos organisationer som förväntas producera ökad jobbtillfredsställelse och engagemang även minskar förekomst av sexuella trakasserier.
- Att vilken typ av kontrakt de anställda arbetar under är relaterat till risk för att utsättas för sexuella trakasserier, där tryggare anställningar ger minskad risk för utsatthet.
- Att välintegrerade, strukturellt egalitära arbetsplatser, där kvinnor och män delar jämställt på makt och ledarskap förebygger sexuella trakasserier.
- Att kvinnor på mansdominerade arbetsplatser utsätts för mer sexuella trakasserier än på könsintegrerade arbetsplatser.
- Att rekrytera, behålla och befordra kvinnor kan förebygga sexuella trakasserier.

Genom att inkludera forskning kring både organisation och ledarskap i forskning kring sexuella trakasserier synliggörs att sexuella trakasserier existerar i ett sammanhang och är en av flera former av aggression på arbetsplatser, med både specifika och generella beståndsdelar. Det finns forskningsstöd för ett samspel mellan negativa organisatoriska faktorer och förekomst av sexuella trakasserier, dock är inte kausalitet fastställd då förekomst av sexuella trakasserier kan öka förekomsten av negativa organisatoriska faktorer. För att bygga ett träffsäkert preventivt arbete mot sexuella trakasserier inom akademien är det med all sannolikhet relevant att *både* identifiera generella organisatoriska faktorer *och* organisations specifika faktorer som påverkar förekomst av sexuella trakasserier.

Dessa studier lämnar fler frågor än svar, både för att de är så få och små, men också för att liknande studier inte finns genomförda inom akademien. Vilket ledarskap finns inom akademien, vilket ledarskap premieras, vilket ledarskap begränsar förekomsten av sexuella trakasserier? Hur balanserar de olika styrsystemen, vilka inom akademien arbetar under vilka arbetsvillkor, vad karaktäriserar akademien som arbetsplats och vad får detta för



konsekvenser för förekomst av sexuella trakasserier och annan utsatthet? Inom akademien saknas studier kring organisation och ledarskap i relation till sexuella trakasserier. Det faktum att akademiens styrning utgörs av (minst) två parallella strukturer, dels linjestyrningen och dels den kollegiala, utgör en grund för att initiera forskning kring just organisation och ledarskap i relation till förebyggande arbete mot sexuella trakasserier inom akademien.

Om organisationsteori saknar genusperspektiv generellt, och fokus på sexuella trakasserier specifikt, är risken med att utgå från organisation att perspektiv som makt och kön osynliggörs, förövertas också, och kopplingar till kunskaper kring sexualiserat våld försvagas. Intressant är hur negativa organisatoriska faktorer kopplade till styrning, ledning, kollegialitet och arbetsklimat sammanfaller med i forskning väl belagda negativa konsekvenser av utsatthet för sexuella trakasserier. Frågan om orsak och verkan är således någonting som skulle behöva utredas ytterligare. När resultatet i en av studierna ovan exempelvis rekommenderar starkare relationer mellan chefer och anställda, behöver vi fråga oss vad som händer om det är chefen som utsätter en anställd för sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet är ett problem som existerar inom akademien och som relaterar till bland annat könade strukturer som skapar olika villkor och (o)möjligheter. Ett förebyggande arbete som inkluderar fler perspektiv på organisation än de som specifikt designats för att hantera sexuella trakasserier kräver en kunskap om just organisationen och dess särdrag. Vad kännetecknar svensk akademi som arbetsplats idag och vem får svara på den frågan?

# Sammanfattning av forskningsöversikten

Sammanfattningsvis ger det internationella forskningsfältet en bild av ett förebyggande arbete mot sexuella trakasserier som en byråkratisk och juridisk angelägenhet, vars betydelse för utsatta kvinnor och män saknar evidens. Nedan följer en konkret sammanställning av forskningsbaserade kunskaper om preventiva åtgärder uppdelad på i forskningsöversikten givna teman.

## **För att policyer ska användas och fylla en funktion behöver de**

- ta sig an akademisk kultur, snarare än att fokusera på möjligheter att anmäla
- bottna i levda erfarenheter av utsatthet
- placera sexuella trakasserier i ett sammanhang och i en kontext
- syfta till att fungera som skydd för rätt till självbestämmande och icke-diskriminering
- vara både individ- och gruppfokuserade (Det innebär bland annat att adressera både direkt hjälp och stöd till utsatta individer och gruppbaserade åtgärder med fokus på kön och makt på arbetsplatsen)
- implementeras "nedifrån och upp" eller "inifrån och ut" snarare än "upifrån och ned" eller "utifrån och in"
- kombineras med kunskaper, mandat, resurser och aktivitet hos handläggare, i samklang med kontinuerliga utbildnings- och kommunikationsinitiativ.

## **Planering, utformning av och innehåll i valda utbildningsinitiativ bör beakta**

- utbildarens kön, könssammansättningen i gruppen som utbildas och normerande antaganden om genus
- organisationsspecifika förutsättningar för att förebygga sexuella trakasserier
- organisationers aktiva och passiva motstånd mot förändring generellt och kunskaper om våld och utsatthet mer specifikt
- ledningens stöd, tydlig organisering av det förebyggande arbetet med tillhörande utbildningsinsatser samt andra chefers aktiva medverkan i det förebyggande arbetet
- att utbildning IRL och online har i princip samma effekter men kombinationen optimerar reflexivt och affektivt lärande.

## **Ärendehantering och stödstrukturer bör utgå från**

- Att forskningsbaserade utvärderingar av konkreta rutiner för att hantera anmälningar vid universitet och högskola saknas.

- Att flera studier paradoxalt nog argumenterar för bättre rutiner och samtidigt kritiserar rutinernas ineffektivitet överhuvudtaget.
- Att ett skifte sker över tid i forskning, från att eftersträva rättvisa juridiskt till upprättelse individuellt.
- Att upprättelse som mål för ärendehantering inte uppnås genom förlikning och andra former av ekonomiska lösningar.
- Att flera modeller i senare tids forskning pekar på vikten av etablerandet av stödstrukturer för utsatthet, i princip oberoende av om faktiska rutiner för ärendehantering finns och om de fungerar eller ej.

### **Bystanders är en grupp som kan fungerar preventivt, men då bör beaktas**

- Att frånvaro av insatser för majoritetspersoner/-kulturer kan skapa en situation som normaliserar sexuella trakasserier.
- Att sannolikheten att agera/intervenera som bystander när sexuella trakasserier sker bygger på kön och likhet när det gäller position och erfarenhet.
- Att krav eller förväntningar på bystanders bör inkluderas i utformandet av exempelvis policyer och utbildningar.
- Att systematisk utbildning av bystanders vid ett lärosäte kan, i linje med resultat från stora effektstudier, minska förekomsten av sexuella trakasserier med upp till 30 procent.

### **Forskning om organisation, ledarskap och sexuella trakasserier visar bland annat**

- Att ett passivt ledarskap ökar risken för både manliga och kvinnliga anställda att utsättas för sexuella trakasserier, medan ett aktivt och tydligt ledarskap som visar att sexuella trakasserier inte tolereras förebygger sexuella trakasserier.
- Att strukturella egenskaper hos organisationer som förväntas producera ökad jobbtillfredsställelse och engagemang även minskar förekomst av sexuella trakasserier.
- Att vilken typ av kontrakt de anställda arbetar under är relaterat till risk för att utsättas för sexuella trakasserier, där tryggare anställningar ger minskad risk för utsatthet.
- Att välintegrerade, strukturellt egalitära arbetsplatser där kvinnor och män delar jämställt på makt och ledarskap förebygger sexuella trakasserier.
- Att kvinnor på mansdominerade arbetsplatser utsätts för mer sexuella trakasserier än på könsintegrerade arbetsplatser, samt att
- Att rekrytera, behålla och befordra kvinnor förebygger sexuella trakasserier.

### **Forskningsfältets begränsningar och utmaningar**

- Forskningsfältets lokalisering, både horisontellt (främst USA) och vertikalt (dess låga status). Hur påverkar detta den kunskap som fältet genererar och vad kan användas i en svensk kontext?

- Inom forskningen kring förebyggande arbete är kopplingen till kunskap om våld generellt och våldsprevention specifikt bristfällig.
- Förövarperspektiv lyser, som i mycket av fältet generellt, med sin frånvaro även i forskning kring förebyggande arbete.
- Majoriteten av studierna utgörs av mindre tvärsnittsstudier, medan longitudinella, komparativa studier med en mer utvärderande och uppföljningsliknande karaktär är i minoritet.
- Forskning om bystanders står ut som ett relativt nytt fält, med intressanta inspel till ett förebyggande arbete, men alltså saknas såväl preventiva initiativ och forskning om desamma i såväl Sverige som Norden.

# Avslutning

## – en fördjupad bild

En forskningsöversikt har möjligheten att synliggöra specifika åtgärder och interventioner som genomförts på internationell nivå för att förebygga sexuella trakasserier och också ge vägledning kring dessa åtgärder utifrån kvaliteten på studien. I denna rapport försöker vi återge de övergripande generella tematikerna som skönjs i materialet kring preventiva perspektiv på sexuella trakasserier i akademien. En forskningsöversikt ger också möjlighet att säga någonting mer övergripande om själva fältet och även om de frågor som skymtar i marginalen. Vilka frågor verkar fältet vara intresserat av att ställa, och hur ställs frågorna? Vilka frågor ställs inte, eller får i alla fall inte en normerande funktion för forskning? Vilka frågor ställdes för tio, tjugo, trettio år sedan, och varför ställs de inte nu? Nedan presenteras analytiska tankar som vi ser som centrala för det fortsatta samtalet om att förebygga genusbaserad utsatthet i akademien.

### **Paketlösning otillräcklig**

Det förebyggande arbetet framstår i materialet som bestående av en ”paketlösning”. Paketet innefattar policy, utbildning, ärendehantering och stödstrukturer. Detta utgör i första hand byråkratiska instrument/verktyg som kan förstås som en miniminivå för att hantera den verklighet vi befinner oss i. Policyer ska finnas och användas, utbildning ska ges, ärenden ska hanteras korrekt och utsatta individer ska få det stöd de behöver. Det studerade materialet i denna översikt kan ge vägledning om *hur* dessa insatser kan och bör organiseras, dock utan att det finns evidens för att detta paket faktiskt förebygger förekomsten av sexuella trakasserier. Kanske förutsätter ”paketlösningen” att vi kommit längre än vad erfarenhetsbaserad kunskap vittnar om? Den förutsätter till exempel att ledningar erkänner problemet, att god kunskap om utsatthetens former och konsekvenser etableras, att utsattas erfarenheter tas på allvar, att processer för hantering finns på plats, att berättelser om utsatthet tolkas välvilligt och att makt, hierarkier och kön inte påverkar vårt dagliga liv inom akademien.

### **Fördjupad kunskap om prevalens i komparativa sammanhang**

För att utveckla det preventiva arbetet behöver vi veta hur det ser ut inom akademien i Sverige idag. Vi behöver göra komparativa studier för att svara på frågor som: Hur skiljer sig olika universitet, institutioner och fakulteter åt och varför? Vi behöver ställa andra frågor för att få andra svar och vi behöver lyssna, tro på och respektera de svar som kommer in. Vi behöver utgå från levda erfarenheter av utsatthet – tidsaspekten, livsperspektivet, behoven. Vi behöver också ta in kunskap från angränsande fält och vara beredda att utmana och förändra grundläggande strukturer och arbetssätt i akademien.

### **Det privata är personligt är akademiskt är politiskt**

Vi behöver se och undersöka den komplexa verklighet där människors privata och professionella liv inte alltid är möjliga att separera och där människors erfarenheter av utsatthet påverkas av flera olika strukturer samtidigt. Det preventiva arbetet behöver både kunna hantera och arbeta med till exempel hela utbildningslinjen, ifrågasättande av dikotomin privat/professionell i sig, sexualiserat våld och genusbaserad utsatthet ur ett livsperspektiv och undersöka specifika förutsättningar och situationer på arbetsplatser, ledarskapets innehåll och funktion, organisationsspecifika faktorer, med mera.

### **Bystanders innebär majoritetskultur som utgångspunkt**

I forskningsfältet pekar forskning kring bystanders mot positiva resultat när det gäller förekomst av sexuella trakasserier. Kunskapen om att majoriteten genom icke-agerande riskerar att medverka till ett normaliserande av sexuella trakasserier pekar mot vikten av att inkludera bystanders i alla delar av det preventiva arbetet. Bystanders bör förstås i flera dimensioner i framtida forskningsstudier och preventiva insatser – de är viktiga aktörer i arbetet med att bygga inkluderande arbets- och studiemiljöer, de kan fungera som betydelsefulla kritiska aktörer i situationer där trakasserier riskerar att ske eller faktiskt sker. De bidrar till effektiva och lärande stödstrukturer, men bör samtidigt förstås som presumtiva förövare, vilka behöver adresseras med verkningsfulla utbildningsinitiativ.

### **Organisation och ledarskap är underordnade ytfenomen i forskning**

Trots återkommande konstateranden från forskningsfältet om den fundamentala roll organisation och ledarskap spelar för det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier, har lärdomar från forskningsfält där kunskapen är stor om just organisation och ledarskap inte inkluderats i någon större bemärkelse i forskning om sexuella trakasserier. För akademien som organisation är det särskilda aspekter som behöver adresseras framöver, varav några av de mer centrala är

- hur olika styrformer (linje -och kollegial styrning) kan samverka i det preventiva arbetet
- på vilket sätt konkurrens om pengar och positioner, befintliga karriärvägar, meriteringssystem, mobilitet, internationalisering, könade uppfattningar om vem som är kvalificerad och om vad forskning är, med mycket mera, kan bidra till risk och sårbarhet för utsatthet i olika former
- hur en hierarkisk ordning mellan forskning, utbildning och administration riskerar att bidra till att möjliggöra trakasserier
- på vilket sätt osäkra anställningar skapar större utsatthet, underblåser underrapportering, förstärker en existerande obenägenhet att anmäla, möjliggör repressalier, etc
- hur möjligheter att kombinera privatliv och arbetsliv får konsekvenser för hur utsatthet upplevs och vilka konsekvenser det får på både kort och lång sikt.

### **Intersektionalitet och situering**

Mobilitet och internationalisering innebär delvis nya former av utsatthet och påverkar därmed också utformning och implementering av preventiva åtgärder. Därtill behöver sexuella trakasserier begreppsliggöras på delvis nya sätt i sig. Sexuella trakasserier är flerdimensionella genom att vara sammanflätade med andra former av utsatthet. Därför finns inte de preventiva lösningarna nödvändigtvis i särorganiserade verktyg. Intersektionella perspektiv på utsatthet, både i relation till utsatta individers situering och i relation till samverkan mellan olika former av utsatthet, är centrala för att akademien i Sverige ska kunna rusta för och erbjuda en arbets- och studiemiljö för alla.

Sexuella trakasserier förekommer, och fortsätter förekomma, i den svenska högskolesektorn. Det finns ingenting inom forskningsfältet som visar på en generell minskning av problemet, varken i Sverige eller internationellt.<sup>107</sup> Att utreda anledningarna till detta ryms inte inom ramen för det här uppdraget. Avslutningsvis kan dock konstateras att det som har gjorts för att förebygga sexuella trakasserier inte har varit tillräckligt. Det som har gjorts för att förebygga sexuella trakasserier har inte varit rätt saker. Det som har gjorts av rätt saker har gjorts för lite, för kort tid, för ad hoc, för personbundet och utan uppföljning eller forskningsbaserad utvärdering. Det fortsatta förebyggande arbetet behöver se bortom byråkratiserade och juridifierade förståelser. Preventivt arbete behöver, tillsammans med det samlade kunskapsfältet, bygga resilienta organisationer och arbetsplatser som utgår från både forskning och den erfarenhetsbaserade kunskapen hos praktiker och utsatta.

---

107. Se vidare i Bondestam & Lundqvist (2018).

# Referenser

## Inledning

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

Butchart, Alexander (2004). *Preventing violence: a guide to implementing the recommendations of the World report on violence and health*. Geneva: World Health Organization.

DO (Diskrimineringsombudsmannen), 2012. *Forskningsöversikt om trakasserier inom utbildning och arbetsliv: forskning publicerad vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000*. Stockholm: Oxford Research.

## Policy

Bacchi, C., 1992. Sex on campus - where does "consent" end and harassment begin? *Australian Universities' Review* 35, 31-36.

Bagley, C.E., Natarajan, P., Vayzman, L., Wexler, L., McCarthy, S., 2012. Implementing Yale's Sexual Misconduct Policy: The Process Of Institutional Change. *Change* 44, 7-15.

Batchelor, J., 1994. Harassment of Affected Classes: An Assessment of Higher Education Policies and Procedures. *Dissertation Abstracts International. Section A: Humanities & Social Sciences* 54, 3273-3273.

Bennett, J., 2009. Policies and sexual harassment in higher education: Two steps forward and three steps somewhere else. *Agenda: Empowering Women for Gender Equity* 7-21.

Buchanan, N.T., Settles, I.H., Hall, A.T., O'Connor, R.C., 2014. A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military. *Journal of Social Issues* 70, 687-702.

Dare, L.A., 2000. Sexual Harassment in the University of North Carolina System: Policies, Programs, and Practices. *Dissertation Abstracts International. Section A: Humanities & Social Sciences* 60, 3287-3287.

de Haas, S., Timmerman, G., Höing, M., Zaagsma, M., Vanwesenbeeck, I., 2010. The Impact of Sexual Harassment Policy in the Dutch Police Force. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 22, 311-323.

Dowell, M., 1992. Sexual harassment in academia: legal and administrative challenges. *Journal of Nursing Education* 31, 5-9.

Downey, J.P., 1995. A Study of the Policy Formation Process of a Campus Hate Speech Code At a Large Public University. *Dissertation Abstracts International. Section A: Humanities & Social Sciences* 56, 472-472.

Elman, R.A., 1996. Feminism and legislative redress: Sexual harassment in Sweden and the United States. *Women & Politics* 16, 1-26.



- Kelley, P.C., Agle, B.R., Demott, J., 2005. Mapping our progress: Identifying, categorizing and comparing universities' ethics infrastructures. *Journal of Academic Ethics* 3, 205–229.
- Kiguwa, P., Nduna, M., Mthombeni, A., Chauke, P., Selebano, N., Dlamini, N., 2015. Half of the picture: Interrogating common sense gendered beliefs surrounding sexual harassment practices in higher education. *Agenda-Empowering Women for Gender Equity* 29, 106–117.
- Lindenberg, K.E., Reese, L.A., 1996. Sexual harassment policy: What Do employees want? *Policy Studies Journal* 24, 387–403.
- Lindenberg, K.E., Reese, L.A., 1995. Sexual Harassment Policy Implementation Issues: Learning From A Public Higher Education Case Study. *Review of Public Personnel Administration* 15, 84–97.
- Malinowski, A.C., 1994. The Development of the University of California Harassment Policy (california). *Dissertation Abstracts International. Section A: Humanities & Social Sciences* 55, 1200–1200.
- Marshall, C., Dalyot, K., Galloway, S., 2014. Sexual harassment in higher education: Re-framing the puzzle of its persistence. *Journal of Policy Practice* 13, 276–299.
- Reese, L.A., 1999. *Implementing sexual harassment policy: challenges for the public sector workplace*. Sage Publications, K. Pitaro.
- Reese, L.A., Lindenberg, K.E., 2004. Employee Satisfaction with Sexual Harassment Policies: The Training Connection. *Public Personnel Management* 33, 99–119.
- Reese, L.A., Lindenberg, K.E., 2002. Assessing local government sexual harassment policies. *American Review of Public Administration* 32, 295–311.
- Richards, T.N., Crittenden, C., Garland, T.S., McGuffee, K., 2014. An Exploration of Policies Governing Faculty-to-Student Consensual Sexual Relationships on University Campuses: Current Strategies and Future Directions. *Journal of College Student Development* 55, 337–352.
- Robertson, C., Dyer, C.E., Campbell, D., 1988. Campus Harassment: Sexual Harassment Policies and Procedures at Institutions of Higher Learning. *Signs* 13, 792–812.
- Scalia, L., Jiang, W.Y., 1994. *Sexual Harassment - an Evaluation of Policies and Procedures Utilized by Institutions of Higher-Education*. Maximilian Press Publishers, Newport News.
- Thomas, A.M., 2004. Politics, policies and practice: assessing the impact of sexual harassment policies in UK universities. *British Journal of Sociology of Education* 25, 143–160.
- Tinkler, J.E., 2013. How do sexual harassment policies shape gender beliefs? An exploration of the moderating effects of norm adherence and gender. *Social Science Research* 42, 1269–1283.

Welibrock, R.D., 1999. Sexual harassment policies and computer-based training. *Community College Review* 26, 61–68.

Zippel, K., 2003. Practices of implementation of sexual harassment policies: Individual versus collective strategies. *Review of Policy Research* 20, 175–197.

Zippel, K.S., 2006. *The politics of sexual harassment: A comparative study of the United States, the European Union, and Germany*. Cambridge University Press.

Zippel, K.S., 2001. Policies Against Sexual Harassment: Gender Equality Policies in Germany, the European Union, and the United States in Comparative Perspective. *Dissertation Abstracts International. Section A: Humanities & Social Sciences* 61, 3377–3377.

### **Utbildning**

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

Bainbridge, H.T.J., Perry, E.L., Kulik, C.T., 2018. Sexual harassment training: explaining differences in Australian and US approaches. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 56, 124–147.

Barak, A., 1994. A cognitive-behavioral educational workshop to combat sexual harassment in the workplace. *Journal of Counseling & Development* 72, 595–602.

Beauvais, K., 1986. Workshops to Combat Sexual Harassment - a Case-Study of Changing Attitudes. *Signs* 12, 130–145.

Bingham, S.G., Scherer, L.L., 2001. The Unexpected Effects of a Sexual Harassment Educational Program. *The Journal of Applied Behavioral Science* 37, 125–153.

Biviano, D.J., 1998. Training Effectiveness of a Sexual Harassment Awareness and Prevention Program. *Dissertation Abstracts International. Section A: Humanities & Social Sciences* 59, 547–547.

Blakely, G. L., Blakely, E. H., & Moorman, R. H. 1995. The relationship between gender, personal experience, and perceptions of sexual harassment in the workplace. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8: 263–274.

Blakely, G.L., Blakely, E.H., Moorman, R.H., 1998. The effects of training on perceptions of sexual harassment allegations. *Journal of Applied Social Psychology* 28, 71–83.

Blaxall, M., Parsonson, B., Robertson, N., 1993. The Development and Evaluation of a Sexual Harassment Contact Person Training Package. *Behavior Modification* 17, 148–163.

- Buckner, G.E., Hindman, H.D., Huelsman, T.J., Bergman, J.Z., 2014. Managing Workplace Sexual Harassment: The Role of Manager Training. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 26, 257-278.
- Campbell, C., Kramer, A., Woolman, K., Staecker, E., Visker, J., Cox, C., 2013. Effects of a Brief Pilot Sexual Harassment Prevention Workshop on Employees' Knowledge. *Workplace Health & Safety* 61, 42-428.
- Cohen, B.B., 1997. Evaluation of Workshops to Counter Sexual Harassment. Dissertation Abstracts International. Section A: Humanities & Social Sciences 57, 4165-4165.
- Coyle, M.C., Sumida, J.M.K., 2005. California's experiment in interactive sexual harassment prevention training: Will it reduce workplace harassment claims? *Employee Relations Law Journal* 31, 3-16.
- Eisenman, R., 2001. The sexual harassment seminar: A cultural phenomenon of indoctrination into feminist ideology. *Sexuality & Culture* 5, 77-85.
- El-Ganzory, G.S., Nasr, M.H., Talaat, A., 2014. Effect of educational guidelines program on internship nursing students facing sexual harassment behavior. *Life Science Journal* 11, 411-420.
- Goldberg, C.B., 2007. The impact of training and conflict avoidance on responses to sexual harassment. *Psychology of Women Quarterly* 31, 62-72.
- Kaplan, O., 2006. Awareness instruction for sexual harassment: findings from an experiential learning process at a higher education institute in Israel. *Journal of Further & Higher Education* 30, 213-227.
- Moyer, R.S., Nath, A., 1998. Some effects of brief training interventions on perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Social Psychology* 28, 333-356.
- Perry, E.L., Kulik, C.T., Bustamante, J., 2012. Factors impacting the knowing-doing gap in sexual harassment training. *Human Resource Development International* 15, 589-608.
- Perry, E.L., Kulik, C.T., Bustamante, J., Golom, F.D., 2010. The impact of reason for training on the relationship between "best practices" and sexual harassment training effectiveness. *Human Resource Development Quarterly* 21, 187-208.
- Perry, E.L., Kulik, C.T., Field, M.P., 2009. Sexual harassment training: Recommendations to address gaps between the practitioner and research literatures. *Human Resource Management* 48, 817-837.
- Perry, E.L., Kulik, C.T., Schmidtke, J.M., 1998. Individual differences in the effectiveness of sexual harassment awareness training. *Journal of Applied Social Psychology* 28, 698-723.
- Preusser, M.K., Bartels, L.K., Nordstrom, C.R., 2011. Sexual Harassment Training: Person versus Machine. *Public Personnel Management* 40, 47-62.

- Ramson, A., 2006. Editor's Choice: Sexual Harassment Education on Campus: Communication Using Media. *Community College Review* 33, 38-54.
- Tinkler, J. 2008. "People Are Too Quick to Take Offense" The Competing Effects of Knowledge and Beliefs on Definitions of Sexual Harassment. *Law & Social Inquiry* 33, 417-45.
- Tinkler, J 2012., Resisting the Enforcement of Sexual Harassment. *Law & Social Inquiry* 37, 1-24.
- Tinkler, J., Yan Li, E., Mollborn, S., 2007. Can Legal Interventions Change Beliefs? The Effect of Exposure to Sexual Harassment Policy on Men's Gender Beliefs. *Social Psychology Quarterly* 70, 480-94.
- Tinkler, J., Gremillion, S., Arthurs, K., 2015. Perceptions of Legitimacy: The Sex of the Legal Messenger and Reactions to Sexual Harassment Training. *Law Soc. Inq.-J. Am. Bar Found.* 40, 152-174.
- Volpatti, L.R., Bodnar, C.A., Byland, L.M., 2014. *Implementation of a sexual harassment workshop targeting female engineers*. American Society for Engineering Education.
- Walsh, B.M., Bauerle, T.J., Magley, V.J., 2013. Individual and Contextual Inhibitors of Sexual Harassment Training Motivation. *Human Resource Development Quarterly* 24, 215-237.
- Welibrook, R.D., 1999. Sexual harassment policies and computer-based training. *Community College Review* 26, 61-68.

### **Ärendehantering och stödstrukturer**

- Andersson, A. (2007). "Vi blev antagligen för många". *Könskränkande behandling i akademisk miljö*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Best, C.L., Smith, D.W., Raymond, J.R., Greenberg, R., & Crouch, R.K. (2010). Preventing and Responding to Complaints of Sexual Harassment in an Academic Health Center: A 10-Year Review From the Medical University of South Carolina. *Academic Medicine*, 85(4): 721-727.
- Bies, R. J., and Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness In Lewicki, R. J., Sheppard, B. H., and Bazerman, M. H. (eds.), *Research on Negotiation in Organizations* JAI Press, Greenwich, CT., pp. 43-55.
- Bies, R.J., & Shapiro, D.L. (1988). Voice and justification: Their influence on procedural fairness judgments. *Academy of Management Journal*, 31: 676-685.
- Bondestam, F. (2004). *En önskan att skriva abjektet. Analyser av akademisk jämställdhet*. Stehag: Gondolin.
- Bondestam, F. & Carstensen, G. (2004). *Från sexuella trakasserier till könskränkande processer. Om kön, utsatthet och normalitetens våld*. Working

Paper Series 2004:1. Uppsala: Sociologiska institutionen, Uppsala universitet

Brandenburg, J. B. (1982). Sexual harassment in the university: Guidelines for establishing a grievance procedure. *Signs, 8(2)*: 320-336.

Brandenburg, J. B. (1997). *Confronting sexual harassment*. New York: Teacher's College Press.

Carstensen, G. (2004). *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld. Konstruktioner av ett (o)giltigt problem i akademien*. Stehag: Gondolin.

Chase, T. & Brewer, M. (2009). Sexual harassment in the workplace and conciliated outcomes. Who really benefits? *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work, 20(1)*: 3-24.

Dorfman, P.W., Cobb A.T. & Cox, R. (2000). Investigations of sexual harassment allegations: Legal means fair – or does it? *Human Resource Management, 39(1)*: 33-49.

Field, R. (2006) 'Using the Feminist Critique of Mediation to Explore the Good the Bad and the Ugly: Implications for Women of the Introduction of Mandatory Family Dispute Resolution in Australia. *Australian Journal of Family Studies, 20*: 45-78.

Gilliland, S. W., & Steiner, D. D. (2001). Causes and consequences of applicant perceptions of unfairness. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice* (vol. 2, pp. 175-195). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Grauerholz, L. Gottfried, H., Stohl, C., & Gabin, N. (1999). There's safety in numbers. Creating a campus advisers' network to help complainants of sexual harassment and complaint receivers. *Violence Against Women, 5(8)*: 950-977.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organization justice theories. *Academy of Management Review, 12*: 9-22.

Gutek, B. A., & Koss, M. P. (1993). Changed women and changed organizations: Consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior, 42*, 28-41.

Julich, S. (2010). Restorative justice and gendered violence in New Zealand: A glimmer of hope. In J. Ptacek (Ed.), *Restorative justice and violence against women*. New York, NY: Oxford University Press.

Kors, A. C. (1991). Harassment policies in the university. *Society, 28(4)*: 22-30.

Koss, M. P. (2010). Restorative justice for acquaintance rape and misdemeanor sex crimes. In J. Ptacek (Ed.), *Feminism, restorative justice, and violence against women*. New York, NY: Oxford University Press.

Koss, M. P. (2014). The RESTORE Program of Restorative Justice for Sex Crimes: Vision, Process, and Outcomes. *Journal of Interpersonal Violence, 24*: 1623-1660.

- Koss, M.P., Wilgus, J.K. & Williamsen, K.M. (2014). Campus Sexual Misconduct: Restorative Justice Approaches to Enhance Compliance With Title IX Guidance. *Trauma, Violence, & Abuse, 15*(3): 242-257.
- Layman, N. S. (1994). *Sexual harassment in American secondary schools*. Dallas: Contemporary Research Press.
- Lee, L. D., & Greenlaw, P. S. (2000). Employer liability for employee sexual harassment. A judicial policy-making study. *Public Administration Review, 60*: 123-133.
- Lewicki, B.H. Sheppard, & M. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in organizations*, Vol. 1 (pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Livingston, Joy. 1982. Responses to sexual harassment on the job: Legal, organizational, and individual actions. *The journal of social issues, 38*(4): 5-22.
- Marshall, J. L. (1996). Handling sexual harassment complaints informally: One school's experience. *Initiatives, 57*(2): 67-74.
- McQueen, I. (1997). Investigating sexual harassment allegations. The employer's challenge. In W. O'Donohue (Ed.), *Sexual harassment: Theory, research and treatment*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Meek, P., & Lynch, A. Q. (1983). Establishing an informal grievance procedure for cases of sexual harassment of students. *Journal of the National Association for Women. Deans, Administrators, and Counselors, 46*: 30-33.
- Paludi, M. (Ed.) (2016). *Campus action against sexual assault. Needs, policies, procedures, and training programs*. Boston: Praeger.
- Peirce, E., Smolinsky, A. & Rosen, B. 1998. Why sexual harassment complaints fall on deaf ears. *Academy of Management Executive, 12*(3): 41-54.
- Robertson, C., Dyer, C., & Campbell, D. (1988). Campus harassment: Sexual harassment policies and procedures at institutions of higher learning. *Signs, 13*(4): 792-812.
- Rowe, M. P. (1981). Dealing with sexual harassment. *Harvard Business Review, 59*: 42-46.
- Rowe, M. P. (1997). An effective, integrated complaint resolution system. In B. R. Sandler & R. J. Shoop (Eds.), *Sexual harassment on campus* (pp. 202-213). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Rudman, L.A., Borgida, E., & Robertson, B.A. (1995). Suffering in silence. Procedural justice versus gender socialization issues in university sexual harassment grievance procedures. *Basic and Applied Social Psychology, 17*: 519-514.
- Schneider, B. E. (1987). Graduate women, sexual harassment, and university policy. *Journal of Higher Education, 58*(1): 46-65.

Tyler, T., & Bies, R. (1990). Beyond formal procedures. The interpersonal context of procedural justice. In J. Carroll (Ed.), *Applied social psychology and organizational settings*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Williams, J. H., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1999). The effects of organizational practices on sexual harassment and individual outcomes in the military. *Military Psychology, 11*: 303-328.

Wishnietsky, D. H. (1994). *Establishing school policies on sexual harassment*. Bloomington, IN: Phi Delta Kappa Educational Foundation.

## **Bystanders**

Angelone, D.J., Hirschman, R., Suniga, S., Armev, M. & Armelie, A. (2005). The influence of peer interactions on sexually oriented joke telling. *Sex Roles, 52*: 187-199.

Anton, C. M. (2015). The effects of persuasive communication on knowledge and attitudinal outcomes of a sexual harassment training program. *Social Psychology, 16*: 117-128.

Benavides-Espinoza, C. & Cunningham, G. (2010). Bystanders' Reactions to Sexual Harassment. *Sex Roles, 63*: 201-213.

Blumenthal, J. A. (1998). The reasonable woman standard: A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Law and Human Behavior, 22*: 33-57.

Bowes-Sperry, L. & O'Leary-Kelly, A.M., (2005). To act or not to act: The dilemma faced by sexual harassment observers. *Academy of Management Review, 30*: 288-306.

Bradley-Geist, J.C., Rivera, I., & Geringer, S.D. (2015). The Collateral Damage of Ambient Sexism: Observing Sexism Impacts Bystander Self-Esteem and Career Aspirations. *Sex Roles, 73*: 29-42.

Brown, A.L. & Messman-Moore, T.L. (2010). Personal and Perceived Peer Attitudes Supporting Sexual Aggression as Predictors of Male College Students' Willingness to Intervene Against Sexual Aggression. *Journal of Interpersonal Violence, 25*: 503-517.

Chakroun, R. & Soudre-Lecue, N. (2015). Analysis of the effect of legal vacuum on the identification of sexual harassment and on bystanders' legitimacy to intervene. *Archives Des Maladies Professionnelles Et De L Environnement, 76*, 539-552. [Originalspråk franska]

Chakroun, R. & Soudre-Lecue, N. (2014). Identification of sexual harassment and legitimacy of employees to intervene: Effects of provided information and hierarchical relationship. *Archives Des Maladies Professionnelles Et De L Environnement, 75*: 382-395. [Originalspråk franska]

Chaudoir, S. & Quinn, D. (2010). Bystander Sexism in the Intergroup Context: The Impact of Cat-calls on Women's Reactions Towards Men. *Sex Roles, 62*: 623-634.

- Chroni, S.A., Grigoriou, S., Hatzigeorgiadis, A. & Theodorakis, Y. 2013. Preliminary exploration of bystander intention to stand up for a female-peer-targeted in sexual harassment in Greek academia. *Journal of International Women's Studies*, 14: 184-201.
- Coker A.L., Cook-Craig P.G. & Williams C.M. (2011). Evaluation of Green Dot: an active bystander intervention to reduce sexual violence on college campuses. *Violence Against Women*, 17(6):777-796.
- Coker, A.L., Bush, H.M., Fisher, B.S., Swan, S.C., Williams, C.M., Clear, E.R. & Degue, S. (2016). Multi-College Bystander Intervention Evaluation for Violence Prevention. *American Journal of Preventive Medicine*, 50: 295-302.
- Coker, A.L., Fisher, B.S., Bush, H.M., Swan, S.C., Williams, C.M., Clear, E.R. & DeGue, S. (2015). Evaluation of the Green Dot Bystander Intervention to Reduce Interpersonal Violence Among College Students Across Three Campuses. *Violence Against Women*, 21: 1507-1527.
- Cooper, S.E. & Dranger, P.N. (2018). Building a Culture of Respect Across Genders: Eliminating Sexual Misconduct. *Journal of College Student Psychotherapy*, 2(2): 129-150.
- Cummings, K.M. & Armenta, M. (2002). Penalties for peer sexual harassment in an academic context: The influence of harasser gender, participant gender, severity of harassment, and the presence of bystanders. *Sex Roles*, 47: 273-280.
- Dessel, A.B., Goodman, K.D. & Woodford, M.R. (2017). LGBT Discrimination on Campus and Heterosexual Bystanders: Understanding Intentions to Intervene. *Journal of Diversity in Higher Education*, 10: 101-116.
- Foubert, J.D. & Bridges, A.J. (2017). Predicting Bystander Efficacy and Willingness to Intervene in College Men and Women. *Violence Against Women*, 23: 692-706.
- Franklin, C.A., Brady, P.Q. & Jurek, A.L. (2017). Responding to Gendered Violence Among College Students: The Impact of Participant Characteristics on Direct Bystander Intervention Behavior. *Journal of School Violence*, 16: 189-206.
- Gidycz C.A., Orchowski L.M. & Berkowitz A.D. (2011) Preventing sexual aggression among college men: an evaluation of a social norms and bystander intervention program. *Violence Against Women*, 17(6):720-742.
- Grauerholz, L., Gottfried, H., Stohl, C. & Gabin, N. (1999). There's safety in numbers: Creating a campus advisers' network to help complainants of sexual harassment and complaint receivers. *Violence Against Women*, 5(8): 950-977.
- Hitlan, R.T., Schneider, K.T. & Walsh, B.M. (2006). Upsetting behavior: Reactions to personal and bystander sexual harassment experiences. *Sex Roles*, 55: 187-195.



- Jacobson, R.K. & Eaton, A.A. (2018). How Organizational Policies Influence Bystander Likelihood of Reporting Moderate and Severe Sexual Harassment at Work. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 30: 37-62.
- Kihnley, J. (2000). Unraveling the ivory fabric. Institutional obstacles to the handling of sexual harassment complaints. *Law and Social Inquiry-Journal of the American Bar Foundation*, 25(19): 69-90.
- Latan, B. & Darley, J. M. (1970). *The unresponsive bystander: Why doesn't he help?* New York: Appleton-Century Crofts.
- Low, K.S.D., Radhakrishnan, P., Schneider, K.T. & Rounds, J. (2007). The experiences of bystanders of workplace ethnic harassment. *Journal of Applied Social Psychology*, 37: 2261-2297.
- McDonald, P., Charlesworth, S. & Graham, T. (2016). Action or inaction. Bystander intervention in workplace sexual harassment. *International Journal of Human Resource Management*, 27: 548-566.
- McDonald, P., Charlesworth, S. & Graham, T. (2015). Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53: 41-58.
- Mitchell, D., Hirschman, R., Angelone, D. J. & Lilly, R. S. (2004). A laboratory analogue for the study of peer sexual harassment. *Psychology of Women Quarterly*, 28: 194-203.
- Philpart, M., Goshu, M., Gelaye, B., Williams, M., & Berhane, Y. (2009). Prevalence and Risk Factors of Gender-Based Violence Committed by Male College Students in Awassa, Ethiopia. *Violence and Victims*, 24(1): 122-36.
- Van De Griend, K.M. & Messias, D.H. (2014). Expanding the Conceptualization of Workplace Violence: Implications for Research, Policy, and Practice. *Sex Roles*, 71(1): 33-42.

### **Organisation och ledarskap**

- Bates, C. K., Jagsi, R. R., Gordon, L., Travis, E., Chatterjee, A., Gillis, M., Flotte, T. (2018). It Is Time for Zero Tolerance for Sexual Harassment in Academic Medicine. *Academic Medicine*, 93(2), 163-165.
- Buchanan, N., Settles, I., Hall, A., & O'Connor, R. (2014). A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687-702.
- Estrada AX, Berggren AW. 2009. Sexual Harassment and its Impact for Women Officers and Cadets in the Swedish Armed Forces. *Military Psychology*, 21:162-85.
- Cogin, J., & Fish, A. (2007). Managing sexual harassment more strategically: An analysis of environmental causes. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(3), 333-352.

- Dresden, B.E., Dresden, A.Y., & Ridge, R.D. (2018). The Boys Club: Engineering a more positive environment for women in male-dominated majors. *Social Sciences*, 7(2)
- Hennekam, S., & Bennett, D. (2017). Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. *Gender, Work & Organization*, 24(4), 417-434.
- Kabat-Farr, D., Cortina, L., & Kovera, Margaret Bull. (2014). Sex-Based Harassment in Employment: New Insights into Gender and Context. *Law and Human Behavior*, 38(1), 58-72.
- Lee, J. 2018. Passive leadership and sexual harassment. *Personnel Review*, 47(3), 594-612.
- Mueller, C., De Coster, S., & Estes, S. (2001). Sexual Harassment in the Workplace: Unanticipated Consequences of Modern Social Control in Organizations. *Work and Occupations*, 28(4), 411-446.
- Offermann, L., Malamut, A., & Murphy, Kevin R. (2002). When Leaders Harass: The Impact of Target Perceptions of Organizational Leadership and Climate on Harassment Reporting and Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 885-893.
- Ollo-López, A., & Nuñez, I. (2018). Exploring the organizational drivers of sexual harassment: Empowered jobs against isolation and tolerant climates. *Employee Relations*, 40(2), 174-192.
- Salin, D. (2008). Organisational responses to workplace harassment. *Personnel Review*, 38(1), 26-44.
- Settles, I., Cortina, L., Malley, J., & Stewart, A. (2006). The Climate For Women in Academic Science: The Good, The Bad, and The Changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 47-58.
- Snyder, J. A., Scherer, H. L., & Fisher, B. S. (2012). Social organization and social ties: Their effects on sexual harassment victimization in the workplace. *Work*, 42(1), 137-150.
- Timmerman, & Bajema. (2000). The Impact of Organizational Culture on Perceptions and Experiences of Sexual Harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 188-205.
- Townsley, N., & Geist, P. (2000). The discursive enactment of hegemony: Sexual harassment and academic organizing. *Western Journal of Communication*, 64(2), 190-217.

# Bilagor

## Bilaga 1

### **Avgränsningar av söktermer**

I ett tidigt skede av sökprocessen identifierades en mängd olika synonymer till begreppet "sexual harassment". Exempel på synonyma begrepp som uteslöts var "sexual assault", "sexual abuse", "sexual violence" och "rape". Dessa uteslöts då träffmängden inte ansågs vara hanterbar för detta uppdrag. Till en början var även forskning kopplad till andra typer av trakasserier än bara kön av intresse, mer specifikt trakasserier och de olika diskrimineringsgrunderna i den svenska diskrimineringslagen. Även detta fick uteslutas av ovan nämnda anledning. Med hjälp av olika söktekniker gick det dock att konstruera en sökning så att både begreppet "sexuella trakasserier" och exempelvis trakasserier på grund av sexuell läggning innefattades genom att konstruera sökningen enligt följande: sexual\* AND harass\*.

### **Val av databaser**

KvinnSam har i valet av källor inkluderat dels ämnesövergripande databaser, dels ämnesspecifika. Scopus och Web of Science (WoS) tillhör den första kategorin och har en övervikt av naturvetenskapliga ämnen (Vetenskapsrådet, 2014). Databaser med en mer samhällsvetenskaplig vikt och som antas ha relevans för ämnet är Sociological abstracts och Gender Studies Database. I vissa av sökningarna har utbildningsvetenskapliga databaser inkluderats då de ofta innehåller publikationer om högre utbildning, vilket ansågs vara av relevans för de sökningar som enbart gällde sexuella trakasserier i akademien. Supersök, Göteborgs Universitetsbiblioteks samlade sökingång som samsöker i flertalet av de enskilda databaserna samt den lokala bibliotekskatalogen, har vissa begränsningar i att kunna söka systematiskt jämfört med de ämnesspecifika databaserna. För nordiskt material har KvinnSam sökt i de nationella bibliotekskatalogerna (LIBRIS, Oria, bibliotek.dk, MELINDA och Gagnir.is). Utöver dessa har sökningar i publikationsdatabaser såsom SwePub och DiVA genomförts. Slutligen har även sökningar i Google Scholar skett för att inte missa för ämnet relevanta publikationer.

## Samtliga databaser som används som källor i uppdraget

### *Internationella:*

ERIC (Educational Resources Information Center)  
ERC (Education Research complete)  
Gender studies database  
Google Scholar  
Scopus  
Sociological abstracts  
Supersök (Göteborgs Universitetsbiblioteks samlade sökingång)  
Web of Science (Core Collection)  
SwePub

### *Nordiska:*

Bibliotek.dk (Danmark)  
Bibsys – Oria.no (Norge)  
DiVA (Sverige)  
Gegnir.is (Island)  
Helka (Finland)  
KVINFO (Danmark)  
LIBRIS (Sverige)  
MELINDA (Finland)  
Norart (Norge)  
NordPub (Norden)

## Sökningar i detalj

KvinnSam använde följande söksträng:

- Engelska: ((“sexual harass\*” OR (harass\* AND sex\*)) AND (universit\* OR college\* OR academ\* OR “higher education” OR work\* OR organisation\*)) NOT (child\* OR school\*)
- Svenska: ((“sexuella trakass\*” OR (trakass\* AND sex\*)) AND (universit\* OR högskol\* OR akadem\* OR “högre utbild\*” OR arbet\* OR organisation\*))

I den svenska översättningen medtogs inte sista ledet av söksträngen; *NOT* (child\* OR school\*), då dessa ord i svenska databaser inte gav samma mängd av önskade träffar som i WoS och Scopus.

Den engelska versionen av söksträngen användes i alla angivna databaser. I de nordiska databaserna gjordes ytterligare en sökning där söksträngen översattes till respektive språk. Sammanlagt resulterade sökningarna i totalt 5 561 unika poster.

En förfrågan om sökhjälp skickades till **Danmark:** KVINFO, **Finland:** Centret för jämställdhetsinformation/Institutet för hälsa och välfärd, **Island:** Jafnréttisstofa/Centre for Gender Equality och **Norge:** Kilden, Forskningsrådet.

För danskt material tillfrågades även KVINFO samt Bibliotek.dk. För isländskt material gjordes sökningar i GEGNIR och hjälp gavs även av en

isländsk kontakt som kunde göra en korrekt översättning av aktuell söksträng, samt förmedla intressanta publikationer där ett par var av relevans för uppgiften. För det norska materialet sökte KvinnSam även i den nationella bibliotekskatalogen ORIA samt i Norart (Norske og nordiske tidsskrift-artikler). Ingen träff av relevans gjordes utöver det som redan hittats i tidsskriftsdatabaserna. Efter att ha fått tips efter olika utskick sökte KvinnSam även i Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) och Forskningsstiftelsen Fafos publikationer. För svenskt material gjordes sökningar i LIBRIS, KVINNSAM (databasen i sig), SwePub, Diva och artikelsök. För finskt material användes sökningar i MELINDA och HELKA. För att säkerställa finsk litteratur kontrollerades referenslistan till Liisa Husus avhandling "Sexism, support and survival in Academia".

Utöver detta har KvinnSam även tittat i relevanta publikationers referenslistor för att på så sätt hitta ytterligare publikationer. De har även sökt på relevanta publikationer i Google Scholar för att få fram publikationer som har citerat dessa.

## Bilaga 2

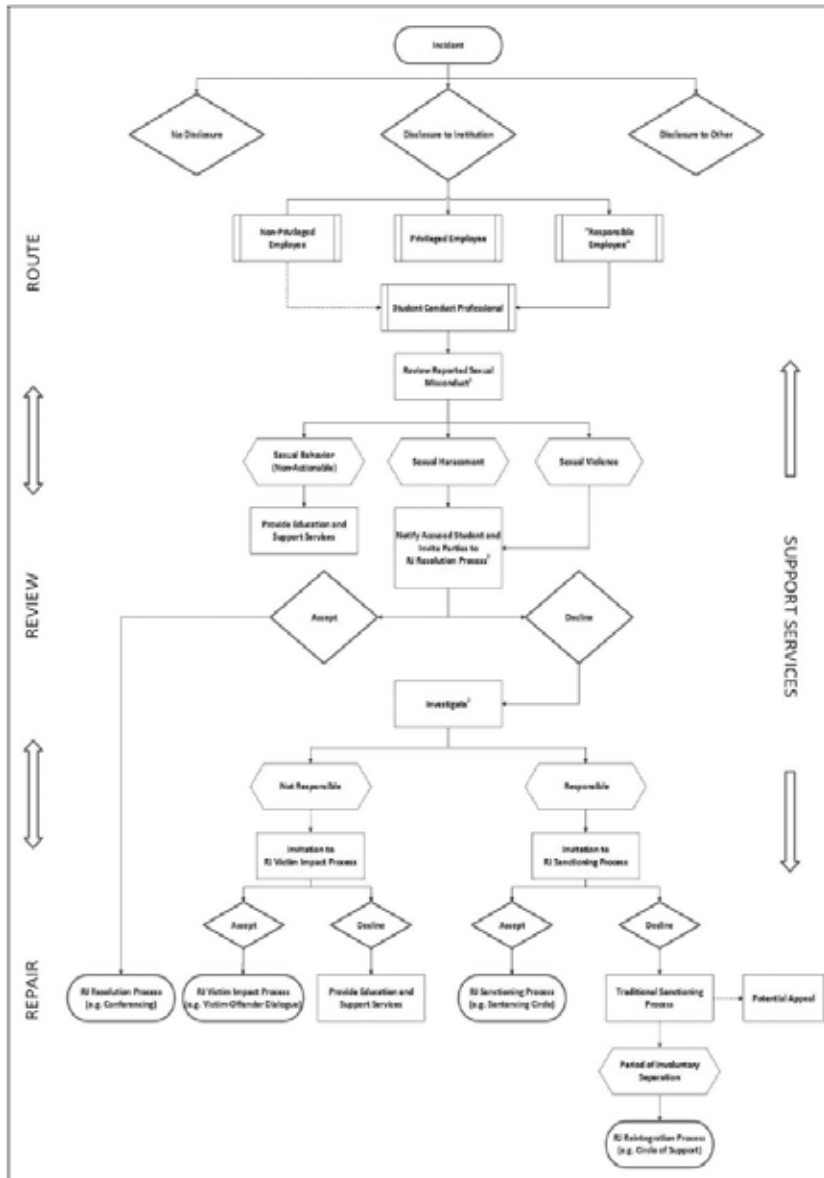
Modell över olika former av policy och implementering av policy i akademien, i Zippel (2003), s. 177:

TABLE ONE  
Models of Antisexual Harassment Policies

	Model 1: Individual based	Model 2: Group based	Model 3: Combined Models 1 and 2 with focus on gender equality
Policy statements	Protection of the rights of the individual employee	Protection of employee as collective group-right	Protection of women's rights to sexual self-determination and nondiscrimination
Interventions	Procedures for complaint handling of conflict between individuals: harasser and harassed	Intervention in workplace unit: group-based sensitivity training, group-mediation, and team-building	Both individual and group focused: First, immediate help for individuals: advocates and support systems for complainant such as legal and psychological consultation. Second, group-based intervention in workplace units with focus on dynamics of gender power.
Form of complaints	Individual, formal complaints: Interest-based quasi-legal rights. ⇒ Confrontational strategy between accuser and accused Information of legal rights	Group-based, class action. Needs based: informal complaints, informal complaints, and consultation	Multiple forms: formal and informal (needs and interest based) Multiple routes: multiple offices to handle complaints.
Training goals		Change of workplace culture to respect and fairness Group dynamics awareness Cooperative teamwork, teambuilding, and partnership Power-sensitive training	Goal: Change of gender workplace culture Empowerment of women, equality for women Gender sensitivity training

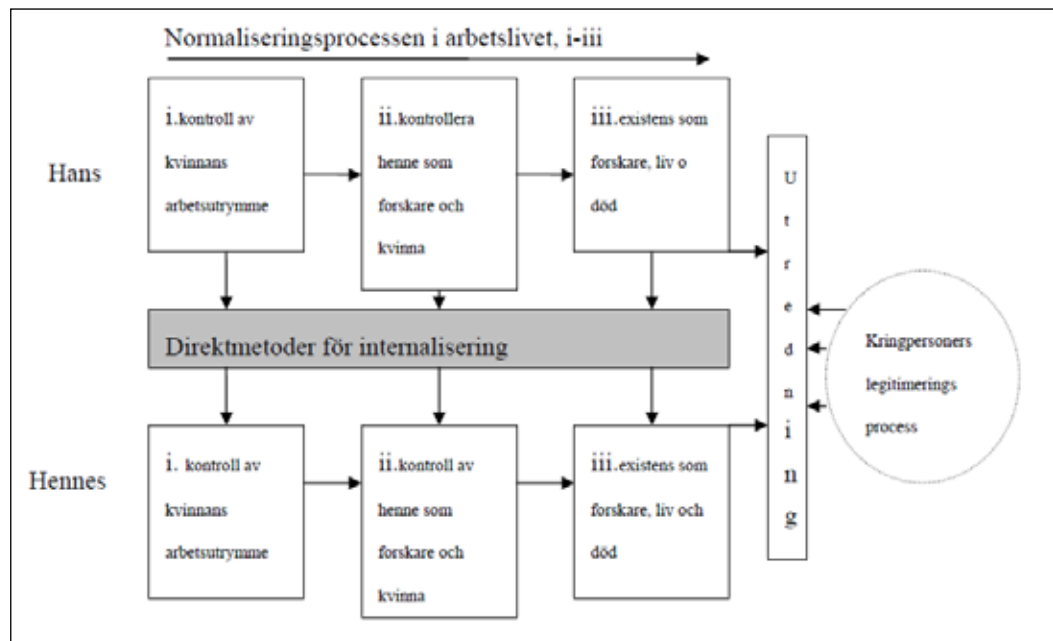
### Bilaga 3

Ärendehanteringsmodell som premierar en aktiv stödstruktur, i Koss, Wilgus. & Williamsen (2014). s. 250.



## Bilaga 4

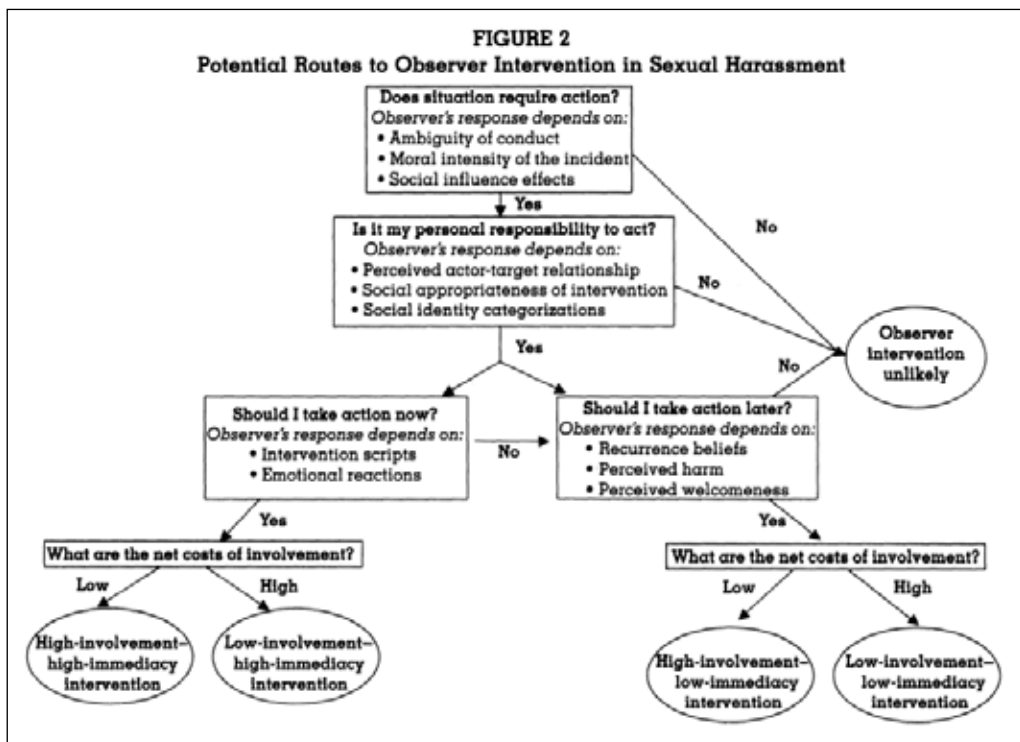
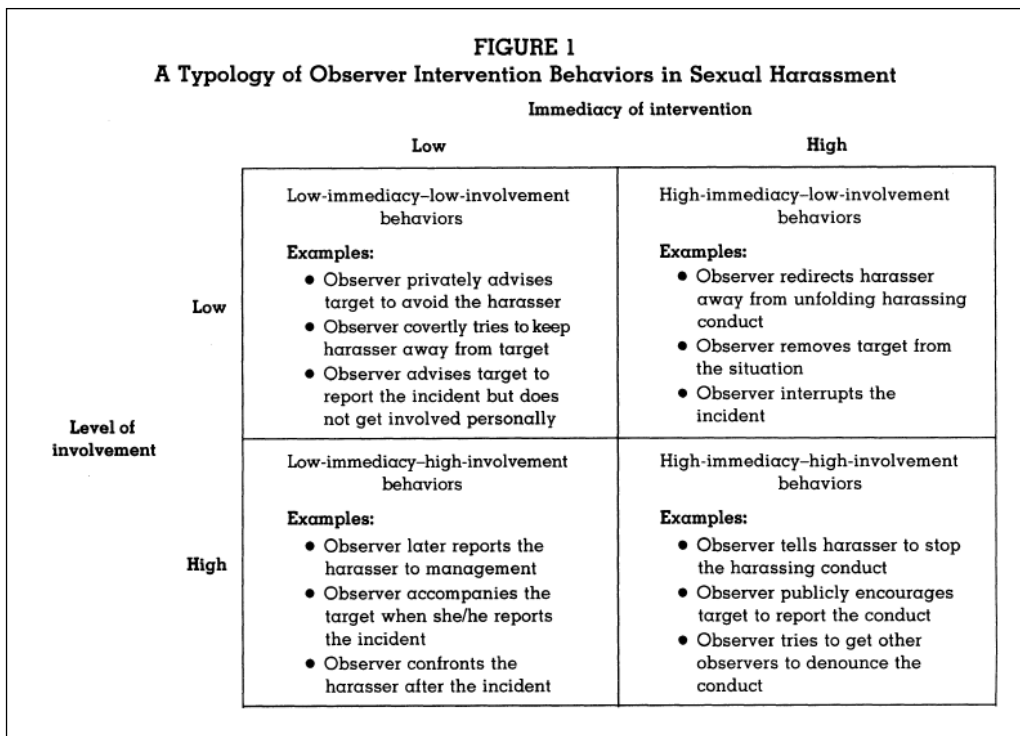
Normaliseringsprocess i arbetslivet, i Andersson (2007), s. 157.





## Bilaga 5

Två modeller med typologier respektive handlingsmönster för bystanders och sexuella trakasserier i akademien, Bowes-Sperry, L. & O'Leary-Kelly, A.M. (2005), s. 290 och 291.









## **Utbildning, utbyte och utveckling – för alla som vill vidare**

UHR är en statlig myndighet med ett brett uppdrag inom utbildningsområdet. Myndigheten finns i Stockholm och i Visby.

UHR:s fem huvudsakliga ansvarsområden:

- Information inför högskolestudier, ansvar för högskoleprovet, ta fram regelverk och samordna antagningen till högskolan.
- Utveckla och förvalta IT-system och e-tjänster åt utbildningssektorn.
- Förmedla internationella utbyten och kompetensutveckling för hela utbildningskedjan.
- Bedöma utländska utbildningar.
- Främjande uppgifter och analyser av frågor inom UHR:s ansvarsområde.